



## Hubungan Beban Kerja Mental Dan *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Salatiga

Dyah Suryaningrum Basundari<sup>1\*</sup>, Ida Wahyuni<sup>1</sup>, Siswi Jayanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

\*Corresponding author : [dyahsb1925@gmail.com](mailto:dyahsb1925@gmail.com)

Info Artikel : Diterima 14 Agustus 2023; Direvisi 15 Oktober 2023; Disetujui 7 November 2023; Publikasi 1 Maret 2024



### ABSTRAK

**Latar Belakang:** Stres kerja dapat timbul karena adanya tekanan dan beban kerja yang harus segera diselesaikan. Stres kerja ini dapat menimpa siapa saja salah satunya yaitu kantor BPKPD Kota Salatiga. Terdapat beberapa faktor seperti faktor lingkungan (salah satunya yaitu beban kerja), organisasi dan individu (salah satunya yaitu *work-family conflict*). Pada penelitian ini yang akan dibahas yaitu mengenai hubungan beban kerja mental dan *work-family conflict* terhadap stres kerja di kantor BPKPD Kota Salatiga. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis hubungan beban kerja mental dan *work-family conflict* terhadap stres kerja pada pegawai di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kota Salatiga.

**Metode:** Metode penelitian ini yaitu kuantitatif, yaitu metode yang mengambil data dalam bentuk angka dan data yang diambil dalam jumlah yang banyak. Dan untuk analisis yang digunakan yaitu menggunakan uji analisis *chi-square*.

**Hasil:** Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pegawai kantor BPKPD Kota Salatiga mengalami stres kerja derajat sedang, beban kerja mental kategori sedang, dan *work-family conflict* skala sangat rendah. Hasil uji statistik yang dilakukan dengan uji *chi-square* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 ( $< 0,05$ ) yang diartikan bahwa  $H_0$  ditolak, sehingga ada hubungan antara beban kerja mental terhadap stres kerja pada pegawai kantor BPKPD Kota Salatiga. Hasil uji statistik yang dilakukan dengan *chi-square* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.466 ( $> 0,05$ ) yang artinya  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada hubungan antara *work-family conflict* terhadap stres kerja pada pegawai kantor BPKPD Kota Salatiga.

**Simpulan:** Pegawai kantor BPKPD Kota Salatiga mengalami beban kerja mental kategori sedang. Kemudian, pegawai juga mengalami *work-family conflict* skala sangat rendah. Selain itu juga mengalami stres kerja derajat sedang. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja mental terhadap stres kerja dan tidak ada hubungan antara *work-family conflict* terhadap stres kerja.

**Kata kunci:** Beban Kerja Mental; Konflik Pekerjaan-Keluarga; Stres Kerja

### ABSTRACT

**Title:** *The Relationship between Mental Workload and Work-Family Conflict on Work Stress in Office Employees of the Regional Revenue and Financial Management Agency (BPKPD) in Salatiga City*

**Backgorund:** *Work stress can arise due to pressure and workload that must be completed immediately. This work stress can affect anyone, one of which is the Salatiga City BPKPD office. There are several factors such as environmental factors (one of which is workload), organization and individuals (one of which is work-family conflict). In this study, what will be discussed is the relationship between mental workload and work-family conflict on work stress at the BPKPD office in Salatiga City. The purpose of this study is to analyze the relationship between mental workload and work-family conflict on work stress in employees at the Salatiga City Regional Revenue and Financial Management Agency (BPKPD) office.*

**Method:** *This research method is quantitative, namely a method that takes data in the form of numbers and data taken in large quantities. And for the analysis using the chi-square test analysis.*



**Result:** Based on the results of the study, it was found that employees of the Salatiga City BPKPD office experienced moderate degree of work stress, moderate category of mental workload, and very low scale of work-family conflict. The results of statistical tests carried out using the chi-square test showed a significance value of 0.003 ( $<0.05$ ) which meant that  $H_0$  was rejected, so there was relationship between mental workload and work stress in the Salatiga City BPKPD office employees. The results of the statistical test conducted by chi-square showed a significance value of 0.466 ( $> 0.05$ ), which means that  $H_0$  was accepted, so there was no relationship between work-family conflict and work stress in the Salatiga City BPKPD office employees.

**Conclusion:** Officials of the BPKPD Municipality of Salatiga suffered a moderate level of mental workload. Later, employees also experienced a very low level of work-family conflict. In addition, they also experienced moderate degree of work stress. From the results of the research it was found that there was a relationship between mental work load to work stress and there was no relationship between work- family conflict to job stress.

**Keywords:** Mental Workload; Work-Family Conflict; Work Stress

## PENDAHULUAN

Suatu pekerjaan adalah suatu hal yang sangat dibutuhkan dan dicari oleh seseorang apabila mereka telah tamat SMA/SMK maupun tamat kuliah. Pekerjaan memainkan peran penting dalam kemajuan dan peningkatan prestasi, membantu kita mencapai salah satu tujuan hidup yaitu menjalani kehidupan yang produktif. Setiap pekerjaan pasti akan memberikan tekanan pada tenaga kerja atau manusia, baik secara fisik maupun mental. Dari segi ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai atau seimbang baik dari segi kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan orang yang menerima beban tersebut.

Beban kerja mengarahkan pada seluruhnya keaktifan yang menyertakan pekerja, masa yang dibutuhkan guna membuat kewajiban serta karier positif selaku langsung atau tidak langsung.<sup>3</sup> Kelelahan emosional dapat diakibatkan dari banyaknya beban kerja yang tinggi. Penelitian terdahulu menemukan bahwa seseorang yang merasa terlalu banyak bekerja akan berusaha memenuhi kewajibannya dengan menginvestasikan lebih banyak waktu dan tenaga. Terlalu banyak bekerja mempengaruhi kelelahan emosional. Ketika pekerja kehabisan waktu dan tenaga, pemanfaatan waktu dan usaha tambahan dapat mengakibatkan kelelahan emosional.<sup>4</sup> Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan lebih banyak *work-family conflict*. Sejalan dengan hasil penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa, beban kerja terutama yang terkait dengan beban kerja berintensitas tinggi yang dapat menghambat karyawan dalam memenuhi tugas dalam keluarga, berdampak besar pada timbulnya konflik pekerjaan-keluarga.<sup>1</sup>

Konflik pekerjaan dan keluarga memiliki hubungan yang sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh seseorang.<sup>5</sup> Hal tersebut dapat memicu ketidakpuasan dan dikhawatirkan dapat menimbulkan kelelahan emosional. Seorang karyawan atau pekerja sering mengalami keadaan kelelahan emosional akibat tuntutan pekerjaan dan tugas rumah yang berat dalam menjalankan peran sebagai ayah dan suami atau ibu dan istri. Secara umum, konflik pekerjaan-keluarga dapat mempengaruhi laki-laki dan perempuan, meskipun penelitian menunjukkan bahwa

perempuan lebih mungkin mengalaminya daripada laki-laki. Jika karyawan atau pekerja wanita tersebut menikah, maka ketegangan antara keluarga dan pekerjaan akan semakin terasa karena peran yang tidak dapat diabaikan adalah mengurus rumah dan anak jika sudah memilikinya.<sup>4</sup>

*Work-family conflict* dipilih oleh peneliti sebagai tema penelitian dengan alasan berdasarkan hasil wawancara pada empat pegawai Kantor BPKPD Kota Salatiga, salah satu pegawai perempuan menyebutkan bahwa pengaruh pekerjaan terhadap peran pegawai di keluarga menjadi kurang maksimal, ditambah lagi jika lembur di kantor maupun membawa tugas kerja ke rumah. Hal tersebut termasuk pada *time-based conflict* yang mana waktu pekerjaan lebih dominan daripada waktu untuk keluarga. Kemudian, dari hasil wawancara menyebutkan bahwa terkadang apabila sedang terdapat permasalahan pribadi terutama dari permasalahan keluarga, ada beberapa pegawai yang menjadi kurang profesional di dalam pekerjaan atau melampiaskan emosi tersebut di dalam pekerjaan. Begitu pun sebaliknya, apabila terdapat permasalahan di dunia pekerjaan, terkadang juga emosi tersebut terbawa ke lingkungan keluarga. Selain itu, Jika konflik pekerjaan-keluarga tidak ditangani secara efektif, hal itu mungkin berdampak buruk pada orang, keluarga, dan lingkungan, dapat mengganggu kesehatan dan menyebabkan masalah kesehatan mental pada pekerja.<sup>1</sup> Selain itu, alasan peneliti memilih stres kerja sebagai variabel terikat dari penelitian ini yaitu karena dari hasil studi pendahuluan pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas sesuai tuntutan waktu yang jelas dan target yang harus dicapai dan apabila tidak mencapai target maka dapat menghambat kegiatan yang ada di Pemda Kota Salatiga.

Masalah tersebut juga bisa dialami oleh Kantor BPKPD Kota Salatiga apabila tidak ditangani dengan segera. Menurut bagaimana keprihatinan telah disajikan dan diartikulasikan, perlu untuk mengemukakan dan mempelajari lebih dalam masalah ini. Maka dari itu, peneliti mengambil penelitian dengan judul "Faktor Hubungan Beban Kerja Mental dan *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja pada Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kota Salatiga". Tujuan

dari penelitian ini yaitu menganalisis hubungan beban kerja mental dan *work-family conflict* terhadap stres kerja pada pegawai di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kota Salatiga.

## MATERI DAN METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menanyakan kondisi pekerja secara subjektif terhadap apa yang dirasakan pekerja disaat bekerja dari berbagai dimensi ukuran dan pendekatan *cross-sectional*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket NASA-TLX, skala *work-family conflict*, Survei Diagnosis Stres, observasi, dan studi literatur. Untuk tahapan penelitiannya yaitu berupa tahap persiapan, pelaksanaan dan analisis data. Untuk pengolahan data yang dilakukan untuk meneliti berupa *editing, skoring, coding, entry data, dan tabulating*.

Selanjutnya untuk analisis data terdapat 2 analisis yaitu analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik variabel yang diteliti. Analisis univariat bertujuan untuk mengetahui gambaran frekuensi dan proporsi dari variabel bebas dan terikat. Data yang dianalisis secara univariat yaitu: beban kerja mental, *work-family conflict*, dan stres kerja. Analisis bivariat dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan untuk melihat besar hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Untuk mengetahui hubungan tersebut, dilakukan perbandingan variabel bebas dan terikat dengan peneliti menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% dan nilai derajat kemaknaan sebesar 0,05. Berdasarkan kriteria hubungan antar variabel bebas dan terikat berdasarkan *p value* yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai kemaknaan yang dipilih dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika *p value* > 0,05, maka  $H_0$  diterima. Uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan.
- 2) Jika *p value* < 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Univariat

#### 1. Beban Kerja Mental

Beban Kerja dalam penelitian ini menggunakan pengukuran NASA-TLX yang terdiri dari 3 kategori yakni kategori beban kerja berat dengan skor > 80, kategori beban kerja sedang dengan skor 50 - 80, dan kategori beban kerja ringan dengan skor < 50. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis univariat menunjukkan bahwa responden sebesar 18% mengalami beban kerja mental dengan kategori berat sejumlah 11 orang, 68.9% mengalami beban kerja mental dengan kategori sedang sejumlah 42 orang, dan 13.1% mengalami beban kerja mental dengan kategori ringan sejumlah 8 orang.

Hal tersebut dapat terjadi karena dituntut untuk memenuhi target yang jelas dan pasti di Kantor BPKPD Kota Salatiga sehingga target harus terpenuhi

atau tercapai sebelum atau tepat pada tenggat waktu yang telah disepakati. Apabila target belum tidak terpenuhi atau tidak tercapai maka hal tersebut dapat menghambat seluruh dinas yang ada di Kota Salatiga. Selain itu, BPKPD Kota Salatiga harus teliti dan ada kesesuaian atau keakuratan baik dari penganggaran, laporan keuangan dan administrasi, pengamanan aset, dan bagian pengelolaan lainnya. Karena apabila terdapat kesalahan maka dampaknya akan berimbas ke seluruh dinas Pemkot Salatiga dan dapat berakibat fatal. Sehingga beberapa tuntutan tersebut dapat menjadi beban kerja mental bagi pegawai Kantor BPKPD Kota Salatiga.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Pegawai Kantor BPKPD Kota Salatiga

Distribusi Frekuensi	Frekuensi	Persentase (%)	
<b>1. Beban Kerja Mental</b>			
Berat	11	18.0	
Sedang	42	68.9	
Ringan	8	13.1	
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>	
<b>2. Work-family Conflict</b>			
Sedang	1	1.6	
Rendah	6	9.8	
Sangat Rendah	54	88.5	
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>	
<b>3. Subskala Work-family Conflict</b>			
<i>Family to Work Conflict</i>	40	65.6	
<i>Equal</i>	5	8.2	
<i>Equal</i>	16	26.2	
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>	
<b>4. Stres Kerja</b>			
Sedang	40	65.6	
Ringan	21	34.4	
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>	
<b>5. Sumber Stres Kerja</b>			
Ketatalaksanaan	9	14.8	
Peran			
Konflik Peran	8	13.1	
Beban Berlebih Kuantitatif	17	27.9	
Beban Berlebih Kualitatif	15	24.6	
Pengembangan Karir	7	11.5	
Tanggung Jawab terhadap Orang lain	5	8.2	
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>	
<b>6. Sumber Kerja</b>	<b>Stres</b>	<b>Derajat Stres</b>	
Ketatalaksanaan	Sedang	37	60.7
Peran	Ringan	24	39.3
Konflik Peran	Sedang	39	63.9
	Ringan	22	36.1
Beban Berlebih	Sedang	43	70.5
Kuantitatif	Ringan	18	29.5
Beban Berlebih	Sedang	44	72.1
Kualitatif	Ringan	17	27.9
Pengembangan Karir	Sedang	42	68.9
	Ringan	19	31.1
Tanggung Jawab terhadap Orang lain	Sedang	36	59.0
	Ringan	25	41.0

#### 2. Beban Kerja Mental Work-Family Conflict

*Work-family conflict* yang tinggi dikaitkan dengan konsekuensi negatif bagi individu seperti

ketidakpuasan hidup, kecemasan, depresi, dan kesehatan yang buruk. Hal ini menunjukkan bahwa konsekuensi tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu terutama bagi mereka yang menikah dan bekerja lembur di tempat kerja untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan.<sup>13</sup>

*Work-family conflict* dalam penelitian ini terdapat 5 tingkat yaitu tingkat sangat tinggi (> 65), tingkat tinggi (56 - 65), tingkat sedang (46 - 55), tingkat rendah (36 - 45), dan tingkat sangat rendah ( $\leq$  35). Berdasarkan hasil penelitian dan analisis univariat menunjukkan bahwa 1.6% responden mengalami *work-family conflict* tingkat sedang sejumlah 1 orang, 9.8% responden mengalami *work-family conflict* tingkat rendah sejumlah 6 orang, dan 88.5% responden mengalami *work-family conflict* tingkat sangat rendah sejumlah 54 orang. Dan dari hasil subskala *work-family conflict* ditemukan bahwa 65.6% responden mengalami *work to family conflict*, 8.2% mengalami *family to work conflict*, dan 26.2% mengalami keduanya.

### 3. Stres Kerja

Stres kerja dalam penelitian ini menggunakan Survei Diagnosis Stress (SDS) yang terdiri dari 3 kategori yakni stres ringan (skor  $\leq$  9), stres sedang (skor 10 - 24), dan stres berat (skor > 24). Berdasarkan hasil penelitian ini dan hasil analisis univariat menunjukkan bahwa responden sebesar 65.6% mengalami stres sedang sejumlah 40 orang dan 34.4% mengalami stres ringan sejumlah 21 orang.

Penyebab stres yang dominan ialah beban kerja kuantitatif. Beban kerja berlebih kuantitatif memiliki hubungan yang bermakna dengan stres kerja. Beban kerja ini berhubungan dengan desakan waktu atau *deadline*.<sup>14</sup> Hal ini dikarenakan kantor BPKPD Kota Salatiga memiliki desakan waktu atau *deadline* tugas yang jelas sehingga pekerjaan harus diselesaikan sesuai batas waktu yang telah ditentukan dan tidak bisa ditawar. Selain itu juga terdapat beban kualitatif dimana pegawai kantor BPKPD Kota Salatiga dituntut harus tepat dan akurat baik dari segi penganggaran, pendapatan, aset, dan perbendaharaan.

#### Analisis Bivariat

#### Hubungan Beban Kerja Mental terhadap Stres Kerja

Dari 61 responden, yang mengalami stres kerja derajat sedang kebanyakan memiliki beban kerja kategori berat sebesar 72.7%, beban kerja kategori sedang sebesar 73.8%, dan beban kerja kategori ringan sebesar 12.5%. Kemudian, responden yang mengalami stres kerja derajat ringan kebanyakan mengalami beban kerja kategori berat sebanyak 27.3%, beban kerja kategori sedang sebanyak 26.2%, dan beban kerja kategori ringan sebanyak 87.5%.

Berdasarkan hasil uji hubungan *chi-square* menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja, dengan nilai  $p$  sebesar 0,003

pada pegawai Kantor BPKPD Kota Salatiga. Hal ini disebabkan oleh banyaknya tuntutan kerja yang diterima pekerja seperti tuntutan mental dan fisik, tuntutan waktu, tuntutan usaha, performansi, dan usaha dalam melakukan pekerjaan. Salah satu poin yang banyak dialami oleh pegawai performansi. Performansi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seberapa besar keberhasilan pekerja dalam mencapai target pekerjaannya karena di Kantor BPKPD sendiri memiliki patokan target yang harus dicapai agar penganggaran dan pengelolaan keuangan di pemerintahan Kota Salatiga berjalan lancar dan tidak menghambat seluruh kegiatan yang ada di Pemkot Salatiga.

Tabel 2. Tabel Hubungan Beban Kerja Mental dan *Work-Family Conflict* pada Pegawai Kantor BPKPD Kota Salatiga

Variabel	Stres Kerja				Total		P-Value
	Sedang		Ringan				
	f	%	f	%	f	%	
<b>1. Beban Kerja Mental</b>							
Berat	8	72.7	3	27.3	11	100	0.003
Sedang	31	73.8	11	26.2	42	100	
Ringan	1	12.5	7	87.5	8	100	
<b>2. Work-Family Conflict</b>							
Sedang	1	100.0	0	0.0	1	100	0.466
Rendah	5	83.3	1	16.7	6	100	
Sangat Rendah	34	63.0	20	37.0	54	100	

#### Hubungan *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian dan uji bivariat menunjukkan dari 61 responden, yang mengalami stres kerja kategori sedang memiliki konflik pekerjaan-keluarga tingkat sedang sebesar 100%, konflik pekerjaan-keluarga tingkat rendah sebesar 83.3%, dan konflik pekerjaan-keluarga tingkat sangat rendah sebesar 63%. Kemudian, responden yang mengalami stres kerja kategori ringan memiliki konflik pekerjaan-keluarga tingkat rendah sebesar 16.7% dan konflik pekerjaan-keluarga tingkat sangat rendah sebesar 37%.

Berdasarkan hasil uji hubungan *chi-square*, didapatkan nilai  $p$ -value 0.466 yang artinya tidak ada hubungan antara *work-family conflict* terhadap stres kerja pada pegawai kantor BPKPD Kota Salatiga. *Work-family conflict* sering terjadi ketika terdapat kesalahan pada salah satu peran. Dibandingkan dengan peran dalam keluarga, seseorang mendapat tuntutan lebih di tempat kerja. Faktor pemicu stres termasuk beban kerja yang menantang dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang tidak adil dan masuk akal, waktu dan peralatan yang tidak mencukupi, konflik antarpribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja, kompensasi yang tidak memadai, dan masalah dengan keluarga baik dengan anak, suami, orang tua dan mertua.<sup>6</sup> Dan dari faktor inilah yang dapat memicu timbulnya beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda).<sup>7</sup>

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 61 responden mengenai “Hubungan antara Beban Kerja Mental dan *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja pada Pegawai Kantor Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Salatiga” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pegawai Kantor BPKPD Kota Salatiga sebagian besar mengalami beban kerja mental dengan kategori sedang sebesar 68.9%.
2. Pegawai Kantor BPKPD Kota Salatiga sebagian besar mengalami *work-family conflict* tingkat sangat rendah sebesar 88.5% dan subskala yang paling dominan yang dialami oleh pegawai kantor BPKPD Kota Salatiga yaitu *work to family conflict* sebesar 65.6%.
3. Pegawai Kantor BPKPD Kota Salatiga sebagian besar mengalami stres kerja derajat sedang sebesar 65.6% dan sumber stres yang paling dominan dialami oleh pegawai Kantor BPKPD Kota Salatiga yaitu beban berlebih kuantitatif sebesar 27.9%.
4. Terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja dengan nilai signifikansi  $p\text{-value} = 0.003$ .
5. Tidak ada hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja dengan nilai signifikansi  $p\text{-value} = 0.466$ .

## DAFTAR PUSTAKA

1. Asni, Resmi Nur. 2020. “Hubungan Antara Beban Kerja Dan *Burnout* Dengan *Work-Family Conflict* Pada Wanita Yang Bekerja Di Pt . Pulau Sambu Kuala Enok.” : 1–256.
2. BPKPD Kota Salatiga. 2021. Rencana Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Salatiga Tahun 2022 (RENJA-BPKPD).
3. Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*.
4. Septyaningsih, Reni. 2017. “Pengaruh Beban Kerja Berlebih Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Melalui Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediasi”, Studi Pada Perawat Wanita RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang, Skripsi. Semarang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
5. Intan Cynthia Pinanditha, 2016. Hubungan Antara *Work-Family Conflict* Dengan Kepuasan Hidup Pada Perawat Perempuan Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum (Rsu) “A” Kota Cimahi. Universitas Pendidikan Indonesia
6. Hasibuan, Malayu. (2012) “Manajemen Sumber Daya Manusia”, edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
7. Marsuki, Syahrini. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Selama Pandemi Covid-19 pada Pt. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep, Karya Tugas Akhir Mahasiswa. Makassar: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). *The Work-Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work-Family Conflict for Use with Parents*. *Child Psychiatry and Human Development*, 46(3), 346–357.
9. Kuswinarno, Mudji, and Novia Indirawati. 2021. “Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tenggara Garment Bangkalan).” *Eco-Entrepreneurship* 7(1): 1–33.
10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.
11. Dairoby, Ahmad 2020. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Mental Pada Perawat (Sebuah Studi Literatur)*. Undergraduate (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Malang.
12. Aryo Baskoro, F., & Handoyo, S. 2020. Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator, *ANALITIKA Jurnal Magister Psikologi UMA The Impact of Work-Overload toward Work-Family Conflict and Family Demand as Moderate Variable*. In *Jurnal Magister Psikologi UMA* (Vol. 12, Issue 1). Online.
13. Zakaria, N., & Ismail, Z. 2017. *The Consequences of Work-family Conflict and The Importance of Social Supports to Reduce Work-family Conflict Among Employees*. In *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* (Vol. 2, Issue 2).
14. Ardani, Y., Shatri, H., Putranto, R., Sinulingga, D. I., Faisal, E., & Anggono, R. F. 2023. *Psychosomatic disorder screening in health officers during the COVID-19 pandemic*. 14(1), 138–142.