

**EFEK MEDIASI WORK-FAMILY CONFLICT PADA PENGARUH
DUKUNGAN KELUARGA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
STRES KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH SELAMA PANDEMI
COVID-19
(STUDI KASUS BANK BPD DIY SYARIAH)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM PERBANKAN SYARIAH**

**OLEH:
MOHAMMAD FAISAL REZA
NIM. 18108020116**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2023**

**EFEK MEDIASI WORK-FAMILY CONFLICT PADA PENGARUH
DUKUNGAN KELUARGA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
STRES KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH SELAMA PANDEMI
COVID-19
(STUDI KASUS BANK BPD DIY SYARIAH)**



**SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM PERBANKAN SYARIAH**

**OLEH:
MOHAMMAD FAISAL REZA
NIM. 18108020116**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:
SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, SE., M.SC
NIP, : 19730702 200212 1 003**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-257/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : EFEK MEDIASI WORK-FAMILY CONFLICT PADA PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH SELAMA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS BANK BPD DIY SYARIAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MOHAMMAD FAISAL REZA
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020116
Telah diujikan pada : Kamis, 19 Januari 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Syayyidah Mafuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 63d87e6e953bc



Penguji I
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 63d7cb68b32ed



Penguji II
Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I
SIGNED

Valid ID: 63d49d2893eb1



Yogyakarta, 19 Januari 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawalza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 63d8876766e67

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Mohammad Faisal Reza
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di – Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

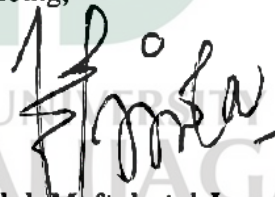
Nama : Mohammad Faisal Reza
NIM : 18108020116
Judul Skripsi : **“Efek Mediasi Work-Family Conflict Pada Pengaruh Dukungan Keluarga Dan Dukungan Organisasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Bank Syariah Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah)”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudaratersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 16 Januari 2022 . .
Pembimbing,



Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc.

NIP. 19730702 200212 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohamamd Faisal Reza

NIM : 18108020116

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Efek Mediasi Work-Family Conflict Pada Pengaruh Dukungan Keluarga Dan Dukungan Organisasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Bank Syariah Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 16 Januari 2023
Penyusun,



Mohammad Faisal Reza
NIM. 18108020116

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Faisal Reza
NIM : 18108020116
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Efek Mediasi Work-Family Conflict Pada Pengaruh Dukungan Keluarga Dan Dukungan Organisasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Bank Syariah Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas royalti non-eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta
Pada tanggal: 16 Januari 2023
Penyusun,



Mohammad Faisal Reza
NIM. 18108020116

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al Baqarah: 286)

”Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan pada diri mereka sendiri”

(QS. Ar Ra’d: 11)

“Ambil setiap peluang yang ada di hadapanmu satu demi satu, karena kamu tak akan pernah tau apa yang akan terjadi jika kesempatan dilewatkan begitu saja”

~ Mohammad Faisal Reza ~

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berkat Rahmat serta Karunia-Nya,

Alhamdulillah karya sederhana yang penulis niatkan Lillahi ta'ala dan untuk kedua orangtua dalam setiap lembarnya ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada

Keluarga Tercinta

Ibu, Bapak dan Mbak Ku

Terimakasih atas segala pengorbanannya, nasihat dan doa baik yang tak pernah terhenti terucap

Guru dan Para Masyayikh

Terimakasih atas limpahan ilmu yang telah diberikan dan segala doa terbaik yang dipanjatkan sehingga mengantarkan penulis berhasil sampai pada titik ini

Almamater Yang Saya Banggakan

*Pondok Pesantren Annuqayah & Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Semoga ilmu dan gelar yang telah penulis peroleh sebagai Santri dan Sarjana dari dua institusi pendidikan ini menjadi barokah dan bermanfaat dunia akhirat*

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za'	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamza	ﺀ	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

المائدة	Ditulis	<i>al-Mā'idah</i>
اسالمية	Ditulis	<i>Islāmiyyah</i>
مقارنة المذاهب	Ditulis	<i>Muqāranah al-mazāhib</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
نكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
Kasrah + yā' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
Dhammah + wāwu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wāwu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أأنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أأعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>

لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>
-----------	---------	------------------------

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusunan skripsi yang berjudul **“EFEK MEDIASI WORK-FAMILY CONFLICT PADA PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH SELAMA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah)”** ini dapat terselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Proses panjang dalam menuntut ilmu agar memperoleh bekal untuk menyusun skripsi ini telah penulis tempuh dengan segenap upaya dan semangat pada prosesnya. Berkat kehendak-Nya lah skripsi ini dapat selesai pada waktu yang tepat. Penulis menerima masukan dan saran yang membangun tentang penelitian ini. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan dan arahan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Phil. Al Makin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Afdawaiza, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan, motivasi dan dukungan kepada penulis, baik dalam hal akademik maupun non-akademik sejak awal perkuliahan.
5. Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.SC., yang telah membimbing, mengarahkan, memberi masukan, kritik, saran dan motivasi dalam menyempurnakan penelitian ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah yang telah memberi ilmu-ilmu serta pengalaman dan pengetahuannya selama penulis menempuh pendidikan.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah ikhlas memberikan ilmu serta pengalaman dan pengetahuannya kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Perpustakaan Pusat Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menyediakan referensi.
10. Pimpinan BPD DIY Syariah yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
11. Seluruh pegawai BPD DIY Syariah yang telah rela menyempatkan waktunya untuk membantu mengisi kuisioner di tengah padatnya pekerjaan.
12. Kedua orang tua tercinta penulis, ibuku “Juhairiyah“, bapakku “Agus Zubaidi HR”, serta mbak ku “Heni Athilaful Faizah”, ketiga insan yang telah memberikan kasih sayang terbaik, membimbing, mengarahkan, menasihati, dan tiada henti-hentinya mendoakan serta memberikan banyak ilmu, dan dukungan dan juga motivasi kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi dari proses paling awal hingga skripsi ini selesai demi menggapai masa depan yang cerah bagi penulis.
13. Teman-teman Prodi Perbankan Syariah angkatan 2018 yang telah mewarnai perjalanan penulis selama mengenyam pendidikan di bangku perkuliahan.

14. Rekan-rekan KSEI ForSEBI, khususnya angkatan Averroes 2018, yang telah memberikan pengalaman berharga bagi penulis selama menjadi bagian dari keluarga besar KSEI ForSEBI.
15. Rekan-rekan paguyuban Duta Kampus, khususnya angkatan tahun 2019 yang telah memberikan pengalaman berarti bagi penulis selama menjadi bagian dalam bertugas bersama untuk mengabdikan bagi kampus.
16. Rekan-rekan Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (DEMA-F) 2020 yang telah memberikan pengalaman tak terlupakan bagi penulis selama menjadi bagian di dalamnya.
17. Rekan-rekan Himpunan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (HMPS-PS) yang telah memberikan pengalaman terbaik bagi penulis selama mengabdikan bersama bagi kemajuan prodi.
18. Sahabat dan Sahabati Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Korp Diamond Rayon Ekuilibrium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menjadi kawan seperjuangan penulis selama menjadi aktivis pergerakan.
19. Keluarga KKN 105 Tematik Kilas Al-Mumtaz yang telah menjadi kawan seperjuangan penulis selama satu setengah bulan mengabdikan di Pondok Pesantren Al-Mumtaz Gunungkidul.
20. Serta seluruh pihak yang terlibat dan membantu penulis yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Aamiin.
21. *And last but not least*, bagi diri penulis sendiri yang telah berjuang dari awal hingga akhir semester sehingga dapat berhasil melewati semua tahap demi tahap yang banyak sekali diwarnai oleh canda, tawa, haru, serta kebahagiaan. Terima kasih atas kerja keras, rasa ikhlas, dan semangatnya sehingga akhirnya skripsi ini mampu terselesaikan.

Akhirnya, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian. Permohonan maaf sebanyak-banyaknya

juga tidak lupa penulis sampaikan atas kekurangan, kesalahan, dan segala sesuatu yang kurang berkenan dalam skripsi ini. Penulis akan dengan senang hati menerima apabila terdapat masukan, baik berupa kritik maupun saran mengenai skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan pada urusan hamba-Nya dalam berproses menuntut ilmu. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 16 Januari 2023

Penulis,



Mohammad Faisal Reza

NIM. 18108020116



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah.....	15
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian.....	17
E. Sistematika Penulisan.....	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	20
A. Landasan Teori	20
1. Teori Conservation of Resources (COR)	20
2. Work-Home Resources (W-HR) Model.....	22
3. Stress Kerja.....	28
4. Dukungan Keluarga.....	36
5. Dukungan Organisasi	42
6. <i>Work-family conflict</i>	51

B. Telaah Pustaka.....	60
C. Pengembangan Hipotesis	69
1. Hubungan Dukungan Keluarga dan Dukungan Organisasi terhadap <i>Work-family conflict</i>	69
2. Hubungan Dukungan Keluarga dan Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja.....	72
3. Hubungan antara <i>Work-family conflict</i> dengan Stres Kerja	75
4. Hubungan antara Dukungan Keluarga, Dukungan Organisasi, <i>Work-</i> <i>family conflict</i> dan Stres Kerja	76
D. Kerangka Penelitian	78
BAB III METODE PENELITIAN	79
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	79
B. Data dan Sumber Data.....	79
1. Data Primer.....	79
2. Data Sekunder	79
C. Metode Pengumpulan Data.....	80
1. Kuisisioner	80
2. Wawancara	80
D. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	81
E. Populasi dan Sampel	81
1. Populasi	81
2. Sampel	81
F. Definisi Operasional Variabel	82
1. Variabel Dependen	82
2. Variabel Independen.....	83
3. Variabel Mediasi	83
G. Skala Pengukuran Penelitian	85
H. Metode Analisis Data	86
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	87
2. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	87
3. Evaluasi Model Struktural (Goodness of Fit/ Inner Model).....	89
4. Uji Hipotesis	90
5. Uji Mediasi	91
BAB IV PEMBAHASAN.....	94
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	94

B. Analisis Statistik Deskriptif	95
1. Deskripsi Responden	95
2. Deskripsi Variabel	100
C. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	110
1. Uji Validitas konstruk.....	110
2. Uji Reliabilitas.....	114
D. Evaluasi Model Struktural (Goodness of Fit/ Inner Model)	115
E. Analisis Jalur (Path Analysis)	117
F. Pembahasan	126
1. Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap <i>Work-family conflict</i>	127
2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap <i>Work-Family Conflct</i>	135
3. Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Stres Kerja	141
4. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja.....	146
5. Pengaruh <i>Work-family conflict</i> terhadap Stres Kerja	152
6. Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Stres Kerja melalui <i>Work-family conflict</i>	158
7. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja melalui <i>Work-family conflict</i>	165
BAB V PENUTUP	172
A. Kesimpulan.....	172
B. Implikasi.....	174
C. Keterbatasan.....	175
D. Saran.....	177
DAFTAR PUSTAKA	179
LAMPIRAN.....	194

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	61
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	83
Tabel 3. 2 Skala Likert	86
Tabel 3. 3 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi.....	90
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	96
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	97
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	98
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	98
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Status Marital	99
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Anak.....	100
Tabel 4. 7 Skala Data	101
Tabel 4. 8 Skala Pernyataan Dukungan Keluarga	101
Tabel 4. 9 Skala Pernyataan Dukungan Organisasi	103
Tabel 4. 10 Skala Pernyataan Work-Family Conflict	106
Tabel 4. 11 Skala Pernyataan Stres Kerja	108
Tabel 4. 12 Nilai <i>Loading Factor</i>	111
Tabel 4. 13 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	113
Tabel 4. 14 Nilai Akar AVE dan Korelasi Variabel Laten	114
Tabel 4. 15 Cronchbach's Alpha dan Composite Reliability	115
Tabel 4. 16 Hasil Uji Kecocokan Model.....	116
Tabel 4. 17 Koefisien Determinasi (R ²)	116
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	119
Tabel 4. 19 Perhitungan VAF Dukungan Keluarga Terhadap Stres Kerja	122
Tabel 4. 20 Perhitungan VAF Dukungan Organisasi Terhadap Stres Kerja.....	124
Tabel 4. 21 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	125
Tabel 4. 22 Jawaban Responden Mengenai Dukungan Keluarga	130
Tabel 4. 23 Jawaban Responden Mengenai Dukungan Organisasi	136
Tabel 4. 24 Jawaban Responden Tentang Dukungan Keluarga.....	143
Tabel 4. 25 Jawaban Responden Tentang Dukungan Organisasi	147
Tabel 4. 26 Jawaban Responden Tentang <i>Work-Family Conflict</i>	153
Tabel 4. 27 Jawaban Responden Mengenai Dukungan Keluarga	160
Tabel 4. 28 Jawaban Responden Mengenai Dukungan Organisasi	166

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Situasi Covid-19 di Indonesia	1
Gambar 1. 2 Tingkat Penerapan Bekerja Dari Rumah	2
Gambar 1. 3 Survei Dampak Bekerja Dari Rumah	10
Gambar 2. 1 Kategorisasi Sumber Daya W-HR	23
Gambar 2. 2 Work-Home Resources Model.....	26
Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran	78
Gambar 4. 1 Hasil Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	118
Gambar 4. 2 Hasil Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	118



ABSTRAK

Pegawai yang bekerja dari rumah di masa pandemi Covid-19 rentan untuk mengalami stres kerja. Stres kerja yang muncul dapat dipicu oleh timbulnya *work-family conflict* yang terjadi akibat penerapan WFH. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap stres kerja pegawai selama pandemi Covid-19 melalui mediasi *work-family conflict* menggunakan model W-HR. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan melibatkan 35 responden yang merupakan pegawai bank BPD DIY Syariah dengan kriteria minimal telah bekerja selama satu tahun dan sedang/pernah menjalani *work from home* selama pandemi Covid-19. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan dua model analisis langsung dan tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan keluarga dan dukungan organisasi secara langsung berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict*. Dukungan keluarga berpengaruh secara langsung terhadap stres kerja, namun dukungan organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap stres kerja. *Work-family conflict* berpengaruh positif secara langsung terhadap stres kerja, sementara dukungan keluarga dan dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja melalui mediasi *work-family conflict*. Dengan demikian, *work-family conflict* tidak dapat memediasi pengaruh antara dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap stres kerja pegawai bank BPD DIY Syariah selama pandemi Covid-19.

Kata kunci: dukungan keluarga, dukungan organisasi, stres kerja, *work-family conflict*.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Employees working from home during the Covid-19 pandemic are vulnerable to work-related stress. Stress that arises can be triggered by the emergence of work-family conflict that occurs as a result of the implementation of WFH. This study aims to analyze the effect of family support and organizational support on the work-related stress of employees during the Covid-19 pandemic through the mediation of work-family conflict using the W-HR model. This study uses purposive sampling techniques involving 35 respondents who are employees of the BPD DIY Syariah bank with criteria of having worked for at least one year and currently/have been working from home during the Covid-19 pandemic. Data analysis in this study uses path analysis techniques with two direct and indirect analysis models. The results of the study show that family support and organizational support have a direct negative effect on work-family conflict. Family support has a direct effect on work-related stress, but organizational support does not have a direct effect on work-related stress. Work-family conflict has a positive direct effect on work-related stress, while family support and organizational support have no significant effect on work-related stress through the mediation of work-family conflict. Therefore, work-family conflict cannot mediate the effect of family support and organizational support on the work-related stress of BPD DIY Syariah bank employees during the COVID-19 pandemic.

Keywords: family support, organizational support, work-related stress, work-family conflict

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang



Gambar 1. 1 Situasi Covid-19 di Indonesia

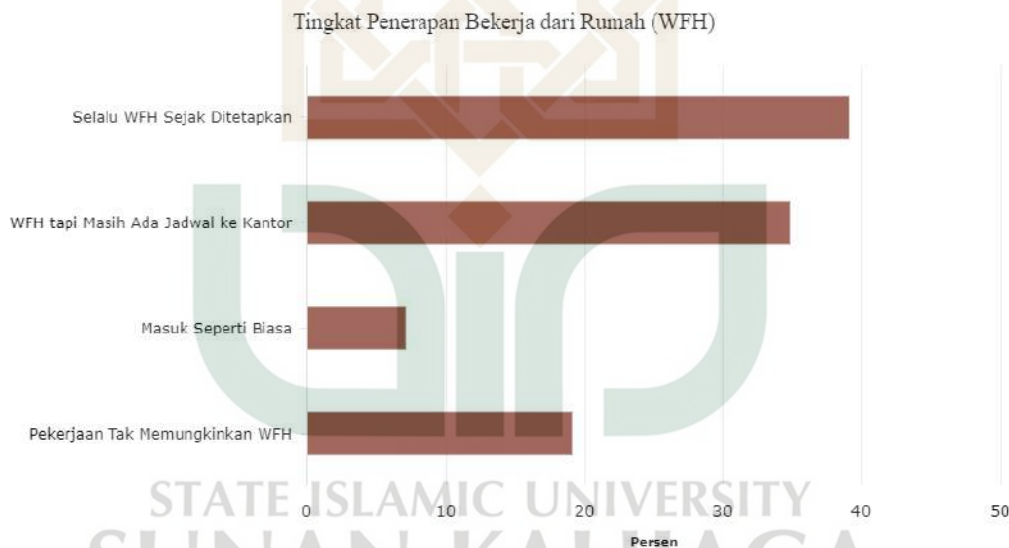
Sumber: <https://covid19.go.id/>, diakses pada 27 November 2021

Pandemi Covid-19 telah mempengaruhi berbagai sektor terutama sistem ketenagakerjaan di hampir semua perusahaan di dunia. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menyatakan sekitar 17.224.873.090 perusahaan sektor formal menerapkan *work from home* (WFH) per 7 April 2020 (Jawahir, 2021). Sebelum pandemi ini, perusahaan biasanya beroperasi secara *offline* di tempat kerja. Namun, perusahaan kini melakukan pekerjaan *online* dari rumah karena pandemi Covid-19. Presiden RI Joko Widodo kemudian mengeluarkan arahan untuk menerapkan kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) di luar rumah, misalnya:

Bekerja, belajar dan beribadah harus dilakukan dari rumah mereka. Menurut Ihsanuddin (2021), instruksi Presiden Joko Widodo dapat

menekan penyebaran virus Covid-19 yang bersumber dari keramaian, interaksi sosial dan penerapan protokol kesehatan yang kurang. Selain itu, Covid-19 juga telah mempengaruhi kesehatan dan kebiasaan kerja masyarakat Indonesia.

Berdasarkan data BPS per 1 Juni 2020, sekitar 39,09% pekerja Indonesia telah menerapkan WFH sejak awal pandemi. 34,76% lainnya bekerja dari rumah jika harus berada di kantor untuk sementara waktu. Selain itu, menurut riset *World Economic Forum*, sekitar 91,7% perusahaan Indonesia telah melaksanakan WFH.



Gambar 1. 2 Tingkat Penerapan Bekerja Dari Rumah

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 1 Juni 2020

Sesuai aturan WFH ini, sebagian besar bank besar di Indonesia menerapkan kebijakan *work from home* bagi karyawannya. Dikutip dari finance.kontan.co.id (2020), bank yang telah menerapkan WFH antara lain PT Bank Rakyat Indonesia, PT Bank Negara Indonesia, PT Bank Mandiri,

PT Bank Central Asia dan lainnya. Sekalipun bank bekerja dari rumah, bank tetap menjamin operasi normal untuk semua layanan keuangannya. Misalnya, PT Bank Mandiri akan terus memastikan layanan di cabang-cabang perusahaan berjalan normal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam menangani transaksi keuangan. PT Bank Mandiri juga mengimbuai nasabah untuk melakukan transaksi finansial melalui platform kanal digital. PT Bank Negara Indonesia Tbk (BNI) juga terus memaksimalkan layanannya melalui *technical support* melalui layanan *telephone banking* dan layanan *electronic channel* seperti BNI Mobile Bank, BNI Online Bank dan BNI SMS Bank (Laurensius Marshall, 2020). Bank Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta (BPD DIY) sebagai salah satu lembaga BUMD Daerah Istimewa Yogyakarta yang bergerak di bidang keuangan juga tak ketinggalan dalam menerapkan WFH. Hal ini sebagai tindak lanjut dari Instruksi Gubernur No. 2/INSTR/2021 tentang PSTKM di DIY yang di mana poin pertama menyebutkan bahwa tempat kerja atau perkantoran harus menerapkan WFH 75% dan *work from office* (WFO) 25% dengan memberlakukan protokol kesehatan lebih ketat.

Menurut Ma'rifah (2020), dampak negatif yang ditimbulkan dari penerapan WFH antara lain meningkatnya stres akibat kelelahan mental, hilangnya motivasi kerja, menurunnya produktivitas kerja akibat kurangnya fasilitas pendukung, dan beberapa gangguan lainnya seperti kejenuhan akibat aturan *social distancing*. Selain itu, Mustajab et al (2020) menjelaskan bahwa dampak penerapan *remote work* dapat bersifat

positif maupun negatif. Beberapa dampak positif bekerja dari rumah antara lain fleksibilitas, penghematan waktu, waktu bersama keluarga yang lebih berkualitas, dan kenyamanan tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dampak negatif yang ditimbulkan dari penerapan *remote work* antara lain berkurangnya semangat kerja, meningkatnya biaya, gangguan teknis dan sosial, terbatasnya komunikasi, ketidakpercayaan antar pihak, konflik peran dan *multitasking*, yang membuat beban kerja menjadi berlebihan sehingga menimbulkan stres dalam bekerja.

Stres menurut Sarafino dan Smith (2011) adalah suatu kondisi yang muncul ketika seseorang atau suatu transaksi lingkungan menyebabkan individu merasa bahwa ada kesenjangan – nyata atau tidak antara tuntutan situasi dan kebutuhan sumberdaya biologis, faktor psikologis atau sistem sosial seseorang. Sedangkan stres kerja Wijono (2012) mendefinisikan sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang..

Menurut Hobfoll (1989) dalam *The Conservation of Resources Theory* (COR), stres dapat muncul ketika individu kehilangan sumber dayanya yang paling berharga. Sumber daya ini dapat mencakup empat elemen: yaitu objek, kondisi, karakteristik pribadi dan energi. Berdasarkan teori ini, Brummelhuis dan Bakker (2012) kemudian mengusulkan model *work-home resource* (W-HR) yang menjelaskan secara khusus proses

positif dan negatif penggunaan sumber daya dari teori COR ke dalam dimensi yang lebih sederhana, yaitu pekerjaan dan rumah. Brummelhuis dan Bakker (2012) membagi sumber daya itu menjadi empat kategori. Pertama, *personal resources* yang berasal dari dalam diri atau internal seseorang, seperti keterampilan, pengetahuan, energi, kemampuan kognitif, dan lainnya, yang membentuk sumber daya pribadi mereka. Kedua, *contextual resources* tersedia di luar diri seseorang atau eksternal individu dan sering ditemukan dalam konteks sosial, seperti rekan kerja, dukungan sosial, teman sebaya, organisasi, dan dukungan lain dari orang dengan hubungan yang berdampak pada kehidupan seseorang. Ketiga, *macro resources*, mencakup aspek sistem ekonomi, sosial, dan budaya yang lebih besar di mana seseorang itu menjadi bagiannya, termasuk budaya yang kooperatif dan mendukung. Keempat, Sumber *key resources* yang mengacu pada bagaimana seseorang, memilih, mengelola, mengubah dan menggunakan sumber daya lain yang dimilikinya, contohnya seperti kepribadian, optimisme, motivasi, dan lain-lainnya. Apabila berbagai macam sumber daya ini dapat dikelola dengan baik oleh individu, maka akan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya pada masing-masing peran yang ia tangani, baik perannya dalam pekerjaan maupun dalam keluarga. Sehingga hal-hal yang dapat memicu stres pun dapat lebih ditekan. Namun apabila individu mengalami kekurangan atau bahkan kehabisan sumber daya, maka akibatnya adalah dapat menimbulkan konflik peran ganda (*work-home conflict*) dan justru menjadi pemicu munculnya stres.

Terdapat berbagai macam jenis sumber daya untuk mengurangi stres kerja seseorang seperti yang dijelaskan oleh Brummelhuis dan Bakker (2012) dalam kerangka teori mereka. Namun, yang masih bisa didapatkan oleh banyak karyawan saat bekerja dari rumah tentunya adalah dukungan sosial yang datang dari keluarga mereka dan dukungan sosial dari organisasi tempat mereka bekerja (Santoso, 2021). Dalam teori model W-HR, dukungan keluarga dan dukungan organisasi merupakan sumber daya yang termasuk ke dalam sumber daya pada kategori kontekstual (Brummelhuis dan Bakker, 2012).

Berbagai permasalahan para pekerja pada saat pandemi Covid-19 tentunya memerlukan dukungan dari keluarga. Dukungan keluarga menurut Taylor dalam Fadillah (2013) berpendapat bahwa dukungan keluarga adalah semua bantuan yang diberikan oleh keluarga sehingga memberikan rasa aman secara fisik dan psikologis pada individu yang sedang merasakan tertekan atau stres. Dukungan keluarga dimaksudkan untuk memberikan sokongan kepada karyawan yang berasal dari pasangan, anak, orang tua atau kerabat. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan apresiasi (Friedman, 2013). Dukungan keluarga yang positif kemudian dapat bermanfaat bagi pekerja, salah satunya dapat mencegah atau mengurangi dampak stres kerja pada pekerja. Penelitian sebelumnya oleh Hamid (2018) pada tenaga kerja Indonesia di luar negeri menemukan

bahwa semakin tinggi dukungan yang mereka terima dari keluarga, semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka hadapi.

Sumber daya positif lain yang juga berperan penting dalam mengurangi tingkat stres karyawan adalah dukungan organisasi. Hubungan yang baik antara karyawan dan atasan akan menciptakan kepercayaan yang diperlukan untuk saling mendukung. Dukungan organisasi sangat penting untuk menjaga motivasi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan *feedback* yang positif, memberikan kesempatan untuk pengembangan karier, memberikan kompensasi yang adil, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dukungan juga dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk berkontribusi pada keputusan penting dalam organisasi dan menciptakan komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), dukungan organisasi yang dirasakan mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, memberikan dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi positif terhadap perusahaan dapat membantu menurunkan stres kerja karena karyawan merasa dihargai dan diakui dalam organisasi. Mereka juga merasa lebih baik dalam lingkungan kerja yang positif dan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari organisasi, ini dapat meningkatkan stres kerja. Karyawan mungkin merasa tidak diakui atau dihargai, atau merasa tidak dilibatkan

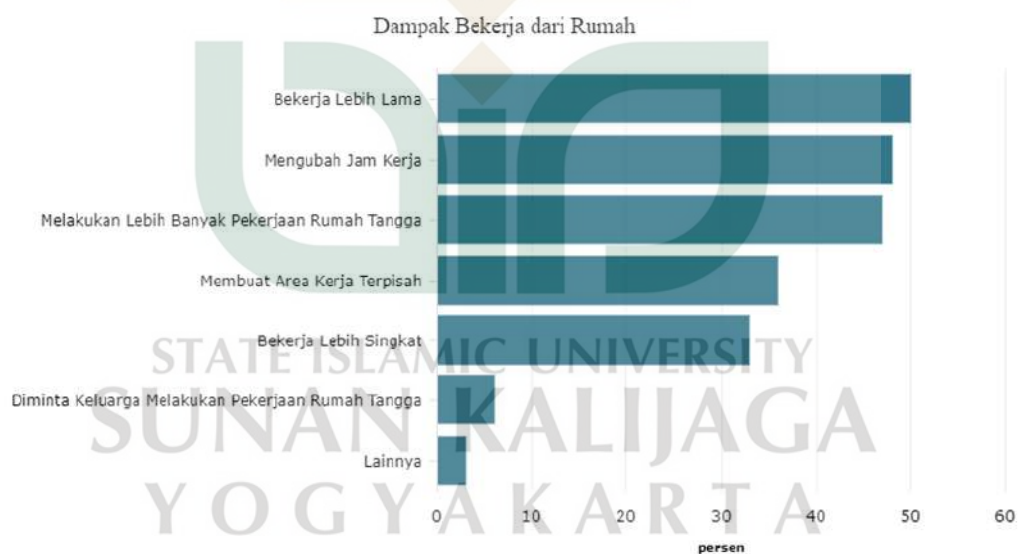
dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa kurang yakin dalam kinerja mereka dan merasa tidak terlibat dalam organisasi. Hasil tersebut yang kemudian membuat karyawan merasa tidak yakin, tidak nyaman, dan merasa tidak memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, yang semuanya dapat meningkatkan tingkat stres kerja. (Krishnan & Mary, 2012).

Selama karyawan bekerja dari rumah, terdapat berbagai macam bentuk dukungan yang dapat diberikan perusahaan untuk menjaga kesejahteraan mereka salah satunya adalah dengan meninjau kebijakan (Rasyida, 2021). Banyak perusahaan meninjau kembali kebijakan mereka selama pandemi Covid-19. Langkah ini diambil untuk menjaga operasional perusahaan dan memastikan keselamatan fisik dan mental karyawan dalam kondisi baik. Perusahaan dapat meninjau kebijakan mereka tentang jam kerja, pola kerja, tunjangan, waktu liburan, pelatihan dan pengembangan, hingga tindakan preventif untuk mencegah penularan virus corona bagi semua karyawannya. Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dan Prasetyo (2017) di bidang perbankan yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan stres kerja karyawan pada anggota BNI Bank'46 Universitas Diponegoro Cabang Semarang yang berarti bahwa semakin banyak karyawan merasakan dukungan organisasi, maka semakin rendah tingkat stres mereka.

Terlepas dari hal tersebut, terdapat kekhawatiran akan potensi timbulnya risiko berupa konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga yang menjadi salah satu pemicu dari meningkatnya stres kerja yang dialami oleh para pegawai yang bekerja dari rumah sebagaimana dijelaskan oleh Mustajab dkk (2020). Sebab pembagian peran antara keluarga dan pekerjaan ini menjadi sebuah problematika tersendiri yang banyak dihadapi oleh pegawai ketika menjalani WFH. Meskipun banyak pegawai yang sudah mempunyai berbagai macam cara untuk menyalakan hal tersebut, namun tetap saja terjadi permasalahan yang nantinya akan menimbulkan berbagai macam tekanan pada pekerjaan maupun tekanan di keluarga. Dikatakan oleh Parasuraman dkk (1998) bahwa tekanan dari keluarga berasal dari individu yang berperan sebagai orangtua dan pasangan suami istri. Sedangkan tekanan dari pekerjaan menurut Frone dkk (1992) meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran. Begitu pula seperti yang disampaikan oleh Yang, Chen, Choi & Zou (2000) bahwa faktor pemicu munculnya *work-family conflict* dapat bersumber dari tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga. Jika hal ini berlangsung secara terus menerus dan dalam jangka waktu yang lama, maka akan mempengaruhi kondisi emosional, psikologis dan dapat memicu tingkat stres yang tinggi pada pegawai yang bersangkutan. Kondisi yang demikian itu dapat membuat pegawai WFH menjadi lelah secara fisik dan mental. Jika masalah mereka tidak diatasi, maka

produktivitas mereka pun bisa menurun. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nasrudin dan Kumaresan (2006) bahwa konflik yang berkepanjangan akan mampu memunculkan tekanan pada diri pegawai sehingga akan menimbulkan stres yang tinggi. Serupa dengan pendapat Wallace (2005), bahwa stres yang tinggi bisa dipicu adanya *work family conflict*.

Boston University (2012) dalam Prime (2020) melakukan studi tentang dampak bekerja dari rumah dari sudut pandang karyawan. Penelitian telah menemukan bahwa pekerjaan yang dibawa ke rumah dapat berpotensi memperburuk konflik dengan anggota keluarga lainnya, yang menyebabkan penurunan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau penurunan motivasi untuk bekerja.



Gambar 1. 3 Survei Dampak Bekerja Dari Rumah

Sumber : Jobstreet Indonesia, PT, Agustus 2020

Berdasarkan hasil survei pada Agustus 2020 oleh Jobstreet dengan 46% pekerja di Indonesia diminta bekerja dari rumah akibat pandemi

Covid-19, 50% responden berpendapat bahwa saat ini Bekerja menjadi lebih lama dari pada di rumah. Tak kurang dari 48% responden harus mengubah jam kerjanya selama berada di rumah. Selanjutnya, 47% responden mengatakan mereka melakukan lebih banyak pekerjaan rumah tangga. 36% responden perlu membuat ruang kerja sendiri selama di rumah. Kemudian, 33% responden percaya bahwa jam kerja menjadi lebih pendek saat berada di rumah. Kemudian, 6% responden meminta anggota keluarganya untuk melakukan pekerjaan rumah tambahan. Dan sisanya 3% responden memilih dampak lain dari bekerja dari rumah. Melalui survei tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden mengaku harus memikul lebih banyak tanggungan keluarga saat menjalani WFH karena masalah pekerjaan, bahkan sebagiannya lagi juga dimintai oleh anggota keluarganya untuk melakukan lebih banyak urusan rumah tangga di saat mereka sedang menjalani *work from home* pada waktu yang bersamaan. Survei yang dilakukan oleh Gallup pada Maret 2021 juga menemukan bahwa kesehatan karyawan wanita menurun lebih jauh dibandingkan pria karena tingkat stres dan kecemasan mereka yang meningkat. Memang, ibu bekerja yang menjalankan WFH menghadapi tantangan baru akibat pandemi Covid-19, yakni sering kali harus memainkan peran ganda. Di rumah, suami dan istri berbagi peran untuk membesarkan anak. Sedangkan kantor mereka juga mengharapkan agar bekerja secara profesional untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, dapat diidentifikasi bahwa sebagian besar pekerja memiliki permasalahan yang hampir sama yakni

harus menjalani peran ganda ketika bekerja dari rumah, antara beban tanggung jawab profesional dan tuntutan keluarga, yang kemudian dikenal sebagai konflik antara pekerjaan dan keluarga atau *work-family conflict*.

Work-family conflict (WFC) sendiri, menurut Greenhaus dan Beutell (1985), merupakan konflik peran ganda yang terjadi diantara karyawan, dimana karyawan harus memenuhi tanggung jawab pekerjaan kantornya. Sementara, ia juga mempunyai kewajiban untuk bisa mengurus seluruh keluarga secara utuh sehingga sulit membagi waktunya dengan baik antara pekerjaan dan peran keluarga. Menurut pendapat lain, *work-family conflict* merupakan suatu bentuk tekanan yang berlawanan atau berbeda arah, yang bersumber dari masing-masing individu dengan peran yang berbeda, maka seseorang akan sulit untuk menyeimbangkan perannya diantara kedua belah pihak. keluarga dan pekerjaan (Barling dan Cooper, 2008). Konflik pekerjaan-keluarga muncul ketika peran dalam keluarga dan pekerjaan harus dipenuhi secara seimbang (Kismono et al, 2013). Konflik peran ganda ini semakin terlihat jika karyawan menikah karena perannya mengurus keluarga dan anak (Widyaningrum, 2013).

Mengacu pada teori model W-HR yang dikemukakan oleh Brummelhuis dan Bakker (2012), karyawan yang mendapat dukungan dari keluarga dan dukungan organisasi dikatakan mampu mengatasi berbagai stressor negatif, dalam hal ini konflik peran ganda (WFC) yang merupakan masalah yang banyak dihadapi oleh karyawan ketika WFH. Dan jika masalah konflik tersebut dapat diselesaikan secara individual oleh setiap

karyawan melalui pemberian dukungan keluarga dan dukungan organisasi, maka stres kerja mereka juga akan berkurang. Sebagaimana penelitian Mansour dan Tremblay (2016) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial pekerjaan-keluarga generik maupun spesifik dapat mengurangi stres kerja melalui *work-family conflict* dan *family-work conflict*

Oleh karena itu, mengacu pada teori COR (Hobfoll, 1989) dan teori model W-HR (Brummelhuis dan Bakker, 2012), penelitian ini menggunakan *work family conflict* sebagai variabel mediasi untuk menguji apakah WFC menjadi suatu pemicu timbulnya stres bagi para pegawai WFH yang dapat ditangani oleh masing-masing individu dari para pekerja dengan pemberian dukungan keluarga dan dukungan organisasi. Variabel mediasi atau variabel antara adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2018). Variabel ini merupakan variabel perantara antara variabel bebas dan variabel terikat. Studi dari Alifa (2021) menemukan bahwa dukungan pasangan dan dukungan organisasi berdampak negatif terhadap stres kerja melalui mediasi *work-family conflict*. Dengan kata lain, konflik pekerjaan-keluarga memediasi dampak dukungan pasangan dan organisasi terhadap stres kerja.

Selain permasalahan yang telah diuraikan di atas, penelitian ini didukung dengan adanya *research gap* dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya, dimana terdapat perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian yang dilakukan. . Dalam

penelitian Amalia (2020), dukungan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Sedangkan menurut Widjajani (2007), penelitiannya menunjukkan hasil beragam yang menunjukkan bahwa dukungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-family conflict*. Sebuah studi oleh Turung dan Kelik (2010) dan Kusendi (2011) kemudian menjelaskan bahwa dukungan organisasi memiliki dampak negatif langsung yang signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Sementara itu, penelitian Keoboualapheth dan Wah (2017) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu dukungan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-family conflict*. Penelitian Hamid (2018) menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan penelitian Sari (2007) menunjukkan hasil yang berbeda ketika dukungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap stres. Kemudian hasil penelitian Ratnasari dan Prasetyo (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan stres kerja. Namun penelitian Alifa (2021) menemukan hasil yang berbeda ketika dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Kemudian penelitian lebih lanjut oleh Parlagutan dan Pratama (2017) menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap stres kerja. Namun penelitian Suryavati (2013) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan *research gap* tentang perbedaan hasil penelitian sebelumnya dan mempertimbangkan fenomena pandemi Covid-19 yang belum berakhir serta *trend* peningkatan kasus positif saat ini di seluruh dunia, Hal ini menjadi dasar bagi peneliti untuk mengambil langkah lebih lanjut dalam melakukan kajian. Dalam penelitian ini, penulis memilih Bank BPD DIY Syariah sebagai obyek penelitian. Karena berdasarkan pengamatan yang telah peneliti lakukan sebelumnya, peneliti menetapkan bahwa perusahaan ini merupakan lembaga keuangan yang juga terdampak oleh pandemi Covid-19, sehingga pemerintah daerah tempat bank beroperasi telah mewajibkan seluruh tempat kerja dan perkantoran untuk menerapkan *work from home* sebagai kebijakan. pada semua karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Efek Mediasi *Work-Family Conflict* Pada Pengaruh Dukungan Keluarga Dan Dukungan Organisasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Bank Syariah Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah)”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dari Dukungan Keluarga terhadap *Work-family conflict* pegawai?

2. Bagaimana pengaruh dari Dukungan Organisasi terhadap *Work-family conflict* Pegawai?
3. Bagaimana pengaruh dari Dukungan Keluarga terhadap stres kerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh dari Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja Pegawai?
5. Bagaimana pengaruh dari *Work-family conflict* terhadap Stres Kerja Pegawai?
6. Bagaimana pengaruh dari Dukungan Keluarga terhadap Stres Kerja pegawai melalui *Work-family conflict*?
7. Bagaimana pengaruh dari Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja Pegawai melalui *Work-family conflict*?

C. Tujuan Penelitian

Dari paparan yang dijelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis apakah ada pengaruh dari Dukungan Keluarga terhadap *Work-family conflict* pegawai
2. Menganalisis apakah ada pengaruh dari Dukungan Organisasi terhadap *Work-family conflict* Pegawai
3. Menganalisis apakah ada pengaruh dari Dukungan Keluarga terhadap stres kerja pegawai
4. Menganalisis apakah ada pengaruh dari Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja Pegawai

5. Menganalisis apakah ada pengaruh dari *Work-family conflict* terhadap Stres Kerja Pegawai
6. Menganalisis apakah ada pengaruh dari Dukungan Keluarga terhadap Stres Kerja pegawai melalui *Work-family conflict*
7. Menganalisis apakah ada pengaruh dari Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja Pegawai melalui *Work-family conflict*

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah pengetahuan dan memperluas pengetahuan serta dapat mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh dengan penerapannya di dunia bisnis dan usaha, khususnya terkait dampak mediasi *work-family conflict* pada pengaruh. dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap stres kerja.

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber daya bagi perusahaan dalam mengoptimalkan operasi komersialnya. Selain itu, dapat digunakan sebagai dokumen informasi dan digunakan untuk melakukan perbaikan yang diperlukan dalam perusahaan, terutama mengenai dampak dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap stres terkait pekerjaan di BPD DIY Syariah dengan *work-family conflict* sebagai variabel interveing.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Kajian ini diharapkan akan memberikan informasi dan masukan tentang *work-family conflict*, dukungan keluarga, dukungan organisasi dan stres kerja karyawan untuk penelitian ilmiah, studi lebih lanjut, khususnya masalah manajemen, dan dapat diterapkan dalam bentuk praktis dan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika pembahasan dibagi menjadi lima bagian di antaranya:

1. **BAB I** akan memaparkan konteks, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan metode pembahasan penelitian ini. Ini juga akan membahas bagaimana kejadian dan masalah yang mendasari penelitian ini dijelaskan. Ini didukung oleh data, teori, dan temuan penelitian sebelumnya.
2. **BAB II** akan membahas kerangka teoritis yang mendasari penelitian. Definisi, konsep, dan isu-isu yang berkaitan dengan masing-masing variabel penelitian akan dibahas dalam bab ini. Buku, artikel, dan jurnal terkait yang dikutip dalam debat ini adalah sumbernya. Ini juga akan melalui teori yang memandu hubungan antara variabel yang terkait dengan kesimpulan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah penelitian. Pembuatan hipotesis dan kerangka kerja yang menjadi landasan penulis juga akan dibahas di bagian ini.
3. **BAB III** akan membahas metode yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian yang juga menjelaskan masing-masing variabel penelitian.

Bagian ini juga membahas topik penelitian, termasuk sumber data, metode penelitian, dan alat analisis.

4. **BAB IV** akan membahas hasil komputasi dari data yang telah diolah dan dituangkan do hasil penelitian dan pembahasan beserta interpretasi dari hasil tersebut. Pertanyaan-pertanyaan yang muncul selama perumusan masalah juga dibahas dalam bab ini..
5. **BAB V** akan membahas Kesimpulan dari hasil diskusi terdapat beserta jawaban atas pertanyaan penelitian. Selain itu, bab ini berisi rekomendasi bagi mereka yang tertarik dengan penelitian ini. Peneliti juga akan membahas keterbatasan pelaksanaan penelitian ini sebagai sumber bahan analisis selanjutnya..



3. Dukungan keluarga berpengaruh negatif signifikan secara langsung terhadap Stres Kerja pegawai bank BPD DIY Syariah selama masa pandemi covid-19. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima oleh pegawai bank BPD DIY Syariah, maka semakin kecil stres kerja yang dialami. Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**.
4. Dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap stres kerja pegawai bank BPD DIY Syariah selama masa pandemi covid-19. Hal ini menunjukkan bahwa seberapa besar pun dukungan organisasi yang diterima oleh pegawai bank BPD DIY Syariah, belum mampu mempengaruhi stres kerja yang dialami. Oleh karena itu hipotesis keempat dalam penelitian ini dinyatakan **ditolak**.
5. *Work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pegawai bank BPD DIY Syariah selama masa pandemi covid-19. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan oleh pegawai bank BPD DIY Syariah, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami. Oleh karena itu hipotesis kelima dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
6. *Work-family conflict* tidak mampu memediasi hubungan antara dukungan keluarga terhadap stres kerja, atau dengan kata lain mediasi tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak merubah pengaruh dukungan keluarga terhadap stres kerja

pegawai bank BPD DIY Syariah selama masa pandemi covid-19. Oleh karena itu hipotesis keenam dalam penelitian dinyatakan **ditolak**.

7. *Work-family conflict* tidak mampu memediasi hubungan antara dukungan organisasi terhadap stres kerja, atau dengan kata lain mediasi tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak merubah pengaruh dukungan organisasi terhadap stres kerja pegawai bank BPD DIY Syariah selama masa pandemi covid-19. Oleh karena itu hipotesis ketujuh dalam penelitian dinyatakan **ditolak**.

B. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa dukungan keluarga dapat memainkan peran penting dalam mengurangi gejala *work-family conflict* dan mengurangi stres kerja pegawai selama pandemi covid-19. Namun untuk dukungan organisasi, meskipun memiliki andil dalam mengurangi *work-family conflict*, nyatanya masih belum mampu memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengurangi stres kerja. Sebab peran dukungan organisasi tidak bisa dimaksimalkan karena organisasi tidak mampu melihat perilaku kerja pegawainya secara langsung. Terkecuali anggota keluarga yang memang kebersamai mereka selama bekerja dari rumah. Sehingga dukungan keluarga memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mereduksi stres kerja pegawai yang bekerja dari rumah selama pandemi covid-19. Oleh karena itu, organisasi dan keluarga dapat memfokuskan usaha mereka pada memberikan dukungan yang tepat

kepada pegawai untuk membantu mereka mengelola stres yang dihadapi selama pandemi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pegawai selama pandemi covid-19. Oleh karena itu, anggota keluarga dan organisasi perusahaan dapat mengambil tindakan untuk mengurangi *work-family conflict* dengan cara memberikan fleksibilitas waktu kerja dan menyediakan fasilitas untuk membantu pegawai mengelola pekerjaan dan tugas-tugas rumah tangga. Akan tetapi *work-family conflict* bukanlah satu-satunya penyebab dari timbulnya stres kerja, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa pengurangan *work-family conflict* dengan adanya dukungan keluarga dan dukungan organisasi belum sepenuhnya mampu dalam mengurangi stres kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga dan dukungan organisasi dapat memainkan peran penting dalam mengurangi stres kerja pegawai selama pandemi covid-19, dan organisasi dapat mengambil tindakan untuk membantu pegawai mengelola *work-family conflict* yang mungkin terjadi selama pandemi.

C. Keterbatasan

Setiap penelitian pasti memiliki beberapa keterbatasan, baik yang bersifat teknis maupun konseptual. Penelitian ini tentu saja tidak luput dari

segala keterbatasan yang ada. Berikut ini pemaparan beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam melakukan penelitian ini:

1. Populasi penelitian. Penelitian ini hanya dilakukan pada populasi yang terbatas yakni hanya mencakup satu perusahaan saja, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat diterapkan secara umum pada populasi yang lebih luas.
2. Keterbatasan waktu. Penelitian ini dilakukan pada periode waktu yang terbatas selama pandemi covid-19, sehingga tidak dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap stres kerja pegawai dalam jangka panjang.
3. Faktor lain yang mempengaruhi stres kerja. Penelitian ini hanya memperhatikan dukungan keluarga, dukungan organisasi, dan *work-family conflict* sebagai faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai selama pandemi covid-19. Namun, ada kemungkinan adanya faktor lain yang juga mempengaruhi stres kerja pegawai yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.
4. Keterbatasan sumber daya. Penelitian ini dilakukan dengan sumber daya yang terbatas, sehingga tidak dapat mencakup seluruh aspek yang relevan untuk mengeksplorasi pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap stres kerja pegawai selama pandemi covid-19.

D. Saran

Berdasarkan pemaparan hasil analisis dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran untuk menindaklanjuti hasil penelitian guna meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya. Adapun saran atau masukan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Bank BPD DIY Syariah

Perusahaan dapat memberikan dukungan organisasi yang tepat kepada pegawai mereka yang dirumahkan. Dukungan organisasi dapat berupa fleksibilitas waktu kerja dan fasilitas untuk mengelola tugas-tugas rumah tangga, untuk membantu mengurangi *work-family conflict* dan stres kerja. Perusahaan juga dapat mengambil tindakan dalam mengurangi *work-family conflict* pegawainya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menyediakan program-program bantuan, seperti layanan konseling atau pelatihan pengelolaan stres, untuk membantu pegawai mengelola stres yang dihadapi selama pandemi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih jauh tentang pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap stres kerja pegawai dalam jangka panjang. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengeksplorasi faktor lain yang mempengaruhi stres kerja pegawai yang bekerja dari rumah. Peneliti dapat mempertimbangkan faktor lain seperti kondisi kerja, gaya kepemimpinan, dan faktor individu dalam mengeksplorasi pengaruh

dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap stres kerja pegawai yang menerapkan WFH. Dan yang terakhir peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang lebih luas, seperti studi kualitatif dan data sekunder, untuk mengeksplorasi pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap stres kerja pegawai selama pandemi covid-19 dengan lebih mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy & Hartono Jogyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) alternatif struktural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Yogyakarta. ANDI.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and *Work-family conflict* with Job and Life Satisfaction. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 81, Issue 4). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>
- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 775. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06>
- Alifah, A. (2021). EFEK MEDIASI *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP STRES KERJA PADA IBU BEKERJA DI RUMAH SELAMA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 1-16. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.171>
- Allen & Meyer.1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Allen, M. W., & Brady, R. M. (1997). Total quality management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication. *Management Communication Quarterly*, 10(3), 316-341. <https://doi.org/10.1177/08933189970100030>
- Al-Zoubi, H. A., Al-Omari, K. A., & Al-Shboul, M. A. (2021). The impact of organizational support on work-family conflict and job stress among employees in Jordan during the COVID-19 pandemic. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 636-658
- Amaliah, A. B. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Informal dan Dukungan Sosial Keluarga pada *Work family conflict* dan Turnover Intentions Karyawan Perempuan (Studi pada Karyawan Perempuan Bank Pemerintah di Surakarta). Skripsi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.

- Anderson, M. (2017). Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature. *International Social Science Review*, 93(1), 4.
- Apolo., & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta: Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*, 36(02), 254-271.
- Armstrong, M.I., Birnie-Lefcovitch, S. & Ungar, M.T. 2005. "Pathways Between Social Support, Family Well Being, Quality of Parenting, and Child Resilience: What We Know". *Journal of Child and Family Studies*. <https://doi.org/10.1007/s10826-005-5054-4>
- Ayça Güzel. (2021). Work from home during COVID-19: A review of the impact on employee well-being and performance. *Current Opinion in Psychology*, volume 40(21) 100-107
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing *Work-family conflict* for Men and Women: The Case of Turkey 1. *Sex Roles*, 53. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7134-8>
- Ayudia, Fristy Vidya Kusuma. 2014. "Resiliensi Penyandang Tuna Daksa: Pengaruh Dukungan Sosial dan Gratitude dalam Membentuk Individu yang Resilien. *Journal of Psychology*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v2i2.10767>
- Barling, J., Clegg, S. R., & Cooper, C. L. (Eds.). (2008). *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume One: Micro Approaches (Vol. 2)*. Sage.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological research: Copceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bazana, S., & Dodd, N. (2013). Conscientiousness, *Work family conflict* and Stress amongst Police Officers in Alice, South Africa. *Journal of Psychology*, 4(1), 1-8. <https://doi.org/10.1080/09764224.2013.11885487>

- Becker, B.E., & Gerhart, B. 1996. The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39, 779-801. <https://doi.org/10.5465/256712>
- Beehr, T.A. dan Newman, J.E. 1978. Job Stress, Employee Health And Organization Effectiveness: A Facet Analysis Model, And Literature Review. *Personel psychology*. 31.665-669. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- BPD DIY. “Sejarah Singkat Bank BPD DIY” <https://bpddiy.co.id/index.php?page=profile&sub=sejarah>. Diakses pada 10 Oktober 2022.
- Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999). *Work-family conflict*, Spouse Support, and Nursing Staff Well-Being During Organizational Restructuring. In *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 4, Issue 4). <https://psycnet.apa.org/record/1999-11425-004>
- Burke, R. J., & Traavik, L. E. M. (2016). Women and work stress: More and different? In *Handbook on Well-Being of Working Women* (pp. 123-140). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_8
- Cahyana, Budi. (2021). “Revisi Instruksi Gubernur, DIY Terapkan WFH 75%”. <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2021/01/12/510/1060607/revisi-instruksi-gubernur-diy-terapkan-wfh-75>. Diakses pada 3 Juli 2021
- Chen, X., & Chen, Y. (2018). The moderating effect of work-family conflict on the relationship between family support and job stress among Chinese nurses. *Health Science Journal*, 12(2), 123-131.
- Chen, Y., Zhang, Y., Lu, J., & Chen, Q. (2021). The impact of work-family conflict on job stress and mental health among employees working from home during the COVID-19 pandemic. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(1), 508-517

- Cheng, Y. C., Chen, Y. J., & Chen, S. H. (2021). The impacts of organizational support on work-family conflict and work-related stress among employees during the COVID-19 pandemic. *Human Resource Management Review*, 31, 736-747
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Business research methods* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Cropanzano, R., Howes, J.C., Grandey, A.A and Toth, P. 1997. The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes and Stress, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-80.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18:2%3C159::AID-JOB795%3E3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2%3C159::AID-JOB795%3E3.0.CO;2-D)
- Databoks. “Mayoritas Karyawan Anggap WFH Buat Durasi Kerja Lebih Lama”.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/11/05/mayoritas-karyawan-anggap-wfh-buat-durasi-kerja-lebih-lama>. Diakses pada 02 Juli 2021
- Databoks. “Tak Semua Warga Bisa Bekerja dari Rumah Walau Ada Corona”.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/06/02/tak-semua-warga-bisa-bekerja-dari-rumah-walau-ada-corona>. Diakses pada 02 Juli 2021
- Devi, K. R., & Rani, S. S. (2017). The Impact of Organizational Role Stress and *Work family conflict*: Diagnosis Sources of Difficulty at Work Place and Job Satisfaction among Women in IT sector, Chennai, Tamil Nadu. *Procedia Social and behavior Sciences*. 219. 214-220.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.008>
- Dwiyanti. 2001. “Stres Kerja di Lingkungan DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember”. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O’Brien, A. S. (2001). The relationship of women’s role strain to social support, role satisfaction, and

- self-efficacy. *Family Relations*, 50(3), 230-238.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00230.x>
- Esmaeili, M. E., Salari, H., & Bakhshande, H. (2015). The effect of Social support (family and supervisor) on employee's burnout in departments of sport and youth of Yazd province: Mediating role of *work-family conflict*. *Applied Research in Sport Management*, 4(1), 93-103.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23455551.1394.4.1.8.6>
- Fadillah, A. E. R. (2013). Stres dan motivasi belajar pada mahasiswa psikologi Universitas Mulawarman yang sedang menyusun skripsi. *Ejournal Psikologi Universitas Mulawarman*, 1(3).
<http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3325>
- Fatmawati. 2013. Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Stress Kerja Pada Awak Kereta Api PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Daerah Operasi 5 purwokerto. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Febriyanti, K. A. A., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Konflik Kerja-keluarga Pegawai di Upt Pasar Klungkung *E-Jurnal Manajemen*, [S.l.],v.7,n.5,p.2538-2564,
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i05.p10>
- Firdaus, M., Jais, N. M., Hassan, R., As'ari, A. H., & Karim, N. A. (2021). The impact of COVID-19 pandemic on work-family conflict: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 31(2), 101078.
- Friedman. 2013. *Keperawatan Keluarga*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Frone, M. R. (2000). *Work-family conflict* and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Frone, Russell dan Cooper. 1992. "Relationship Between Job and Family Satisfaction". *Journal of Management*, 565-579.
[https://doi.org/10.1016/0149-2063\(94\)90003-5](https://doi.org/10.1016/0149-2063(94)90003-5)

- Gallup. "7 Ways to Save Your Working Moms Before It's Too Late".
<https://www.gallup.com/workplace/333185/ways-save-working-moms-late.aspx>. Diakses pada 25 Mei 2022.
- Galovan, A. M., Fackrell, T., Buswell, L., Jones, B. L., Hill, E. J., & Carroll, S. J. (2010). The work-family interface in the United States and Singapore: Conflict across cultures. *Journal of Family Psychology*, 24(5), 646-656.
<https://doi.org/10.1037/a0020832>
- Ganster, D. C., Schaubroeck, J., Sime, W. E., & Mayes, B. T. (1989). The determinants of perceived organizational support. *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 522-541.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/Amr.1985.4277352>
- Divara, I. G. A. G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh work family conflict terhadap stres kerja dan komitmen organisasional pegawai kontrak dinas kebudayaan provinsi bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, 2016: 6974-7001.
- Hadi, M. Fahli Zatra. 2016. *Pengantar Konseling Perkawinan*. Pekanbaru: Riau Creative Multimedia
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks. Sage, 165.
- Hair, Joseph E JR, Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)*. SAGE Publications, Inc.
- Hair, Joseph E JR, Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *a primer on partial least squares structural equation modeling (pls-sem) (7th ed.)*. SAGE Publications, Inc.

- Halbesleben, J. R. B., Wheeler, A. R., & Rossi, A. M. (2012). The costs and benefits of working with one's spouse: A two-sample examination of spousal support, *work-family conflict*, and emotional exhaustion in work-linked relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 33(5), 597-615. <https://doi.org/10.1002/job.771>
- Hamid, H. (2018). HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN STRES KERJA TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI (Skripsi, University of Muhammadiyah Malang).
- Hammer, T. H., Saksvik, O., Nytro, K., & Torvatn, H. (1996). Expanding the Psychosocial Work Environment: Workplace Norms and *Work-family conflict* as Correlates of Stress and Health. *Johnson & Hall*, 9(1), 83-97. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.1.83>
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2022. Manajemen Sumber daya Manusia. Grasindo Jakarta.
- Hastuti, M. (2020). Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Pegawai di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).
- Henderson, Nan & Mike M. Milstein. 2003. "Resiliency in School: Making it Happen for Student and Educators". USA: Corwin Press, Inc.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, Stevan (1989). "Conservation of Resources. A New attempt at conceptualizing stress". *The American Psychologist*. 44 (3): 513-524. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.44.3.513>

- Hossen, M. M., Sultana, F., & Begum, M. (2018). *Work-family conflict, family support, and job stress: Investigating a three-way effects*. Journal of Jessore University of Science and Technology ISSN, 2521, 5493.
- Hutchison, S. (1997). A path model of perceived organizational support. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12(1), 159.
- Ihsanuddin. (2021). “Jokowi: Kerja Dari Rumah, Belajar Dari Rumah, Ibadah Di Rumah Perlu Digencarkan”.
<https://nasional.kompas.com/read/2020/03/16/15454571/jokowi-kerja-dari-rumah-belajar-dari-rumah-ibadah-di-rumah-perlu-digencarkan>.
 Diakses pada 01 Juli 2021
- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 309-312.
<https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.200>
- Jawahir Gustav Rizal. (2021). “Pandemi Covid- 19, Apa Saja Dampak Pada Sektor Ketenagakerjaan Indonesia?”.
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-Covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all>. Diakses pada 05 Juli 2021.
- Keoboulapheth, S., Sabil, S., & Wah, T. K. (2017). Mediating effects of coping strategies on the relationship between organizational support and *work-family conflict*. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 3(1), 22-40. <https://doi.org/10.33736/jeshd.640.2017>
- Keungan.Kontan.co.id. “Perbankan terapkan kebijakan WFH, bagaimana nasib nasabah?”. <https://keuangan.kontan.co.id/news/perbankan-terapkan-kebijakan-wfh-bagaimana-nasib-nasabah>. Diakses pada 01 Juli 2021
- KHARYONO, V. L. (2021). PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN WANITA DALAM *WORK FROM HOME* PADA BANK B CIREBON. Skripsi. Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.

- Kismono, G., Rosari, R., & Suprihanto, J. (2013). Faktor-faktor Demografik (Jenis Kelamin, Usia, Status Perkawinan, Dukungan Somestik) Penentu Konflik Pekerjaan dan Keluarga dan Intensi Keluar Karyawan: Studi pada Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(2), 2018-224. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol17.iss2.art6>
- Kraimer, J. (2001). *Organisasi dan Konsep Manajemen Terpadu*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Krishnan, J., & Marry, V. S. (2012). Perceived organisational supportan overview on its antecedents and consequences. *International journal of multidisciplinary research*, 2(4), 1-13.
- Kusendi, R. (2011). Pengaruh Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi dan Kecerdasan Emosi Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga. *Jurnal Humaniora*, 2(1), 524-543. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v2i1.3064>
- Lestari, Sri. 2012. *Psikologi Keluarga: Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik dalam Keluarga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Leung, M., Zhang, H., & Skitmore, M. (2008). Effects of Organizational Supports on the Stress of Construction Estimation Participants. *Journal of Construction Engineering and Management*, 134(2), 84-93. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)0733-9364\(2008\)134:2\(84\)](https://doi.org/10.1061/(asce)0733-9364(2008)134:2(84))
- Levinson, B. W. (1965). States of awareness during general anaesthesia: Preliminary communication. *BJA: British Journal of Anaesthesia*, 37(7), 544-546. <https://doi.org/10.1093/bja/37.7.544>
- Listyanti, A. F., & Dewi, K. S. (2014). Hubungan antara perceived organizational support dengan *work-family conflict* pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal EMPATI*, 3(4), 42-50. <https://doi.org/10.14710/empati.2014.7559>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-8. Rosda Bandung.
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: Mediating role of work-family and

- family-work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>
- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi *Work from home*: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif dan Produktifitas Pegawai. *Civil Service Journal*, 14(2 November), 53-63.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from Home COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *The International Journal Of Applied Business*, 4(1), 13-21. <https://doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Nasrudin, A.M. dan S Kumaresan. 2005. "Organisational Stressor". *Singapore Management Review*. Vol. 27 (2) : pp 63-79
- Ned Kock, 2021, WarpPLS User Manual: Version 7.0
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work- family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nofriandini, Aradhea. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Konflik Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Barokah Dana Sejahtera (BDS) Yogyakarta). Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- P.A.Pratama. 2012. Dukungan Keluarga dan Depresi. Yogyakarta : Jurnal Psikologika
- Paille, P., Bourdeau, L. dan Galois, I. (2010). Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave, and Citizenship at Organizational Level. *International Journal of Organizational Analyzis*, 18(1): 41-58. <https://doi.org/10.1108/19348831011033203>
- Parasuraman, Valarie A. Zheitaml and Leonard L. Berry. 1998. "Reassessment of Expectation as a Comparison Standard in Measuring Service Quality : Implication for further research". *Journal of Marketing*. Chicago. Vol. 58, No. 1. <https://doi.org/10.1177/002224299405800109>

- Parlagutan, M. T., & Pratama, M. Y. (2017). Hubungan *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita di rumah sakit putri hijau medan. *Jurnal Riset Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*, 1(1), 10-15. <https://doi.org/10.34008/jurhesti.v1i1.2>
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). Balancing work and home: How job demands and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, j2, 43-61. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Perdana, R. (2020). Analisis dampak *work from home* terhadap gejala stress dan keluhan otot rangka. (Skripsi). Universitas Sumatra Utara, Medan. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/27818>
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Randall, M.L., Cropanzano, R., Bormann, C.A. & Bijjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199903\)20:2%3C159::AID-JOB881%3E3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:2%3C159::AID-JOB881%3E3.0.CO;2-7)
- Rasyida, Agustina. (2021). “7 Bentuk Dukungan HR Bagi Ibu Bekerja”. <https://id.hrnote.asia/personnel-management/7-bentuk-dukkungan-hr-bagi-ibu-bekerja-211013/>. Diakses pada 25 Mei 2022.
- Ratna, Dwi. 2010. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Skripsi. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Ratnasari, A. A., & Prasetyo, A. R. (2017). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja. *Jurnal Empati*, 6(2), 70-76. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.19732>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*. 87, 698-714.

- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). Essentials of organizational behavior (terjemahan). Erlangga, Jakarta.
- Robbins. 2006. Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan), Edisi Kelima Erlangga, Jakarta.
- Saam, Zulfan dan Wahyuni. 2012. Psikologi Keperawatan. PT Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Sabuhari, S., & Ahmad, R. (2016). Role conflict, role ambiguity and work-family conflict: A study on the relationship among the three variables. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*, 3(2), 13-23.
- Santoso, M. D. Y. (2021). Dukungan Sosial Dalam Situasi Pandemi Covid 19. *Jurnal Litbang Sukowati: Media Penelitian Dan Pengembangan*, 5(1), 11-26. <https://doi.org/10.32630/sukowati.v5i1.184>
- Sarafino, Edward P & Smith, Timothy W. 2011. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th edition). Canada: John Wiley & Sonc, Inc.
- SARI, R. W. (2007). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial keluarga terhadap stres mahasiswa. Tesis. Universitas Gadjah Mada.
- Satgas Covid-19. "Pasien Sembuh Terus Meningkatkan Menjadi 1.751.234 Orang" <https://Covid19.go.id/berita/kesembuhan-Covid-19-mencapai-4103379-orang>. Diakses pada 27 November 2021
- Scott, K. D., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). Organizational support and employee stress: An examination of protective and risk factors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(2), 133-147.
- Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono. 2013. Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sholikin, M., & Ratmono, D. (2013). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 Untuk Hubungan Non-Linier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Spector, P. E., Chen, P. Y., O'Connell, B. J., & O'Driscoll, M. P. (2004). The influence of organizational support and supervision on stress and strain:

- An examination of work-home interference. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(3), 246-255.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Supranto. (2011). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryawati, F. (2013). Pengaruh *work family conflict* dan family work conflict pada turnover intentions dengan job stres sebagai pemediasi dan pada job stres dengan self efficacy sebagai pemoderasi (Studi pada Karyawan Wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Jakarta). Skripsi. Universitas Sebelas Maret.
- Susanto. (2010). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusahaan Wanita di Kota Semarang. *Jurnal Aset*, 12(1), 75-85.
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia Volume 1. Nomor 1*.
- Turner, M., & Mariani, A. (2016). Managing the work-family interface: experience of construction project managers. *International Journal of Managing Projects in Business*, 9(2), 243-258. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-07-2015-0057>
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). The effect of perceived organizational support on work-family conflict, family-work conflict, organizational identification and turnover intention: A research on defense sector. *Ataturk University Journal of Social Sciences Institute*, 14(1), 209-232.
- Walgito, B. (2001). *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Andi Offset

- Wallace, Jean E. 2005. "Job stress, depression, and work to family conflict". *Relations Industriales*. Vol. 1, No.3, pp 510-568
<https://doi.org/10.7202/012157ar>
- Wang, L., Gao, S., & Wang, D. (2021). The effect of organizational support on work-family conflict and work-related stress during the COVID-19 pandemic. *Human Resource Management Review*, 31, 587-599
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader- member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
<https://doi.org/10.5465/257021>
- Wharton, A. S., & Blair-Loy, M. (2006). Long Work Hour and Family Life; a Cross-national Study of Employee Concerns. *Journal of Family Issues*. 27(3). 415-436. <https://doi.org/10.1177/0192513X05282985>
- Widjajani, S. (2009). Tekanan dan Dukungan sebagai Antecedent *Work-family conflict*; Studi pada Pegawai Bersekolah di Wilayah DIY. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang*, 23300.
- Widyaningrum, A.I. Pongtuluran. Y, dan Tricahyadinata. I. 2013. "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan EraMart 5000 Di Samarinda". *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman*.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM Yogyakarta.
- World Health Organization (WHO), "Managing stress during the COVID-19 pandemic" https://www.who.int/Covid-19/mental_health. Diakses pada 21 Desember 2022
- Yamin, S. (2014). *Rahasia Olah Data Lisrel*. Mitra Wacana Media.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *Structural Equation Modeling*. Jakarta: Salemba Empat.

- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou Y. 2000. "Sources Of *Work-family conflict*: A SinoU.S. Comparison Of The Effect Of Work And Family Demands". *Academy Of Management Journal*. 43: 113-123
<https://doi.org/10.5465/1556390>
- Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh *Work-family conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629-658.

