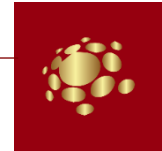


# *Work-family conflict dan stres kerja karyawan: A systematic literature review*

Jordan Vegard Ahar, Afinery Giftha Annisafa, & Aghniya Sukmaghaida Sukandar

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, Indonesia



Collabryzk Journal  
for Scientific Studies



## Article history

Received 11 November 2022

Revised 19 November 2022

Accepted 21 November 2022

## How to cite (APA)

Ahar, J., Annisafa, A., Sukandar, A. (2022). *Work-family conflict dengan stres kerja karyawan: A systematic literature review*. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 49-61.

## Corresponding author:

Jordan Vegard Ahar  
Fakultas Psikologi  
Universitas Diponegoro,  
Indonesia  
Email:  
[jordanvegardahar@students.undip.ac.id](mailto:jordanvegardahar@students.undip.ac.id)

## Abstract

*Work-family conflict (WFC) is a role conflict in which the pressures from work conflict with role pressures in the family. Work-family conflict in employees has a negative impact on their health and well-being. The pressure that occurs from work-family conflict can also trigger the emergence of work stress in employees. The purpose of this study was to identify the relationship between work-family conflict and employee work stress. The method used in this study is a systematic literature review (SLR) study using Springer, Science Direct, and JSTOR databases. We followed PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis) guideline to screen and select articles. Initially, 23.223 records were identified, but only five articles fit with the inclusion criteria were reviewed. Based on this study, the results obtained where there is a positive relationship between work-family conflict and work stress on employees.*

**Keywords:** *work-stress; work-family conflict; employee; systematic review*

## Abstract

*Work-family conflict (WFC) adalah konflik peran di mana adanya tekanan dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dalam keluarga. Work-family conflict pada karyawan memiliki dampak negatif dalam kesehatan dan kesejahteraannya. Tekanan yang terjadi dari work-family conflict ini juga bisa menjadi pemicu munculnya stres kerja pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari jawaban mengenai hubungan work-family conflict dengan stres kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode systematic literature review (SLR) terhadap jurnal-jurnal penelitian dengan menggunakan database Springer, Science Direct, dan JSTOR. Setelah dilakukan screening dengan menggunakan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis flow diagram) didapatkan lima jurnal yang paling sesuai untuk dikaji lebih dalam. Berdasarkan kajian tersebut, didapatkan hasil di mana terdapat hubungan positif antara work-family conflict dan stres kerja pada karyawan.*

**Keywords:** *stres kerja; konflik keluarga-pekerjaan; karyawan; revidi sistematis*

## Highlights

- Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tuntutan dan beban kerja (stresor) yang berat berpengaruh pada konflik antara pekerjaan dan keluarga.
- Penelitian ini menemukan bahwa *work-family conflict* berhubungan positif dengan stres kerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang sangat pesat, persaingan yang semakin tinggi dalam dunia pekerjaan, serta kebutuhan akan hidup yang terus meningkat menyebabkan para tulang punggung keluarga harus bekerja lebih keras dalam memenuhi kebutuhan hidup. Perusahaan-perusahaan yang mereka jadikan sebagai ladang mencari nafkah tentunya memiliki tuntutan, ekspektasi, serta tujuan yang tinggi membuat para pekerja juga harus bekerja lebih keras. Tingginya tuntutan dan produktivitas perusahaan tentunya mereka akan membutuhkan para pekerja atau tenaga kerjanya yang terampil, unggul, serta bersemangat tinggi untuk bisa menunjukkan hasil kinerja yang baik (Buhali & Margaretha, 2013).

Banyak dari pekerja yang memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi mereka merasa kewalahan. Walau begitu pekerjaan tetaplah pekerjaan dan harus dijalankan sebagaimana mestinya selain untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tetapi juga untuk memperoleh penghasilan yang akan digunakan menyambung hidup baik dirinya maupun keluarganya. Hal tersebut membuat para pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi kerap kali mengalami stres kerja. Pernyataan itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hessels dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berhubungan positif dengan stres.

Pada mereka yang memiliki tuntutan untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya terkadang menimbulkan konflik. Apabila seorang pekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dia miliki dan tugas-tugas yang harus dilakukannya maka akan memicu munculnya konflik peran (Munandar, 2001). Fenomena peran ganda pada pekerjaan dan keluarga atau yang disebut juga dengan work family conflict. Menurut Alam dkk. (2011) *work family conflict* adalah bentuk konflik peran yang terjadi dalam diri seseorang diakibatkan karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang sekaligus bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. *Work family conflict* dianggap menjadi masalah yang sangat penting dalam lingkup bisnis (Burke & El-Kot, 2010; Grandey, Cordeino, & Crouter, 2005). Tuntutan dalam pekerjaan meliputi jam kerja yang panjang, tugas-tugas, serta beban pekerjaan yang berat berpengaruh pada konflik antara pekerjaan dan keluarga (Boyar, Maertz, Mosley, & Carr, 2008; Kim, Leong, & Lee, 2005).

Kondisi pekerja atau karyawan yang mengalami *work family conflict* tentunya perlu perhatian lebih. *Work family conflict* berhubungan erat dengan depresi serta kecemasan yang lebih banyak diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000). Jika *work family conflict* ini

tidak ditangani dengan baik dan tepat memungkinkan mereka yang mengalaminya merasakan kondisi yang kompleks serta berbagai permasalahan psikologis terutama pada pekerjaan yang mereka sedang jalani atau biasa disebut dengan *work stress*. Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa stres kerja atau *work stress* adalah suatu kondisi yang dinamis di mana seseorang menghadapi kendala, peluang, bahkan tuntutan yang memiliki hubungan dengan apa yang diinginkannya dalam pekerjaannya meskipun hasil yang didapatkan nantinya tidak pasti namun hasil tersebut dianggap penting. Terdapat tiga faktor penyebab terjadinya stres kerja menurut Robbins dan Judge (2008) yaitu yang pertama faktor lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi. Kedua adalah faktor organisasi yang meliputi tuntutan tugas, peran, pribadi, organisasi, serta kepemimpinan dalam organisasi. Terakhir, faktor ketiga yaitu faktor individu yang meliputi keluarga, ekonomi, serta kepribadian.

Menurut Gitosudarmo, Indriyo, dan Sudita (1997) kondisi stres memiliki dua dampak yaitu dampak positif dan juga negatif. Dampak positif stres pada tingkat yang rendah sampai pada tingkat yang sangat tinggi berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai pada pekerjaannya, sedangkan pada tingkat negatif stres pada tingkat yang tinggi berdampak pada penurunan pada kinerja karyawan yang sangat drastis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hasil-hasil penelitian beberapa tahun terakhir mengenai hubungan antara *work-family conflict* dan stres kerja pada karyawan. Peneliti ingin mengetahui sejauh mana keterkaitan kedua variabel ini dalam konteks subjek yaitu karyawan perusahaan yang sudah berkeluarga dengan isi studi membahas mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan tinjauan literatur sistematis (*systematic literature review*) yang dilakukan mengacu pada pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis*) untuk melihat hubungan antara *work-family conflict* dan stres kerja pada karyawan.

### **Prosedur**

Pencarian literatur dilakukan pada bulan Oktober 2021 dan diawali dengan membuat pertanyaan penelitian. Pertanyaan penelitian yang kami pilih yaitu, "Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap

stres kerja pada karyawan?" Pertanyaan penelitian dibuat dan dinyatakan secara tepat yang memandu ulasan. Literatur dihimpun dengan mengumpulkan artikel dari tiga database yaitu Springer, Science Direct, dan JSTOR. Kata kunci (*keyword*) yang digunakan saat pencarian adalah "*work family conflict*", "*work stress*", dan "*employee*". Selanjutnya, kami melakukan kriteria screening, baik inklusi maupun eksklusif. *Screening* ditujukan untuk menemukan artikel yang relevan dan spesifik sesuai kata kunci yang ingin kita kaji.

### Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi yang digunakan antara lain: 1) Publikasi 5 tahun terakhir (2017-2021); 2) Jenis publikasi berupa artikel jurnal; 3) Berbahasa Inggris; 4) Merupakan disiplin ilmu Psikologi; 5) Artikel versi *fulltext* dapat diakses; 6) Metode Penelitian Kuantitatif; 7) Subjek penelitiannya karyawan perusahaan yang sudah berkeluarga; 8) Isi studi membahas mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja karyawan.

### Kriteria Eksklusif

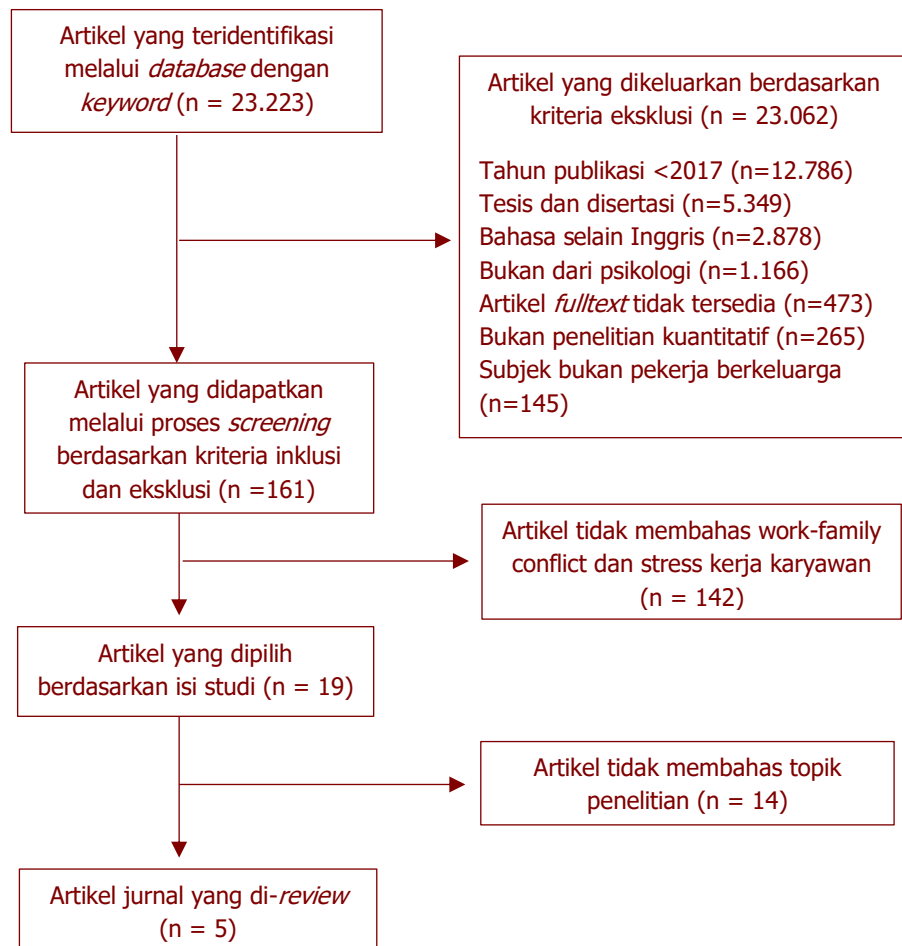
Sementara, kriteria eksklusif yang digunakan untuk mengeliminasi artikel yang tidak relevan dan spesifik sesuai kata kunci yang ingin kita kaji antara lain: 1) Tahun publikasi dibawah tahun 2017; 2) Jenis publikasi selain tesis dan disertasi; 3) berbahasa selain Inggris; 4) Bukan merupakan disiplin ilmu Psikologi; 5) Artikel versi *fulltext* tidak dapat diakses; 6) Bukan merupakan metode Penelitian Kuantitatif; 7) Subjeknya selain pekerja yang sudah berkeluarga; 8) Isi studi membahas selain pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja karyawan.

### Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode tinjauan literatur sistematis (*systematic literature review*) meliputi proses identifikasi, evaluasi, penilaian, dan interpretasi terhadap hasil-hasil penelitian relevan yang ditemukan berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah disusun. Hasil penelitian akan dirangkum ke dalam tabel kemudian disintesis untuk memberikan jawaban secara spesifik terhadap pertanyaan penelitian. Data yang ditemukan harus memenuhi kriteria inklusi dan eksklusif yang ada serta hasil analisis mampu menyajikan pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja karyawan.

## HASIL

Penelusuran literatur menggunakan tiga database, yaitu Springer, Science Direct, dan JSTOR. Kami mengidentifikasi 23.223 artikel yang terdiri dari 6.860 artikel dari Springer, 8.858 artikel dari Science Direct, dan 7.505 artikel dari JSTOR. Jumlah total artikel tersebut kami cari menggunakan keyword "*Work Family Conflict*" dan "*Work Stress*". Kemudian dari jumlah tersebut dilakukan proses *screening* berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi sehingga didapatkan sejumlah 161 artikel. Artikel kemudian diseleksi lagi berdasarkan isi studi yang membahas mengenai *Work Family Conflict* dan stres kerja sehingga didapatkan 19 artikel. Dari 19 artikel tersebut kemudian kami seleksi secara manual untuk mendapatkan artikel jurnal yang sesuai dengan topik penelitian yang di dalamnya membahas mengenai *Work Family Conflict* dan stres kerja dengan subjek karyawan. Dari proses tersebut didapatkan 5 artikel jurnal akhir. Kami membuat diagram PRISMA sebagai ringkasan dari proses penelusuran, *screening*, dan pemilihan artikel jurnal (lihat Bagan 1).



**Bagan 1.** PRISMA Flow Diagram

Dari lima artikel akhir yang terpilih, terdapat satu artikel jurnal yang terdiri dari tiga penelitian tetapi kami hanya mencantumkan satu penelitian yang sesuai atau relevan (Ninaus dkk., 2021). Subjek penelitian dalam lima artikel jurnal tersebut memiliki rata-rata dan rentang usia bervariasi yang terdiri dari penelitian dengan rentang usia subjek 25-46 tahun (Chen & Hou, 2021), penelitian dengan rata-rata usia subjek 43,12 tahun (Hsu dkk., 2021), rata-rata usia subjek 35,83 tahun (McGonagle dkk., 2020), penelitian dengan rentang usia subjek 18-70 tahun ke atas (Speights dkk., 2020), dan penelitian dengan rentang usia 19-64 tahun (Ninaus dkk., 2021). Kemudian kami merangkum temuan atau hasil dari masing-masing artikel terpilih ke dalam bentuk tabel (lihat Tabel 1).

**Tabel 1.** Hasil Analisis Data

Referensi	Populasi	Variabel Penelitian	Hasil
Chen & Hou (2021)	Pasangan yang sudah menikah dan bekerja <i>full time</i>	<i>Work-family outcomes</i> (VT); Pola pikir <i>stress (VB)</i> ;	Stresor tantangan dari pekerjaan berkorelasi positif dengan konflik pekerjaan ke keluarga. Konflik yang terjadi antara peran terhadap pekerjaan dan keluarga menunjukkan hubungan positif dengan tekanan psikologisnya. Distress yang terjadi berhubungan positif dengan pengendalian ego pasangan. Efek positif dari stresor tantangan pada pekerjaan serta konflik peran yang terjadi di pekerjaan dan keluarga akan menjadi lebih kuat ketika pola pikir stres semakin rendah, berkebalikan dengan pola pikir stres yang tinggi akan semakin lemah.
Hsu dkk. (2021)	Individu dari berbagai latar belakang (usia, jenis kelamin, etnis, pendidikan, posisi pekerjaan, dan industri)	Kegagalan kognitif karyawan di tempat kerja dan di rumah (VT); Penggunaan waktu fleksibel di tempat kerja (VB);	Penggunaan waktu yang fleksibel di tempat kerja berhubungan positif dengan persepsi kontrol di tempat kerja yang juga berpengaruh pada kontrol di rumah. Kontrol yang dirasakan pada saat bekerja dan di rumah akan memediasi efek penggunaan waktu fleksibel di tempat kerja yang bisa menyebabkan kegagalan pada kognitif. Kontrol yang dirasakan di tempat kerja dan di rumah adalah mekanisme

		Kontrol yang dirasakan (VM)	perantara yang menjelaskan bagaimana penggunaan waktu fleksibel di tempat kerja nantinya akan mengurangi WCF ( <i>work cognitive failures</i> ) dan HCF ( <i>home cognitive failures</i> ) pada karyawan.
McGonagle dkk. (2020)	Pekerja dengan kondisi kesehatan kronis	<i>Work-family conflict (VT)</i> ; <i>Work-health management interference (WHMI; VB)</i> ; <i>Chronic health conditions (CHCs; VM)</i>	Berdasarkan literatur tentang konflik domain kehidupan dan orang yang bekerja dengan CHC, hasil yang didapatkan bahwa WHMI menjadi prediktor kuat dan berkorelasi positif terhadap work-family conflict dan tingkat keparahan CHC.
Speights dkk. (2020)	Karyawan yang mengalami <i>work-family conflict</i>	<i>Work-family conflict (VT)</i> Manajemen Emosi (VB)	Emosi pekerja yang mengalami <i>work-family conflict</i> cukup kompleks. Implikasi unik untuk pengalaman emosional memiliki keterkaitan satu sama lain.
Ninaus dkk. (2021)	Karyawan di perusahaan media swasta di Austria	<i>Burnout</i> dan kepuasan kerja (VT); Persepsi karyawan tentang TIK (VB); <i>work-family balance (VM)</i>	Tuntutan pekerjaan (TIK) dapat meningkatkan <i>burnout</i> , tuntutan TIK yang tinggi menyebabkan berkurangnya keseimbangan kerja dengan keluarga. Keseimbangan kerja dengan keluarga yang baik dapat mengurangi <i>burnout</i> , keseimbangan pekerjaan dengan keluarga memediasi hubungan tuntutan TIK dengan <i>burnout</i> , <i>burnout</i> dapat mengurangi kepuasan kerja.

Keterangan: VT=variabel terikat; VB=variabel bebas; VM=variable moderator

## PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat hasil penelitian dari satu artikel yang menunjukkan secara langsung bahwa stresor tantangan pekerjaan berhubungan positif dengan *Work Family Conflict (WFC)* (Chen & Hou, 2021). Di mana hubungan tersebut juga dimoderasi oleh *stress mindset*, hal tersebut berarti karyawan dalam menghadapi stresor tantangan kerja akan berbeda tergantung pada keyakinan mereka mengenai stres. Apabila mereka percaya bahwa stres melemahkan (*stress is debilitating*) maka mereka akan mengalami WFC yang meningkat dan lebih merasa tertekan. Hal tersebut sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Courtright dkk. (2014) yang menunjukkan bahwa karyawan yang meyakini bahwa stres melemahkan maka pada waktu yang sama tekanan dan tugas yang berat dapat menyebabkan kelelahan bahkan *burnout*.

Temuan lain membahas juga mengenai penggunaan waktu yang fleksibel di tempat kerja berhubungan positif dengan kontrol karyawan di tempat kerja dan kontrol mereka saat di rumah (Hsu dkk., 2021). Kontrol yang dirasakan di tempat kerja ataupun di rumah berhubungan negatif dengan kegagalan kognitif kerja serta kegagalan kognitif di rumah, di mana semakin tinggi kontrol di tempat kerja ataupun kontrol di rumah maka semakin kecil tingkat kegagalan kognitif baik di tempat kerja maupun di rumah. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lapierre & Allen (2012) yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki kontrol tinggi di tempat kerja memiliki kesempatan untuk mengatur diri mereka sendiri di mana mereka dapat memutuskan apa tujuan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka yang seharusnya.

Selain itu berdasarkan temuan dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kontrol dengan *work-family conflict* di mana kontrol yang rendah merupakan faktor yang memengaruhi tingginya WFC, sebaliknya tingkat kontrol yang tinggi memungkinkan seseorang untuk lebih mudah menghindari situasi di mana tuntutan peran seseorang mengganggu partisipasi peran lain (Lapierre & Allen, 2012). Di dalam studi lain yang dilakukan oleh Clark (2002) menyebutkan bahwa kontrol yang lebih besar di tempat kerja dikaitkan dengan WFC yang lebih sedikit. Kemudian terkait hubungan kontrol dengan kegagalan kognitif seperti yang sudah dijabarkan sebelumnya, kegagalan kognitif juga memiliki keterkaitan dengan tingkat stres kerja. Hal tersebut didasarkan pada pendapat yang diungkapkan oleh Hsu dkk. (2021) kegagalan kognitif karyawan dapat disebabkan kurangnya kontrol, itu sering terjadi dalam kasus stres tinggi. Dalam kasus tersebut, karyawan bahkan tidak memiliki waktu dan juga energi untuk merenungkan situasi kerja mereka dan ketika karyawan mengalami stres yang tinggi maka kontrol kognitif mereka akan turun serta memungkinkan untuk mengalami kegagalan kognitif. Secara singkat temuan ini menunjukkan hubungan-hubungan dari fleksibilitas waktu, kontrol, kegagalan kognitif, *work-family conflict*, dan stres kerja.

Pada penelitian yang dilakukan McGonagle dkk. (2020) membahas mengenai gangguan dalam manajemen kesehatan kerja (*Work Health Management Interference/WHMI*) dengan kondisi kesehatan kronis (*Chronic Health Condition/CHC*) yang juga memiliki hubungan dengan

*work-family conflict* dan stres kerja. Temuan dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa gangguan dalam manajemen kesehatan kerja (WHMI) berhubungan positif dengan WFC. Gangguan dalam manajemen kesehatan kerja berbasis energi secara positif memprediksi *burnout* di salah satu sampel. Kemudian temuan lainnya yaitu Gangguan dalam manajemen kesehatan kerja secara negatif memprediksi kemampuan kerja yang dirasakan (*Perceived Work Ability*).

*Perceived Work Ability* (PWA) mengacu pada penilaian kerja mengenai kemampuan mereka untuk terus bekerja dalam pekerjaan mereka saat ini, mengingat karakteristik pekerjaan dan sumber daya pribadi mereka (Ilmarinen dkk., 2008). Berkaitan dengan temuan dalam penelitian McGonagle dkk. (2020) semakin tinggi gangguan dalam manajemen kesehatan kerja maka PWA semakin rendah yang menandakan bahwa situasi kerja tidak berkelanjutan.

Gangguan dalam manajemen kesehatan kerja yang berlangsung memungkinkan untuk menyebabkan kelelahan. Kelelahan kerja mengacu pada keadaan penipisan sumber daya sebagai respons terhadap stres kerja yang berkelanjutan (Shirom, 2003). Karyawan yang mengalami penipisan sumber daya serta kelelahan juga dipicu oleh kondisi kesehatan kronis yang mereka miliki. Sumber daya pribadi karyawan dalam hal ini sumber daya yang berbasis energi, apabila tidak memadai dapat menjadi penyebab mereka mengalami kelelahan maka hal tersebut dapat menjadi pemicu stres. Terkait dengan hal tersebut, stres juga merupakan faktor yang kuat dalam memengaruhi *work-family conflict*.

Literatur mengenai *Work-family conflict* secara konsisten mendukung bahwa konflik bersifat dua arah, yaitu pekerjaan dapat mengganggu keluarga atau keluarga dapat mengganggu pekerjaan (Michel dkk., 2011). Dalam penelitian Speights dkk. (2019) menunjukkan temuan bahwa emosi lebih banyak ditemukan pada konflik pekerjaan mengganggu keluarga. Di mana emosi tersebut sebagian besar adalah tentang frustrasi dan permusuhan. Stres merupakan sumber frustrasi dan permusuhan ketika pekerjaan mengganggu keluarga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden merasa perlu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan karena pekerjaan menghasilkan penghasilan tetap, mereka mencari dukungan dari keluarga dan ketika anggota keluarga tidak mendukung maka akan timbul rasa frustrasi dan permusuhan (Speights dkk., 2019). Penelitian juga menunjukkan bahwa emosi negatif lebih ditekan untuk menjaga hubungan baik dengan keluarga atau supervisor. Ketika keluarga menjadi penyebab utama konflik, persepsi bahwa mengekspresikan emosi tidak akan

membantu situasi menjadi hal yang digunakan untuk menekan emosi terutama emosi negatif. Konteks sosial pekerjaan dan domain keluarga memengaruhi pengalaman emosional dan proses mengelola emosi.

Penelitian yang dilakukan Ninaus dkk. (2021) di mana mereka berfokus pada tuntutan pekerjaan dalam konteks teknologi informasi dan komunikasi menunjukkan hasil bahwa tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan perusahaan dapat meningkatkan stres atau *burnout*. Tuntutan pekerjaan juga mengurangi keseimbangan pekerjaan dengan keluarga (*work family balance*). Kemudian keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang lebih baik ditemukan dapat mengurangi *burnout*. Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa stres memoderasi hubungan antara praktik *work family balance* dengan WFC, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Chang dkk. (2017) di mana mereka menemukan bahwa praktik keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang dirasakan dapat mengurangi *work family conflict*. Sementara tantangan stres kerja berhubungan positif dengan WFC. Jadi, terdapat keterkaitan di mana ketika tantangan stres kerja tinggi maka praktik keseimbangan kerja dengan keluarga (*work family balance*) akan mengurangi konflik pekerjaan dengan keluarga atau *work-family conflict*.

Temuan dalam penelitian-penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *work-family conflict* dan stres kerja. Faktor-faktor tersebut berbeda di setiap penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Chen & Hou (2021) pola pikir stres (*stress mindset*) terhadap tantangan kerja merupakan faktor yang memengaruhi hubungan antara stres kerja dengan *work-family conflict* (WFC). Penelitian lain oleh Hsu dkk. (2021) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti penggunaan waktu yang fleksibel di tempat kerja, kontrol karyawan di tempat kerja dan di rumah, serta kegagalan kognitif menjadi faktor-faktor yang juga dapat memengaruhi stres kerja dan *work-family conflict* (WFC).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh McGonagle dkk. (2020), terdapat temuan mengenai gangguan manajemen kesehatan kerja (*Work Health Management Interference/WHMI*) berhubungan secara negatif dengan *Perceived Work Ability* (PWA) sebagai faktor yang dapat memengaruhi *work-family conflict* (WFC). Selain itu, stres kerja yang dipicu oleh kelelahan kerja juga dipengaruhi oleh faktor kondisi kesehatan kronis karyawan (*Chronic Health Condition/CHC*) dan faktor penipisan sumber daya karyawan yang berbasis energi.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Speights dkk. (2019) menunjukkan temuan bahwa faktor pengalaman emosional seperti

emosi negatif dapat berpengaruh terhadap *work-family conflict* (WFC). Di mana emosi negatif tersebut muncul dikarenakan stres kerja yang dialami. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Ninaus dkk. (2021) menunjukkan bahwa faktor tuntutan pekerjaan di mana dalam penelitian ini mengacu pada tantangan dalam konteks teknologi informasi dan komunikasi, faktor keseimbangan pekerjaan dengan keluarga (*work family balance*) dapat berpengaruh pada stres kerja atau burnout yang dialami oleh karyawan. *Work family balance* juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi *work-family conflict* (WFC).

Berdasarkan hasil dalam penelitian-penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya maka terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan stres kerja pada karyawan. Di mana keduanya menunjukkan hubungan positif yang berarti semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan karyawan maka stres kerja yang dirasakan karyawan juga semakin meningkat. Hal tersebut didukung oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Chen & Hou (2021) yang menunjukkan bahwa stresor tantangan pekerjaan berhubungan positif dengan *work family conflict*. Penelitian-penelitian terdahulu juga telah membuktikan hasil yang sama bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan positif dengan stres kerja pada karyawan (Kurniawati dkk., 2018; Rabenu dkk., 2017). Kami berharap tulisan ini dapat bermanfaat untuk karyawan yang sudah berkeluarga. Karyawan dengan *work-family conflict* (WFC) dapat mempertimbangkan sikap seperti apa yang dapat diambil untuk mengurangi dampak stress kerja yang terjadi serta diharapkan dapat memperoleh keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarganya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ini, kami menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan serta keterbatasan dalam menyusun penelitian ini. Pada saat proses penelitian dilakukan, kami tidak memberikan batasan wilayah (Amerika, Asia, dan lain-lain) pada *screening* artikel jurnal dilakukan. Padahal kebiasaan, budaya, dan pola hidup di masing-masing wilayah bisa saja memiliki perbedaan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memasukkan batasan wilayah pada saat *screening* dilakukan dengan tujuan untuk meminimalisasi adanya perbedaan akibat kondisi pada tiap wilayah yang mungkin saja berbeda.

## **SIMPULAN**

*Work-family conflict* (WFC) adalah fenomena yang sering terjadi. Pasalnya banyak dari karyawan yang memiliki tuntutan yang tinggi dari tempat di mana mereka bekerja dan juga disertai dengan peran

yang tetap harus dia ambil di keluarganya. Dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *systematic literature review* penulis ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* (WFC) dan stress kerja yang dialami oleh karyawan. Setelah dilakukan penelitian dengan metode yang dipilih, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work-family conflict* (WFC) berkorelasi positif dengan stress kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, terdapat banyak faktor lainnya yang memengaruhi *work-family conflict* (WFC) serta stress kerja yang dialami oleh karyawan di antaranya adalah pola pikir stres (*stress mindset*), penggunaan waktu yang fleksibel di tempat kerja dan juga di rumah, kontrol pada karyawan baik di tempat kerja ataupun di rumah, emosi negatif, gangguan manajemen kesehatan kerja, kelelahan kerja, kondisi kesehatan kronis, penipisan sumber daya karyawan yang berbasis energi, tuntutan pekerjaan, keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarga, serta kegagalan kognitif.

## REFERENSI

- Alam, M. S., Sattar, A., & Chaudhury, N. A.** (2011). Work family conflict of women managers in Dhaka. *Journal Asian Social Science*, 7(7), 108-114. <https://doi.org/10.5539/ass.v7n7p108>
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Mosley, D. C. & Carr, J. C.** (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235. <https://doi.org/10.1108/02683940810861356>
- Buhali, G. A. & Margaretha, M.** (2013). Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasional: Kepuasan kerja sebagai faktor mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 13(1), 15-34. <https://doi.org/10.28932/jmm.v13i1.140>
- Burke, R. J. & El-Kot, E. G.** (2010). Correlates of work-family conflicts among managers in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 3(2), 113-131. <https://doi.org/10.1108/17538391011054363>
- Chang, X., Zhou, Y., Wang, C., & Heredero, C. de P.** (2017). How do work-family balance practices affect work-family conflict? The differential roles of work stress. *Frontiers of Business Research in China*, 11(1), 1-22. <https://doi.org/10.1186/s11782-017-0008-4>
- Chen, Z. & Hou, L.** (2021). An actor-partner interdependence model of work challenge stressors and work-family outcomes: The moderating roles of dual-career couples' stress mindsets. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09724-1>
- Clark, S. C.** (2002). Employees' sense of community, sense of control, and work/family conflict in native American organizations. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 92-108. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1846>
- Courtright, S. H., Colbert, A. E., & Choi, D.** (2014). Fired up or burned out? How developmental challenge differentially impacts leader behavior. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 681-696. <https://doi.org/10.1037/a0035790>
- Frone, M. R.** (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Gitosudarmo, Indriyo, & Sudita, I. N.** (1977). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE

- Grandey, A. A., Cordeino, L. B., & Crouter, C.A.** (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305-323. <https://doi.org/10.1348/096317905X26769>
- Hessels, J., Rietveld, C. A., & van der Zwan, P.** (2017). Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand. *Journal of Business Venturing*, 32(2), 178-196. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.10.007>
- Hsu, Y. S., Chen, Y. P., & Shaffer, M. A.** (2021). Reducing work and home cognitive failures: The roles of workplace flextime use and perceived control. *Journal of Business and Psychology*, 36(1), 155-172. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09673-4>
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järviskoski, A., & Järvisalo, J.** (2008). Diversity of work ability. In R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo, & S. Koskinen (Eds.), *Dimensions of work ability. Results of the Health 2000 Survey* (pp. 13-24). Helsinki: Finnish Institute of Occ. Health.
- Kim, W. G., Leong, J., & Lee, Y. K.** (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24, 171-193. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2004.05.004>
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J.** (2018). Analisis pengaruh work family conflict dan beban kerja terhadap stres kerja dalam mempengaruhi turnover intention (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D.** (2012). Control at work, control at home, and planning behavior: Implications for work-family conflict. *Journal of Management*, 38(5), 1500-1516. <https://doi.org/10.1177/0149206310385868>
- McGonagle, A. K., Schmidt, S., & Speights, S. L.** (2020). Work-health management interference for workers with chronic health conditions: Construct development and scale validation. *Occupational Health Science*, 4(4), 445-470. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00073-2>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B.** (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Munandar, A. S.** (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R.** (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136(August), 652-666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G.** (2017). The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1143-1156. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2014-0014>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A.** (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Shirom, A.** (2003). *Job-related burnout*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-265). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-012>
- Speights, S. L., Bochantin, J. E., & Cowan, R. L.** (2020). Feeling, expressing, and managing emotions in work-family conflict. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 363-380. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09626-x>