

Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja Melalui Dukungan Sosial Sebagai Varibel Moderasi Pada Guru Wanita Sma Negeri Di Kecamatan Batang Merangin

Syamsul Anggara¹, Shofia Amin², Dian Mala Fithriani Aira³

^{1,2,3}, Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jambi

Abstract.

Perkembangan zaman telah mendorong semakin banyak wanita berperan aktif di dunia kerja, termasuk sebagai pendidik. Namun, keterlibatan dalam pekerjaan sering kali menimbulkan ketegangan antara tuntutan karier dan tanggung jawab keluarga yang dikenal sebagai Work-Family Conflict. Kondisi ini dapat meningkatkan risiko stres kerja, terutama pada guru wanita yang harus menyeimbangkan peran sebagai pendidik, istri, dan ibu rumah tangga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Family Conflict terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi pada guru wanita SMA Negeri di Kecamatan Batang Merangin, Kabupaten Kerinci.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal. Sampel berjumlah 30 guru wanita yang telah menikah, dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian dan analisis menggunakan Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Work-Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = 0,482$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = -0,311$, $p\text{-value} = 0,014 < 0,05$). Selain itu, hasil uji moderasi menunjukkan bahwa dukungan sosial mampu memperlemah hubungan antara Work-Family Conflict dan stres kerja ($\beta = -0,267$, $p\text{-value} = 0,032 < 0,05$). Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, dan atasan dalam membantu guru wanita mengurangi stres akibat peran ganda.

Kata Kunci: Work-Family Conflict; Stres Kerja; Dukungan Sosial; Guru Wanita.

✉Corresponding author :

Email Address : herwiyanto@poltebpi.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin modern telah mendorong peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Peran wanita kini tidak hanya terbatas pada urusan domestik, tetapi juga aktif di sektor publik sebagai pekerja profesional maupun pendidik. Kesadaran akan pentingnya kemandirian ekonomi dan peran sosial membuat banyak wanita berupaya mengembangkan karier tanpa meninggalkan tanggung jawab keluarga (Prawitasari et al., 2020).

Namun, kesempatan tersebut tidak serta-merta menghapus kewajiban wanita terhadap tugas rumah tangga. Wanita bekerja tetap dituntut melaksanakan peran sebagai istri dan ibu, yang sering kali menimbulkan ketegangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga berbenturan, terjadi konflik peran tidak dapat dipenuhi secara bersamaan (Putri, 2022).

Fenomena Work-Family Conflict semakin meningkat seiring dengan naiknya jumlah wanita yang bekerja. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 menunjukkan bahwa tingkat partisipasi kerja wanita mencapai 35,75%, mendekati tingkat partisipasi kerja pria sebesar 44,19% (BPS-Statistik Indonesia, 2023). Kondisi ini memperlihatkan adanya perubahan struktur sosial, di mana semakin banyak pasangan suami istri bekerja secara bersamaan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi

keluarga (Nabila et al., 2019). Akibatnya, banyak wanita harus berjuang menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan keluarga, yang berpotensi menimbulkan stres (Dwiyanti et al., 2019).

Salah satu profesi yang rentan mengalami stres akibat konflik peran ganda adalah guru. Guru, terutama perempuan yang sudah menikah, memiliki tanggung jawab besar dalam pekerjaan seperti mengajar, mengelola kelas, dan menyelesaikan tugas administratif, sekaligus mengurus keluarga di rumah. Ketidakseimbangan antara tuntutan profesional dan peran domestik dapat memicu stres kerja (Asbari et al., 2020). Berdasarkan data di Kecamatan Batang Merangin, 66,67% guru adalah wanita yang sudah menikah, menunjukkan dominasi peran ganda dalam profesi pendidikan di wilayah tersebut.

Stres kerja yang dialami guru wanita dapat berdampak pada kondisi fisik dan psikologis, seperti kelelahan, gangguan tidur, kecemasan, dan penurunan kinerja (Budiasa, 2021). Oleh karena itu, diperlukan dukungan sosial yang memadai baik dari keluarga maupun lingkungan kerja. Menurut, dukungan organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan individu dan menurunkan tingkat stres. Dukungan sosial juga berperan penting dalam membantu wanita menghadapi tekanan pekerjaan dan keluarga, sehingga keseimbangan psikologis tetap terjaga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara Work-Family Conflict terhadap Stres Kerja, dengan Dukungan Sosial sebagai variabel moderasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menguji hipotesis secara objektif melalui pengumpulan dan analisis data statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat memengaruhi tingkat stres kerja guru wanita di SMA Negeri Kecamatan Batang Merangin, Kabupaten Kerinci, serta bagaimana dukungan sosial dapat berperan dalam memperkuat atau melemahkan pengaruh tersebut.

Populasi penelitian terdiri dari 30 guru wanita yang sudah menikah, yang bekerja di SMA Negeri 8 Kerinci dan SMA Negeri 9 Kerinci. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, seperti guru wanita yang telah menikah dan aktif mengajar di sekolah menengah atas di wilayah tersebut.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama. Variabel pertama adalah Work-Family Conflict (X), yang mengacu pada konflik peran antara pekerjaan dan keluarga sebagaimana dijelaskan oleh (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik ini dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu konflik berbasis waktu, konflik berbasis tekanan atau stres, dan konflik berbasis perilaku. Variabel kedua adalah Stres Kerja (Y), sebagaimana dijelaskan oleh (Luthans et al., 2006), yang merupakan reaksi negatif individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan. Stres kerja diukur melalui empat dimensi, yaitu stresor di luar organisasi, stresor organisasi, stresor individu, dan stresor kelompok. Variabel ketiga adalah Dukungan Sosial (Z), yang mengacu pada bantuan atau perhatian yang diberikan oleh orang lain, seperti keluarga, teman, atau rekan kerja (Sarafino & Smith, 2006). Dukungan sosial ini terbagi menjadi dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penilaian.

Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1-7, yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Data primer dikumpulkan langsung dari guru-guru yang menjadi responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur dan sumber pendukung lain yang relevan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS (Partial Least Square). Metode PLS dipilih karena tidak memerlukan data berdistribusi normal dan cocok untuk ukuran sampel yang relatif kecil. Analisis ini meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, sedangkan inner model digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel laten melalui nilai R-Square (R^2). Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, dengan kategori kuat ($\geq 0,75$), moderat ($0,50-0,75$), dan lemah ($0,25-0,50$).

Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel. Nilai t-statistik menjadi acuan dalam menentukan tingkat signifikansi, yaitu 1,65 untuk taraf 10%, 1,96 untuk taraf 5%, dan 2,58 untuk taraf 1%.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa konflik antara peran pekerjaan dan keluarga dapat meningkatkan stres kerja pada guru wanita. Namun, adanya dukungan sosial yang baik dari keluarga maupun lingkungan kerja mampu membantu menurunkan tingkat stres tersebut. Dengan demikian, dukungan sosial berfungsi sebagai faktor yang memperkuat keseimbangan peran ganda antara pekerjaan dan keluarga pada guru wanita.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Work-Family Terhadap Stress Kerja

Berdasarkan hasil Menurut penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 8 Kerinci dan SMA Negeri 9 Kerinci, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja guru perempuan. Hipotesis penelitian ini disetujui berdasarkan hasil uji hipotesis, yang mencakup nilai sampel asli sebesar 0,254, t-statistik $2,075 > 1,96$, dan nilai-p $0,038 < 0,05$. Hal ini menyiratkan bahwa tingkat stres kerja yang dilaporkan guru meningkat seiring dengan tingkat konflik peran yang mereka hadapi antara kewajiban pekerjaan dan rumah tangga.

Secara deskriptif, dimensi time-based conflict menjadi sumber konflik tertinggi dengan nilai rata-rata 109,25, menggambarkan bahwa tuntutan waktu kerja mengurangi waktu bersama keluarga. Di sisi lain, stres kerja secara keseluruhan berada pada kategori rendah (rata-rata 106,9), namun dimensi stresor kelompok memiliki skor tertinggi (110), menunjukkan adanya pengaruh dari hubungan kerja dan komunikasi di lingkungan sekolah terhadap tingkat stres.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Greenhaus dan Beutell (1985) yang menyatakan bahwa Work-Family Conflict muncul ketika tuntutan antara pekerjaan dan keluarga tidak dapat dijalankan secara seimbang. Temuan ini juga mendukung teori Luthans (2006) yang mengemukakan bahwa stres kerja dapat timbul akibat berbagai faktor, baik dari organisasi, individu, maupun kelompok. Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan (Rosita, 2012) dan (Kusumastuti, 2020) yang mengungkapkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakannya.

Implikasinya, organisasi perlu menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan keluarga seperti fleksibilitas waktu kerja, pengurangan beban administratif, serta dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja. Sementara dari sisi individu, penting untuk meningkatkan kemampuan manajemen waktu, pengelolaan stres, dan komunikasi interpersonal agar peran ganda dapat dijalankan secara seimbang.

2. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa di antara guru di SMA Negeri 8 Kerinci dan SMA Negeri 9 Kerinci, dukungan sosial secara signifikan memengaruhi stres kerja. Berdasarkan uji hipotesis, dukungan sosial secara signifikan menurunkan tingkat stres kerja; nilai sampel awal adalah 0,750, t-statistik $6,303 > 1,96$, dan nilai-p $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain, tingkat stres kerja yang dirasakan seseorang menurun seiring dengan meningkatnya dukungan sosial. Hal ini menunjukkan bagaimana dukungan sosial dapat berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi dampak negatif dari stresor kerja.

Secara deskriptif, dukungan sosial responden berada pada kategori kurang baik dengan rata-rata skor 106,1, di mana dukungan instrumental memperoleh nilai

tertinggi (108) dan dukungan informasional terendah (103). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian guru telah menerima bantuan praktis, tetapi masih kurang mendapatkan dukungan emosional dan informasi yang relevan. Sementara itu, stres kerja secara umum berada pada kategori rendah (rata-rata 106,9), namun dimensi stresor kelompok menunjukkan nilai tertinggi (110), menandakan bahwa komunikasi dan hubungan antar kolega menjadi sumber stres yang dominan.

Hasil ini konsisten dengan teori Sarafino & Smith (2006) yang menyatakan bahwa dukungan sosial – baik emosional, instrumental, informasional, maupun penilaian – berperan penting dalam mengurangi tekanan dan meningkatkan kemampuan individu menghadapi stres. Selain itu, sesuai teori Luthans (2006), stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi, individu, maupun kelompok, di mana dukungan sosial berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap dampak stresor tersebut.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Rahmatia et al., 2022) dan (Nitisemito, 2021) Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, dan atasan dapat menurunkan tingkat stres di tempat kerja. Dukungan tersebut berperan melalui pemberian bantuan praktis, rasa aman, serta apresiasi positif yang membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan.

Dengan demikian, dukungan sosial terbukti menjadi faktor penting dalam menekan stres kerja. Implikasi praktis dari hasil ini adalah perlunya organisasi menciptakan iklim kerja yang suportif, seperti komunikasi terbuka, apresiasi kinerja, kerja sama antar guru, dan penyediaan informasi yang relevan. Dari sisi individu, penting untuk meningkatkan hubungan sosial dan dukungan emosional agar mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik

3. Pengaruh Moderasi Dukungan Sosial, Work-Family Conflict Terhadap Stress Kerja

Work-Family Conflict memiliki dampak positif dan substansial terhadap stres kerja, menurut temuan sebuah studi yang dilakukan terhadap guru perempuan SMA di Kabupaten Batang Merangin. Studi ini menggunakan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Nilai t-statistik $2,075 > 1,96$, nilai $p\ 0,038 < 0,05$, dan nilai sampel awal 0,254 semuanya mendukung hal ini. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tingkat stres kerja seseorang meningkat seiring dengan tingkat konflik peran yang mereka hadapi antara pekerjaan dan keluarga. Jenis konflik yang paling dominan adalah konflik berbasis waktu (time-based conflict) dengan nilai rata-rata 109,25, diikuti oleh behavior-based conflict (108,5) dan strain-based conflict (103,7).

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki dampak negatif dan substansial terhadap stres terkait pekerjaan. Berdasarkan nilai sampel awal 0,750, t-statistik $6,303 > 1,96$, dan nilai-p $0,000 < 0,05$, mereka yang menerima lebih banyak dukungan sosial melaporkan merasa kurang stres di tempat kerja. Dukungan sosial secara umum tergolong kurang baik dengan rata-rata 106,1, di mana dukungan instrumental memiliki nilai tertinggi (108) dan dukungan informasional terendah (103).

Hal ini menunjukkan bahwa responden masih merasa kurang mendapat perhatian emosional dan apresiasi dari lingkungan kerja maupun keluarga.

Selain itu, Temuan studi menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan faktor moderasi utama yang mengurangi dampak konflik kerja-keluarga terhadap stres terkait pekerjaan. Studi ini mengungkapkan bahwa nilai-p adalah $0,048 < 0,05$, t-statistik adalah $1,979 > 1,96$, dan nilai sampel awal adalah 0,059, sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Artinya, dukungan sosial terbukti mampu menurunkan kekuatan hubungan positif antara konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja.

Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu, maka semakin kecil dampak konflik peran kerja-keluarga terhadap tingkat stres kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori Greenhaus dan Beutell (1985) yang menyatakan bahwa work-family conflict terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak dapat diselaraskan, serta teori Sarafino dan Smith (2006) yang menyoroti bahwa bantuan sosial dapat mengambil banyak bentuk, termasuk bantuan informasional, instrumental, dan emosional, dan penilaian yang berfungsi sebagai buffer terhadap stres. Hasil ini juga mendukung teori Luthans (2006) yang menyebutkan bahwa stres kerja dapat timbul dari stresor eksternal, organisasi, individu, maupun kelompok, dan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi dampak negatif stres tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya. (Tualai & Aima, 2022) mengemukakan bahwa Work-Family Conflict berpengaruh terhadap stres kerja, namun pengaruh tersebut dapat diminimalkan dengan adanya dukungan sosial. Selaras dengan itu, (Yospran Anggraeni, 2021) juga menjelaskan bahwa dukungan sosial, baik yang berasal dari keluarga maupun rekan kerja, mampu mengurangi dampak negatif konflik peran terhadap tingkat stres kerja.

Secara keseluruhan, Menurut temuan penelitian, dukungan sosial secara efektif mengurangi hubungan yang menguntungkan antara konflik kerja-keluarga dan stres kerja. Ini berarti risiko seseorang menurun seiring dengan besarnya dukungan sosial yang mereka terima dari keluarga, rekan kerja, dan organisasi dampak konflik peran terhadap timbulnya stres kerja. Sebaliknya, rendahnya dukungan sosial akan membuat konflik antara peran kerja dan keluarga semakin memperburuk tingkat stres kerja. Akibatnya, perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang positif, misalnya dengan menerapkan jadwal kerja yang fleksibel, menurunkan biaya administrasi, dan meningkatkan komunikasi antar pegawai. Sementara itu, individu juga perlu mengembangkan keterampilan manajemen waktu dan pengendalian stres agar mampu menjaga keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Work-Family Conflict terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi pada guru wanita SMA Negeri di Kecamatan Batang Merangin, dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut:

- 1 Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Work-Family Conflict memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin Tingkat stres kerja seseorang meningkat seiring dengan tingkat konflik peran yang mereka alami antara kewajiban pekerjaan dan rumah. Jenis konflik yang paling dominan memicu stres adalah konflik berbasis waktu, diikuti oleh konflik perilaku serta konflik yang muncul akibat tekanan emosional.
- 2 Stres kerja dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh dukungan sosial: artinya, semakin banyak dukungan sosial yang diterima seseorang dari atasan, rekan kerja, dan keluarga, semakin rendah stres yang dialami di tempat kerja. Dampak negatif konflik peran kerja-keluarga terhadap stres kerja dapat dikurangi dengan dukungan sosial.
- 3 Dukungan sosial terbukti menjadi variabel moderasi yang memperlemah pengaruh work-family conflict terhadap stres kerja. Individu yang memiliki dukungan sosial tinggi lebih mampu mengendalikan tekanan akibat konflik peran sehingga stres kerja tidak meningkat secara signifikan. Namun, jika dukungan sosial rendah, konflik peran akan semakin memperkuat munculnya stres kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya upaya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui kebijakan fleksibilitas kerja, pengurangan

beban administratif, dan penguatan dukungan sosial. Di sisi individu, keterampilan manajemen waktu, pengendalian stres, dan komunikasi yang efektif juga perlu ditingkatkan untuk menjaga keseimbangan peran kerja dan keluarga sehingga dapat menekan risiko stres kerja.

Referensi :

- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Purwanto, A. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.347>
- BPS-Statistik Indonesia. (2023). BPS Indonesia 2023. *BPS-Statistics Indonesia*, 1101001.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada. En CV. *Pena Persada* (Número August).
- Dwiyanti, L., Said, L. R., & Dahniar, D. (2019). Pengaruh Konflik Peran, Stress, Dan Dukungan Sosial Terhadap Komitmen Afektif Organisasi Pegawai Wanita (Studi Pada Pegawai Wanita Bank X Banjarmasin). *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 24. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v6i1.2629>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles The Academy of Management Review Sources of Conflict Between Work and Family Roles1. *Source: The Academy of Management Review Academy of Management Review*, 10(1).
- Kusumastuti, A. N. (2020). Dampak Konflik Peran Ganda di Masa Pandemi Covid-19 pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Universitas Gunadarma*, 100.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3). <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operational dan Servis Pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 73(2).
- Nitisemito. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.
- Prawitasari, A. K., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2020). Hubungan Work-Family Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawati Berperan Jenis Kelamin Androgini Di Pt. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2).
- Putri, N. A. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Guru Wanita di Yayasan Perguruan Rahmat Islamiyah. *Universitas Medan Area*.
- Rahmatia, N. R., Suwarsi, S., & Roosallyn Assyofa, A. (2022). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Social Support Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Multi Garmen Jaya di Masa Pandemi COVID-19. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3355>
- Rosita, S. (2012). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Manajemen Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v2i2.1705>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2006). *Health psychology biopsychosocial interactions: Stress, biopsychosocial factors, and illness*. https://www.cambridge.org/core/product/identifier/CBO9781107415324A009/type/book_part
- Tualai, M. M., & Aima, M. H. (2022). the Effect of Work-Family Conflict and Workload on Employee Performance Mediated By Work Stress on Female Employees With Families in the Fiscal Policy Agency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4).
- Yospran Anggraeni, R. (2021). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi*. 46. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/21231>