

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN PERAN GANDA DENGAN
KEJADIAN STRES KERJA PADA PEKERJA WANITA
DI PT. X KOTA BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

MONIQUE SHALSHABIL

2218011061



**FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN PERAN GANDA DENGAN
KEJADIAN STRES KERJA PADA PEKERJA WANITA
DI PT. X KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

MONIQUE SHALSHABIL

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA KEDOKTERAN**

Pada

**Program Studi Pendidikan Dokter
Fakultas Kedokteran Universitas Lampung**



**FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi : **HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN PERAN GANDA DENGAN KEJADIAN STRES KERJA PADA PEKERJA WANITA DI PT.X KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Monique Shalshabil**

No. Pokok Mahasiswa : 2218011061

Program Studi : Pendidikan Dokter

Fakultas : Kedokteran




Dr/dr. Fitria Saftarina, M.Sc,
Sp.KKLP, FISPH, FISCN
197809032006042001


Terza Aflika Happy, S.Keb., Bd.,
M.Ked.Trop
NIP 198501222023212021

2. Dekan Fakultas Kedokteran




Dr. dr. Evi Kurniawaty, S.Ked., M.Sc
NIP 19760120 200312 2 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. dr. Fitria Saftarina, M.Sc,**
Sp.KKLP, FISPH, FISCN.

Sekretaris : **Terza Aflika Happy, S.Keb.,**
Bd., M.Ked.Trop

Penguji
Bukan Pembimbing : **dr. Rodiani, M.Sc., MARS, Sp.OG.,**
Subsp. Urogin



2. Dekan Fakultas Kedokteran



Dr. dr. Evy Kurniawaty, S.Ked., M.Sc.
NIP 19760120 200312 2 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **26 Januari 2026**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Monique Shalshabil

NPM : 2218011061

Program Studi : Pendidikan Dokter

Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja dan Peran Ganda dengan Kejadian Stres Kerja Pada PT. X Kota Bandar Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah Skripsi ini merupakan **HASIL KARYA SAYA SENDIRI**. Apabila di kemudian hari terbukti adanya plagiarisme dan kecurangan dalam karya ilmiah ini, maka saya bersedia diberi sanksi.

Bandar Lampung, Januari 2026

Mahasiswa,



Monique Shalshabil

RIWAYAT HIDUP

Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara yang dilahirkan di Yogyakarta, pada tanggal 11 Juli 2003. Penulis adalah anak dari Bapak Tugiyono dan Ibu Ririn Tri Marheni, serta memiliki satu kakak dan satu adik bernama Rio Bristian Putra dan Cicely Efrilda Bachtiar.

Taman Kanak-kanak (TK) diselesaikan di TK AL-KAUTSAR pada tahun 2010, Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SD AL-KAUTSAR pada tahun 2010-2015, Sekolah Menengah Pertama (SMP) diselesaikan di SMP 4 Negeri Bandar Lampung pada tahun 2018, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) diselesaikan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung pada tahun 2021.

Pada tahun 2021 penulis sempat terdaftar menjadi mahasiswa Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik pada tahun 2021. Pada tahun 2022, penulis mendaftarkan diri di SBMPTN dan berhasil lolos sebagai mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah menjadi anggota pada PMPATD PAKIS *Rescue Team*.

***“Perempuan yang
terdidik akan mampu mendidik generasi
yang lebih baik, karena dari tangannya
lahir peradaban yang maju dan
beradab”***

– R.A. Kartini –

SANWACANA

Alhamdulillah rabbil ‘alamin. Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Tidak lupa, sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabatnya.

Berbagai proses dengan segala kemudahan dan kehendak Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Beban Kerja dan Peran Ganda dengan Kejadian Stres Kerja pada Pekerja Wanita di PT. X Kota Bandar Lampung”

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, masukan, bantuan, kritik, dan saran dari berbagai pihak. Dengan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan Ridha dan nikmat kemudahan yang telah dilimpahkan oleh-Nya;
2. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung;
3. Dr. dr. Evi Kurniawaty, S.Ked., M.Sc., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung;
4. Dr. dr. Indri Windarti, S.Ked., Sp.PA., selaku Ketua Jurusan Kedokteran Fakultas Kedokteran Universitas Lampung;
5. dr. Intanri Kurniati, S.Ked., Sp.PK., selaku Kepala Program Studi Fakultas Kedokteran Universitas Lampung;
6. Dr. Suharmanto, S.Kep., M.K.M, S.Kep., MKM selaku pembimbing akademik saya yang telah membantu saya dalam menangani kesulitan yang saya alami selama kuliah semenjak semester 1 hingga semester 7;

7. Dr. dr. Fitria Saftarina, M.Sc, Sp.KKLP, FISPH, FISC.M., selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dalam membimbing, memberikan kritik dan saran untuk menyelesaikan skripsi ini;
8. Terza Aflika Happy, S.Keb., Bd., M.Ked.Trop., selaku Pembimbing II yang telah membantu penulis dalam memberikan masukan baik kritik ataupun saran sehingga proses penulisan skripsi ini dapat lebih baik. Terima kasih telah sabar membimbing hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.;
9. dr. Rodiani, M.Sc., MARS, Sp. OG., Subsp. Urogin RE., selaku Pembahas yang telah memberikan arahan, kritik, serta saran kepada penulis. Terima kasih dokter atas ketegasan, presisi, dan logika berfikir dalam evaluasi yang akan menjadi sebuah pengalaman berharga bagi penulis;
10. Segenap jajaran dosen dan civitas Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, yang telah mendidik dan membantu penulis selama perkuliahan;
11. Teruntuk ayah dan ibu tercinta, Bapak Tugiyono dan Ibu Ririn Tri Marheni, dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Ayah dan Ibu tercinta. Terima kasih atas setiap doa di sepertiga malam, setiap tetes peluh, dan setiap kata penyemangat yang selalu mengiringi langkah ini. Segala keberhasilan ini adalah buah dari cinta dan perjuangan kalian yang tak ternilai. Semoga Allah senantiasa membalas segala kebaikan dan ketulusan kalian dengan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Terima kasih telah menyusun masa depan penulis dengan sebaik-baiknya;
12. Teruntuk kakak, alm. Rio Bristian Putra, yang peneliti yakini turut serta bahagia melihat penulis dapat sampai di titik ini di surga. Peneliti mengucapkan terima kasih karena telah memberikan arahan dan nasihat kepada penulis. Semoga Allah memberikan tempat terbaik untuk kakak di atas sana;
13. Terima kasih kepada teman-teman dekat sedari penulis masih menempuh pendidikan SMP, Putri, Adel, Ima, Ila, Nisrina, Yosi, yang masih setia mendengar keluh kesah penulis serta menemani perjalanan penulis dari sebelum menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi;

14. Terima kasih kepada teman-teman dekatku sedari penulis masih menempuh pendidikan SMA, Naqia, Vani, Septia, dan anggota Sotong Cantiq lainnya yang setia menemani penulis dalam penyusunan skripsi ini;
15. Terima kasih kepada teman-teman dekatku pada saat penulis menempuh pendidikan di Teknik Universitas Lampung, Rara, Ghefira, Faris, walau hanya setahun penulis berkuliah disana, namun kalian tetap menjadi teman baik penulis dan menemani penulis dalam penyusunan skripsi ini;
16. Terima kasih kepada teman-teman dekat penulis di Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, Aisyah, Kyra, Shaeny, Reggina, yang menemani sedari penulis masuk kuliah hingga saat ini;
17. Teman-teman sejawat angkatan 2022 (Troponin-Tropomiosin), terima kasih untuk segala memori indahanya selama 7 semester ini. Semoga perjuangan yang sudah kita lalui dapat membantu kita menjadi dokter yang profesional;
18. Terima kasih kepada segala pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah mendukung dan membantu dalam penyusunan skripsi ini;
19. Terima kasih juga kepada diri saya sendiri yang selalu memilih berusaha dengan jujur dan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

ABSTRACT

The Relationship Between Workload and Dual Roles with the Occurrence of Work Stress Among Female Workers at PT. X in Bandar Lampung

By

Monique Shalshabil

Background: Work stress is a significant issue, especially for female workers who face dual roles between work and family life. Increasing female participation in the workforce is often accompanied by domestic responsibilities, adding additional pressure. Excessive workload and role imbalance can affect physical and psychological well-being, leading to decreased productivity. This study aims to explore the relationship between workload, dual roles, and work stress among female workers at PT. X in Bandar Lampung, to contribute to the design of policies that support work-life balance for female workers.

Methods: This study uses a cross-sectional design with a sample of 173 female workers at PT. X in Bandar Lampung, selected through purposive sampling. The variables studied include workload and dual roles as independent variables, and work stress as the dependent variable. Data were collected using the NASA-TLX questionnaire for workload, WAFCS for dual roles, and WSS for work stress. Data analysis was performed using the Chi-square test.

Results: The majority of female workers at PT. X in Bandar Lampung experience high work stress (83.8%), with high workload (71.1%) and high dual roles (65.9%). However, statistical tests show no significant relationship between workload and work stress ($p = 0.412$), nor between dual roles and work stress ($p = 0.270$).

Conclusion: This study indicates that although the majority of female workers at PT. X in Bandar Lampung experience high work stress, workload and dual roles are not significantly related to work stress. Other factors may contribute to the level of work stress among female workers in this company.

Keywords: Workload, Dual Roles, Work Stress, Female Workers

ABSTRAK

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN PERAN GANDA DENGAN KEJADIAN STRES KERJA PADA PEKERJA WANITA DI PT. X KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

Monique Shalshabil

Latar Belakang: Stres kerja menjadi masalah penting, terutama bagi pekerja wanita yang menghadapi beban ganda antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja seringkali disertai dengan tanggung jawab domestik yang menambah tekanan. Beban kerja berlebihan dan ketidakseimbangan peran dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis, yang berdampak pada penurunan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara beban kerja, peran ganda, dan stres kerja pada pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung, untuk memberikan kontribusi dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pekerja wanita.

Metode: Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dengan sampel 173 pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung, yang dipilih secara purposive sampling. Variabel yang diteliti meliputi beban kerja dan peran ganda sebagai variabel independen, serta stres kerja sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner NASA-TLX untuk beban kerja, WAFCS untuk peran ganda, dan WSS untuk stres kerja. Analisis data dilakukan dengan uji Chi-square.

Hasil: Mayoritas pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung mengalami stres kerja tinggi (83,8%), dengan beban kerja tinggi (71,1%) dan peran ganda tinggi (65,9%). Namun, uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja ($p = 0,412$), serta antara peran ganda dan stres kerja ($p = 0,270$).

Kesimpulan: Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung mengalami stres kerja tinggi, beban kerja dan peran ganda tidak berhubungan signifikan dengan stres kerja. Faktor lain kemungkinan turut memengaruhi tingkat stres kerja pada pekerja wanita di perusahaan ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Peran Ganda, Stres Kerja, Pekerja Wanita

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Umum.....	5
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti	5
1.4.2 Manfaat Bagi Pekerja Wanita	6
1.4.3 Manfaat Bagi Institusi.....	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 6
2.1 Stres Kerja.....	6
2.1.1 Pengertian	6
2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	8
2.1.3 Gejala Stres Kerja	12
2.1.4 Dampak Stres Kerja	12
2.1.5 Tahapan Stres Kerja.....	13
2.2 Beban Kerja	14
2.2.1 Pengertian	14
2.2.2 Jenis Beban Kerja	15
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	15

2.2.4 Dampak Beban Kerja.....	16
2.2.5 Indikator Beban Kerja.....	16
2.3 Pekerja Wanita Dalam Konteks Dunia Kerja	17
2.3.1 Peran Dan Tantangan Pekerja Wanita	17
2.3.2 Efek Stres Kerja Pada Pekerja Wanita.....	17
2.4 Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada Pekerja Wanita	19
2.5 Kerangka Teori	21
2.6 Kerangka Konsep.....	22
2.7 Hipotesis Penelitian	22

BAB III METODE PENELITIAN **22**

3.1 Desain Penelitian	22
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	22
3.2.1 Tempat Penelitian	22
3.2.2 Waktu Penelitian.....	22
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.3.1 Populasi Penelitian.....	22
3.3.2 Sampel Penelitian	25
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	25
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
3.4.1 Variabel Bebas (<i>independent variable</i>)	25
3.4.2 Variabel Terikat (<i>dependent variable</i>).....	25
3.5 Kriteria Sampel	25
3.5.1 Kriteria Inklusi	25
3.5.2 Kriteria Eksklusi	25
3.6 Definisi Operasional	26
3.7 Instrumen, dan Bahan Penelitian	27
3.7.1 Instrumen Penelitian	27
3.8 Prosedur dan Alur Penelitian	30
3.8.1 Prosedur Penelitian	30
3.8.2 Alur Penelitian	31
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas	31

3.9.1 Uji Validitas	31
3.9.2 Uji Reabilitas	33
3.10 Pengolahan Data	34
3.11 Sumber Data.....	35
3.11.1 Data Primer	35
3.11.2 Data Sekunder.....	35
3.12 Analisis Data	36
3.12.1 Analisis <i>Univariat</i>	36
3.12.2 Analisis Bivariat	36
3.13 Etika Penelitian	37
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	 37
4.1 Gambar Umum Lokasi Penelitian.....	37
4.2 Hasil Penelitian	38
4.2.1 Analisis Univariat	38
4.2.2 Analisis Bivariat	41
4.3 Pembahasan.....	43
4.3.1 Karakteristik Responden.....	43
4.3.2 Distribusi Frekuensi Stres Kerja pada Responden PT. X Kota Bandar Lampung	47
4.3.3 Distribusi Frekuensi Beban Kerja pada Responden PT.X Kota Bandar Lampung	48
4.3.4 Distribusi Frekuensi Peran Ganda pada Responden PT.X Kota Bandar Lampung	51
4.3.5 Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja	53
4.3.6 Hubungan antara Peran Ganda dan Stres Kerja.....	57
4.4 Keterbatasan.....	61
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	 62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Definisi Operasional	26
Tabel 2. Norma Kategorisasi.....	28
Tabel 3. Pengkodean Aplikasi Input Data.....	34
Tabel 4. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden	38
Tabel 5. Distribusi Frekuensi Status Stres Kerja	39
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Status Beban Kerja	40
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Peran Ganda.....	41
Tabel 8. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja	41
Tabel 9. Hubungan Peran Ganda dengan Stres Kerja	42

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Teori.....	21
Gambar 2. Kerangka Konsep	22
Gambar 3. Alur Penelitian.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Lembar Penjelasan Penelitian
- Lampiran 2. Lembar Persetujuan Responden
- Lampiran 3. Lembar Kuesioner
- Lampiran 4. Lembar Izin Penelitian
- Lampiran 5. Lembar Izin Etik Penelitian
- Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 8. Hasil Uji Analisis Univariat dan Bivariat
- Lampiran 9. Data Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap tahun jumlah penduduk di Indonesia terus mengalami lonjakan yang signifikan. Pertambahan ini terjadi mencakup kedua jenis kelompok yakni pada pria maupun wanita. Kenaikan jumlah penduduk tersebut ikut mendorong meningkatnya jumlah individu yang siap masuk ke dunia kerja. Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada penduduk perempuan mengalami peningkatan sebesar 53,34% pada tahun 2021 menjadi 53,41% pada tahun 2022, dan kembali naik menjadi 54,52% pada tahun 2023 (BPS, 2024).

Stres kerja di Indonesia telah menjadi isu kesehatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) mencatat bahwa sebesar 9,8% masyarakat mengalami gangguan mental emosional sebagai dampak psikologis dari tekanan kerja. Selain itu, stres kerja berdampak berat hingga fatal pada sekitar 35% kasus yang terjadi pada kelompok pekerja. Kondisi stres kerja juga menyebabkan hilangnya sekitar 43% hari kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas tenaga kerja nasional. (Azhar & Iriani, 2021).

Meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja tidak serta-merta mengurangi tanggung jawab mereka di ranah domestik, karena perempuan yang bekerja tetap menjalankan peran sebagai istri dan ibu dalam keluarga sehingga kewajiban rumah tangga masih harus dipenuhi. Kondisi ini dikenal sebagai peran ganda, yaitu situasi ketika seorang perempuan menjalankan lebih dari satu fungsi sosial secara bersamaan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam

peran ganda, perempuan mengelola berbagai tuntutan yang datang dari dua ranah sekaligus, yaitu rumah dan pekerjaan, sehingga mereka perlu membagi waktu, tenaga, dan perhatian secara lebih teratur. Peran tersebut mencakup tugas rumah tangga meliputi merawat anak-anak dan menjaga kebersihan rumah menyiapkan kebutuhan keluarga, serta menjaga keteraturan aktivitas di rumah, dan pada saat yang sama mencakup peran publik melalui keterlibatan aktif dalam dunia kerja seperti menyelesaikan tugas, memenuhi target, dan mempertahankan kinerja profesional. Akibatnya, meskipun perempuan semakin banyak terlibat di dunia kerja, tanggung jawab domestik tetap berjalan bersamaan dengan peran kerja, sehingga keduanya menuntut kemampuan pengaturan prioritas agar kebutuhan keluarga dan tuntutan pekerjaan tetap terpenuhi (Megawati & Cikusin, 2021).

Perempuan dalam dunia kerja memiliki karakteristik yang khas dan kompleks, baik dari aspek biologis, psikologis, maupun sosial. Pekerja wanita berperan sebagai tenaga kerja profesional dan menjalankan tanggung jawab domestik sebagai istri, ibu, serta pengelola rumah tangga. Karakteristik perempuan pekerja mencakup kondisi biologis seperti kehamilan dan siklus hormonal, keterlibatan aktif dalam pengasuhan anak, serta pengelolaan kehidupan rumah tangga yang berlangsung secara terus-menerus. Perempuan rentan mengalami tekanan psikososial akibat ketidakseimbangan peran, jam kerja yang panjang, dan terbatasnya waktu pribadi, terutama ketika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang responsif terhadap kebutuhan gender. Kombinasi faktor tersebut menjadikan pekerja perempuan lebih rentan terhadap stres kerja sehingga kesehatan fisik dan mental terpengaruh, serta penurunan produktivitas kerja secara keseluruhan (Singh & Kumar, 2024).

Stres di lingkungan kerja adalah masalah yang semakin banyak dihadapi oleh karyawan, terutama perempuan. *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)* mencatat bahwa sebanyak 60% wanita yang bekerja mengidentifikasi stres sebagai masalah utama mereka di tempat kerja. Berbagai faktor turut berkontribusi, seperti beban kerja berlebihan, ketidakjelasan peran,

ketidakamanan kerja, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan atau atasan, serta pekerjaan yang monoton. Selain itu, pelecehan seksual dan kesulitan menyeimbangkan peran kerja dan keluarga turut memperparah tingkat stres. Dampaknya bisa berupa penyakit jantung, gangguan otot dan tulang, depresi, hingga kelelahan (Ocktarini, 2023).

Beban kerja dapat dipahami sebagai serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu oleh individu atau tim. Hart dan Staveland (Fikri, 2022) menjelaskan bahwa beban kerja terjadi diakibatkan dari tuntutan tugas, kondisi lingkungan, keterampilan, serta persepsi pekerja terhadap pekerjaannya. Beban ini terbagi menjadi fisik dan mental, dan idealnya harus seimbang dengan kapasitas individu. Ketidakseimbangan antara kemampuan dan tuntutan kerja dapat memicu peningkatan beban kerja (Fikri, 2022). Menurut Wartono (2024) terdapat tiga kondisi beban kerja yang mungkin dialami karyawan, yaitu beban kerja normal (*standart*), berlebih (*over capacity*), dan ringan (*under capacity*). Ketidaksesuaian beban kerja dapat menurunkan efisiensi. Beban yang terlalu ringan membuat perusahaan membayar lebih banyak tenaga kerja tanpa peningkatan produktivitas, sementara beban yang terlalu berlebih dapat memicu tekanan fisik dan mental yang berujung pada penurunan produktivitas (Sukmawati & Hermana, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiaraningtias, et al. (2023), diketahui bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara beban kerja dan shift kerja terhadap tingkat stres kerja pada responden yang diteliti. Temuan tersebut diperkuat melalui hasil uji statistik, di mana pada variabel beban kerja diperoleh nilai $p = 0,008$ yang lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja, dengan nilai korelasi $r = 0,388$ yang mengindikasikan adanya hubungan pada kategori sedang. Sementara itu, pada variabel shift kerja, hasil uji statistik menunjukkan nilai $p = 0,000$ yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga mengonfirmasi bahwa shift kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, dengan nilai korelasi $r = 0,0728$ yang dalam penelitian tersebut dikategorikan sebagai

hubungan kuat. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja dan shift kerja merupakan dua variabel penting yang secara nyata berdampak ke stres kerja, sehingga keduanya perlu mendapat perhatian dalam upaya pencegahan dan pengendalian stres kerja di lingkungan kerja (Tiaraningtias et al., 2023).

Penelitian oleh Sinulungga & Wijono (2023) mengindikasikan bahwa variabel konflik peran ganda memberikan keterkaitan yang signifikan dengan stres kerja. Uji statistik pada variabel konflik peran ganda menghasilkan nilai $p = 0,000 < 0,05$ (berpengaruh), serta didapatkan $r = 0,565$ (hubungan sedang-kuat). Penelitian ini menegaskan bahwa konflik peran ganda merupakan salah satu faktor krusial yang berkontribusi terhadap stres kerja, terutama bagi kalangan perempuan berstatus menikah dan sebagai pekerja aktif di lingkungan profesional. Oleh karena itu, temuan ini sangat relevan untuk dijadikan sebagai landasan dalam memahami fenomena serupa di perusahaan atau instansi lainnya (Sinulungga & Wijono, 2023).

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan industri pengolahan hasil laut yang berlokasi di Kota Bandar Lampung. Perusahaan berstatus PMA (Penanaman Modal Asing) ini memiliki luas lahan 6.590 m^2 dan mempekerjakan lebih dari 900 karyawan, termasuk ratusan pekerja wanita yang terlibat dalam proses produksi seperti pengolahan kepiting, pengepakan, dan cold storage. Perusahaan menjalankan operasi dua shift setiap hari selama enam hari dalam seminggu sehingga menuntut tenaga kerja yang disiplin dan tahan terhadap tekanan. Kondisi kerja tersebut berpotensi meningkatkan stres kerja, terutama pada pekerja wanita yang juga memikul peran ganda di rumah. Tingginya intensitas kerja, tuntutan kualitas produksi, dan tanggung jawab domestik menjadikan perusahaan ini lokasi yang tepat untuk mengkaji hubungan beban kerja dan peran ganda terhadap risiko stres kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan, dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini: Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dan peran ganda dengan kejadian stres kerja pada pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan peran ganda dengan kejadian stres kerja pada pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi frekuensi dari tingkat stres kerja pada pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung.
- b. Mengetahui distribusi frekuensi dari beban kerja pada pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung.
- c. Mengetahui distribusi frekuensi peran ganda pada pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung.
- d. Mengetahui hubungan beban kerja dan stres kerja pada pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung
- e. Mengetahui hubungan peran ganda dan stres kerja pada pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti

Diharapkan bahwa penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang hubungan antara beban kerja, peran ganda, dan stres kerja yang berdampak terhadap kesehatan psikologis pekerja wanita. Sebagai sarana peningkatan kemampuan peneliti dalam menulis karya ilmiah secara metodologis.

1.4.2 Manfaat Bagi Pekerja Wanita

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pekerja wanita terkait pengetahuan serta kesadaran agar mampu mengelola stres yang adaptif di lingkungan kerja.

1.4.3 Manfaat Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada institusi untuk merumuskan kebijakan yang mendukung upaya pemeliharaan kesehatan, guna meningkatkan produktivitas pekerja khususnya wanita serta menurunkan tingkat stres kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian

Stres dapat dipahami sebagai kondisi individu faktor internal yang disebabkan oleh stres fisik, selain faktor eksternal dan kondisi sosial yang mungkin efek negatif dan tak terkontrol. Stres merupakan respons seseorang terhadap tekanan yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan sosial yang dapat bersifat merusak (Zulkarnaen et al., 2021). Stres sering kali muncul dalam bentuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Selain itu, stres juga dapat memicu reaksi emosional yang intens, seperti kemarahan, frustrasi, rasa permusuhan, serta kejengkelan terhadap tugas yang dijalani. Di sisi lain, beberapa individu merespons stres dengan cara yang lebih pasif, misalnya merasa jenuh, kehilangan semangat, atau mengalami kelelahan mental yang berujung pada *burnout*. Stres yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan perasaan lelah secara emosional, putus asa, kurangnya motivasi, serta kondisi psikologis yang cenderung depresif (Agustina & Safitri, 2022)

Stres adalah masalah umum dalam kehidupan modern, termasuk stres yang berkaitan dengan pekerjaan (Nurhidayat et al., 2024). Stres kerja merupakan reaksi emosional dan fisik yang berpotensi muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang dihadapi dengan sumber daya yang dimiliki individu dalam menanggulangnya (Rahmat et al., 2021). Stres kerja dapat memicu respons fisik dan emosional yang berisiko bagi pekerja jika melebihi kapasitas atau kendali mereka dalam bekerja (Nurhidayat et al., 2024).

Stres kerja merujuk pada gangguan fisik dan emosional yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kapasitas dan sumber daya pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Hal ini dipicu oleh beban kerja yang terlalu tinggi, terbatasnya dukungan sosial, konflik interpersonal di tempat kerja, serta kondisi kerja yang berisiko (Muallivasari et al., 2021).

Menurut *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul ketika tuntutan pekerjaan yang diterima individu tidak sebanding dengan kapasitas, kemampuan, dan sumber daya yang dimilikinya, termasuk ketika harapan dari pemberi kerja serta tekanan yang dirasakan pekerja memicu reaksi emosional tertentu dalam proses bekerja (Yan et al., 2022). Stres kerja merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan dan sumber daya individu untuk mengatasinya. Kondisi ini dapat muncul akibat beban kerja tinggi, target ketat, keterbatasan waktu, konflik peran, atau rendahnya dukungan kerja (Safitri, 2020).

2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Terdapat berbagai indikator dapat dijadikan dasar dalam mengidentifikasi stres akibat pekerjaan, berdasarkan pendapat Robbin dalam Guridno (2021) adalah sebagai berikut:

A. Faktor Individu

- A. Masalah keluarga – Berdasarkan penelitian nasional, individu sangat menghargai hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Konflik dalam hubungan, seperti permasalahan pernikahan, ketidakharmonisan keluarga, serta kesulitan dalam mendisiplinkan anak, dapat menyebabkan stres yang berdampak pada lingkungan kerja.
- B. Kesulitan ekonomi – Kesulitan dalam mengelola keuangan pribadi dapat menyebabkan stres yang mengalihkan perhatian pekerja dari tugas mereka.

C. Karakteristik kepribadian – Faktor bawaan individu dapat berperan dalam menimbulkan stres. Dengan kata lain, reaksi stres yang muncul di tempat kerja sering kali berasal dari sifat dasar seseorang (Guridno et al., 2021).

D. Jenis Kelamin

Teori peran ganda (*doube burden theory*) merupakan suatu pendekatan konseptual yang menjelaskan bagaimana keterlibatan dalam dua peran utama sekaligus, khususnya pada perempuan, dapat berdampak signifikan terhadap tingkat kecemasan yang dialami. Teori ini sering diterapkan terutama dalam kajian ilmu sosial, termasuk sosiologi, analisis gender, dan psikologi sosial untuk mengeksplorasi kerumitan pengalaman perempuan dalam kehidupan modern. Konsep dasarnya adalah bahwa perempuan kerap berada dalam posisi untuk menjalankan dua peran secara bersamaan—yaitu sebagai pekerja di ruang publik dan sebagai pengelola rumah tangga di ruang privat.

Penelitian mengungkapkan bahwa perempuan yang memegang tanggung jawab ganda ini cenderung memiliki tingkat kecemasan yang lebih rentan daripada perempuan yang hanya menjalankan satu peran. Hochschild (1989) mengidentifikasi beberapa faktor penyebab meningkatnya kecemasan tersebut, antara lain:

- 1) Beban tanggung jawab dari ranah kehidupan.
- 2) Ketidakjelasan batas antara dua peran yang berbeda.
- 3) Tekanan emosional yang muncul akibat ekspektasi sosial.
- 4) Ketidakseimbangan dalam pembagian waktu antara pekerjaan dan urusan rumah tangga.

Salah satu penyebab pemicu stres (*anteseden stres*) ialah stresor individu. Beban kerja merujuk pada serangkaian kegiatan yang

perlu dituntaskan oleh seorang pekerja dalam periode waktu yang ditentukan. Tugas pekerjaan yang diberikan oleh para pekerja harus disesuaikan seimbang kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pekerja tersebut (Ali & Beddu, 2022).

B. Faktor Organisasi

Kondisi di dalam organisasi dapat sebagai pemicu dari stres kerja, di antaranya beban kerja yang terlalu berat, tuntutan yang diberikan atasan tanpa memperhatikan empati, tekanan untuk bekerja dengan waktu yang singkat dan minim kesalahan, serta hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja.

A. Tuntutan peran

Mengacu pada tekanan yang muncul akibat peran tertentu dalam organisasi. Konflik peran dapat timbul jika ekspektasi pekerjaan sulit dipenuhi. Kelebihan peran terjadi ketika pekerja diberikan lebih banyak tugas daripada waktu yang tersedia, sementara ambiguitas peran muncul jika tanggung jawab tidak dijelaskan dengan jelas.

B. Tuntutan interpersonal

Hubungan yang tidak harmonis antar sesama pekerja dan minimnya dukungan sosial di tempat kerja, terutama bagi individu yang membutuhkan interaksi sosial tinggi.

C. Struktur organisasi

Kompleksitas struktur organisasi perusahaan, kebijakan, prosedur, serta cara pengambilan keputusan yang tidak efisien. Regulasi yang mengikat dan tidak memberi keleluasaan pada pekerjaserta keterlibatan pekerja yang kurang dalam pengambilan keputusan yang krusial dapat memperburuk tekanan dalam bekerja.

C. Faktor Lingkungan

A. Perubahan ekonomi

Instabilitas ekonomi global dapat meningkatkan kecemasan pekerja terhadap kesejahteraan masa depan mereka.

B. Ketidakstabilan politik

Lingkungan politik yang tidak stabil, termasuk adanya demonstrasi atau pemogokan yang menghambat jalannya transportasi, dapat meningkatkan ketidaknyamanan dan stres bagi pekerja.

C. Ancaman terorisme

Di era modern, terorisme menjadi ancaman yang terus berkembang. Kejadian seperti serangan terhadap *World Trade Center* menimbulkan ketakutan dan tekanan psikologis bagi masyarakat, termasuk pekerja (Maghfirah, 2023).

Berdasarkan pendapat Lu *et al.* (2022), terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi tingkat stres dalam lingkungan kerja, ialah:

A. Beban kerja dan ketidakseimbangan usaha-penghargaan. Tuntutan

kerja yang tinggi tanpa imbalan yang sepadan meningkatkan risiko stres. Ketidakseimbangan ini berkontribusi pada kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan pencapaian pribadi.

B. Paparan bahaya pekerjaan

- a. Kebisingan (*Noise*): Paparan kebisingan tinggi meningkatkan kelelahan dan kecemasan, yang berkontribusi pada stres.
- b. Debu, silika, dan asbestos: dapat menyebabkan penyakit pernapasan dan stres akibat kondisi kerja yang buruk.
- c. Paparan bahan kimia: yang berbahaya bagi kesehatan pekerja.

C. Lingkungan kerja yang tidak mendukung

- a. Ruang kerja yang sempit dan lingkungan kerja yang penuh tekanan meningkatkan ketidaknyamanan dan stres.
- b. Minimnya dukungan dari manajemen dan rekan kerja memperburuk stres kerja.

D. Faktor organisasi dan manajerial

- a. Kurangnya kontrol atas pekerjaan.
- b. Tekanan kerja yang tinggi, dengan target dan tenggat waktu yang ketat dapat menyebabkan stres kerja.
- c. Kurangnya penghargaan dan kompensasi yang layak (Lu et al., 2022).

2.1.3 Gejala Stres Kerja

Pada dasarnya, individu yang mengalami stres kerja akan menunjukkan indikasi gejala fisiologis, psikologis, serta perilaku yang menyimpang dari kebiasaan (Cahya et al., 2021). Stres kerja dapat ditandai oleh berbagai gejala yang memengaruhi fisik, psikologis, dan perilaku seseorang. Dari aspek fisiologis, stres dapat menyebabkan gangguan metabolisme, sakit kepala, hingga meningkatkan risiko penyakit jantung. Secara psikologis, individu mungkin merasakan ketegangan, kecemasan, ketidakstabilan emosi, dan kejenuhan. Sementara itu, dari sisi perilaku, stres dapat memicu perubahan pola makan, berbicara lebih cepat, serta mengalami kesulitan tidur (Egawati & Aryani, 2022).

2.1.4 Dampak Stres Kerja

Paparan stres yang berkelanjutan menjadi faktor pemicu terjadinya berbagai penyakit, terutama pada usia dewasa pertengahan, di mana dampak kumulatifnya dapat sangat merugikan kesehatan. Kondisi ini berkontribusi terhadap gangguan pada sistem kekebalan tubuh serta meningkatkan risiko penyakit kardiovaskular. Dalam dunia kerja, bukan hanya berdampak pada individu, namun berdampak juga bagi

perusahaan. Bagi pekerja, stres kerja dapat menurunkan motivasi, menimbulkan kecemasan berlebihan, serta menyebabkan perasaan frustrasi. Pekerja yang mengalami stres dalam jangka waktu panjang cenderung mengalami berbagai gangguan seperti sulit tidur, nafsu makan yang hilang, serta tidak mampu berkonsentrasi dengan baik.(Pasaribu et al., 2024).

2.1.5 Tahapan Stres Kerja

Menurut Hans Selye, stres berkembang dalam tiga tahapan utama:

A. Tahap alarm (*alarm reaction*)

Pada tahap ini, tubuh merespons ancaman dengan reaksi psikologis *fight or flight*, serta perubahan fisiologis seperti peningkatan detak jantung, aliran darah yang lebih cepat, serta perubahan sirkulasi darah ke otak dan anggota tubuh. Tubuh mulai melakukan mekanisme pertahanan terhadap stresor yang dihadapi.

B. Tahap resistensi (*resistance stage*)

Pada fase ini, individu berusaha mengelola stres dengan berbagai strategi psikologis dan pemecahan masalah. Tubuh berupaya mengembalikan keseimbangan sistem fisiologis yang terganggu akibat respons awal terhadap stres, sembari tetap menghadapi sumber tekanan yang ada.

C. Tahap kelelahan (*exhaustion stage*)

Jika stres berlangsung terlalu lama, tubuh kehilangan kemampuannya untuk beradaptasi. Akibatnya, individu dapat mengalami gangguan kesehatan seperti sakit kepala, masalah mental, penyakit jantung, serta gangguan pencernaan. Ketahanan tubuh terhadap stresor memiliki batas, dan pada akhirnya, energi adaptasi akan habis jika stres terus berlanjut tanpa penyelesaian (Paramitha & Ariani, 2024).

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian

Salah satu unsur yang memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas ialah beban kerja. Istilah ini merujuk pada sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu sesuai dengan target organisasi. Ketika seorang karyawan diberikan terlalu banyak tugas dalam waktu yang terbatas, produktivitasnya cenderung menurun. Apabila keadaan berlangsung lama, dampak yang akan diakibatkan dapat menjadi penghambat kinerja secara keseluruhan dan berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja (Dewi et al., 2023). Beban kerja diartikan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam periode waktu yang telah ditentukan serta pelaksanaannya dalam keadaan standar (Safitri, 2020). Beban kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu mengakibatkan munculnya tekanan emosional dan perasaan kewalahan (Egawati & Aryani, 2022).

Permendagri No. 12/2008 mendefinisikan bahwa beban kerja mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam suatu jabatan berdasarkan perhitungan antara volume kerja dan durasi kerja standar. Apabila kemampuan individu lebih tinggi dari tingkat kesulitan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan kejenuhan. Ketika kapasitas pekerja menuntut lebih dari kemampuan pekerjaan yang akan mengakibatkan kelelahan fisik. Secara umum, beban kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis utama, yaitu: beban kerja normal (*standart*), beban kerja terlalu tinggi, dan beban kerja terlalu rendah dibanding kapasitasnya (Sulastri & Onsardi, 2020).

Penelitian Rahmat (2021) memperlihatkan bahwa pegawai yang tergolong mempunyai beban kerja *underload* dengan indeks FTE 0 hingga 0,99 berada pada tingkat stres kerja normal, yaitu sebanyak 5 pegawai yang setara dengan 100% responden. Kelompok pegawai

dengan beban kerja normal dengan indeks FTE 1 hingga 1,28, sebanyak 5 pegawai (83,3%) berada pada tingkat stres kerja normal, sedangkan 1 orang (16,7%) mengalami tingkat stres kerja ringan. Sementara itu, pada kelompok pegawai yang memiliki beban kerja *overload* dengan indeks FTE > 1,28 terdiri dari 13 orang (46,4%) memiliki stres kerja normal, sedangkan 15 orang lainnya (53,6%) dengan stres kerja ringan (Rahmat et al., 2021).

2.2.2 Jenis Beban Kerja

Vanchapo (2020) mengemukakan bahwa beban kerja dibedakan menjadi dua kategori, antara lain:

A. Beban kerja kuantitatif

Jenis beban kerja ini mengacu dengan banyaknya pekerjaan yang harus dituntaskan dalam periode waktu terbatas.

B. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja ini lebih fokus pada tingkat kesulitan yang dihadapi oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Hisbih et al., 2023).

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor eksternal berkaitan dengan berbagai elemen bersumber dari luar kendali individu yang berpengaruh pada tingkat beban kerja. Hal ini mencakup pekerjaan yang perlu dilakukan mencakup kekuatan fisik dan kemampuan mental. Misalnya, tugas fisik seperti mengangkat beban atau tugas mental yang melibatkan tingkat kesulitan tertentu. Organisasi kerja juga memainkan peran penting, seperti jam kerja, sistem gaji, dan pembagian tugas. Selain itu, lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik, biologis, kimiawi, maupun psikologis, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja yang dirasakan oleh pekerja.

Faktor internal berkaitan dengan respons individu terhadap beban kerja eksternal yang diterimanya di lingkungan kerja. Para ahli menyebut respons tersebut sebagai *strain* dalam kajian beban kerja. Kondisi fisik individu mencakup usia, tingkat kesehatan, dan status gizi sebagai penentu kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Selain itu, aspek psikologis individu meliputi motivasi, persepsi, keinginan, dan kepuasan kerja dalam proses merasakan serta merespons beban kerja. Perbedaan kondisi fisik dan psikologis tersebut menyebabkan respons yang berbeda pada setiap individu meskipun beban kerja yang diterima sama (Hartadi, 2020).

2.2.4 Dampak Beban Kerja

Kelebihan beban kerja berpotensi menimbulkan stres fisik dan psikologis, memicu gejala emosional berupa sakit kepala, masalah pencernaan, dan iritabilitas. Sebaliknya, ketika beban kerja terlalu rendah yang bersifat berulang serta monoton, dapat menimbulkan rasa kebosanan (Vanchapo, 2020a).

2.2.5 Indikator Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan melalui beberapa indikator yang mencakup berbagai aspek penting dalam pekerjaan. Terlihat dari pencapaian target yang menggambarkan pada besarnya tujuan atau hasil kerja yang diharapkan pada setiap karyawan. Selanjutnya, kondisi pekerjaan menggambarkan bagaimana karyawan memandang dan merasakan lingkungan kerja mereka. Hal ini mencakup kenyamanan, fasilitas yang tersedia, serta hubungan antara karyawan dengan rekan kerja atau atasan.

Indikator lain mencakup tugas yang ditentukan, di mana pekerjaan harus memiliki batasan waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian, kualitas pekerjaan yang diharapkan mengacu pada tingkat mutu yang diinginkan dalam hasil pekerjaan. Jumlah jam

kerja yang diatur sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan juga menjadi indikator penting dalam menentukan beban kerja. Jam kerja ini biasanya telah ditetapkan dalam kontrak atau peraturan yang berlaku (Hutauruk & Tinambunan, 2023).

2.3 Pekerja Wanita Dalam Konteks Dunia Kerja

2.3.1 Peran Dan Tantangan Pekerja Wanita

Menurut penelitian Sinulunga & Wijono (2023), perempuan yang telah berumah tangga dan tetap berkarir kerap menghadapi dilema akibat dari konflik peran ganda, yaitu kesulitan menyeimbangkan tuntutan sebagai istri dan ibu di rumah dengan tanggung jawab profesional di tempat kerja. Kedua peran ini kerap bertentangan, sehingga menyulitkan mereka dalam membagi waktu dan energi secara efektif. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja tidak menentu, serta kewajiban rumah tangga seperti mengurus anak dan keluarga menyebabkan tekanan yang besar. Hal ini berisiko memicu stres kerja, terutama ketika waktu dan tenaga yang tersedia tidak cukup untuk menjalankan kedua peran secara optimal. Stres yang dialami sering berdampak pada kondisi fisik dan psikologis, seperti mudah lelah, sulit konsentrasi, gangguan kesehatan, dan penurunan produktivitas. Kurangnya dukungan dari lingkungan kerja juga memperburuk situasi, membuat mereka merasa terisolasi dan semakin kesulitan mengatasi tekanan yang ada (Sinulunga & Wijono, 2023).

2.3.2 Efek Stres Kerja Pada Pekerja Wanita

Stres kerja kini dianggap sebagai salah satu permasalahan utama dalam bidang kesehatan kerja yang berdampak serius, terutama bagi pekerja wanita. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ornek & Esin (2020), stres kerja tidak hanya berdampak pada aspek psikologis pekerja tetapi juga pada kondisi fisik, perilaku, serta sosial mereka.

A. Efek fisik

Stres kerja memicu respons fisiologis tubuh yang dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan. Salah satu indikator fisiologis yang diukur dalam penelitian ini adalah kadar kortisol dalam saliva, yang menunjukkan bahwa stres kerja meningkatkan aktivasi sistem saraf otonom dan respons hormonal pekerja. Selain itu, pekerja yang mengalami tingkat stres tinggi juga melaporkan berbagai keluhan fisik, seperti sakit kepala, ketegangan otot, nyeri punggung, serta gangguan pencernaan. Peningkatan risiko masalah kesehatan dapat terjadi diakibatkan karena stres yang berkepanjangan.

B. Efek Psikologis

Dari sisi psikologis, stres kerja menyebabkan peningkatan kecemasan, iritabilitas, dan perasaan tertekan pada pekerja wanita. Beberapa peserta penelitian juga melaporkan mengalami gangguan kognitif, seperti kesulitan berkonsentrasi dan menurunnya daya ingat, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja mereka. Selain itu, stres kerja juga memicu perubahan suasana hati yang tidak stabil, yang dapat meningkatkan risiko konflik interpersonal di lingkungan kerja.

C. Efek Prilaku

Stres kerja menyebabkan peningkatan kecemasan, iritabilitas, dan perasaan tertekan pada pekerja wanita. Beberapa peserta penelitian melaporkan gangguan kognitif, seperti kesulitan berkonsentrasi dan menurunnya daya ingat. Gangguan kognitif tersebut berdampak pada penurunan efektivitas kerja. Selain itu, stres kerja juga memicu perubahan suasana hati yang tidak stabil. Perubahan suasana hati yang tidak stabil meningkatkan risiko terjadinya konflik interpersonal di lingkungan kerja.

D. Efek Sosial

Stres kerja berdampak pada menurunnya dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja. Pekerja wanita dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa stres yang mereka alami di tempat kerja sering kali memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga, sehingga menyulitkan para pekerja perempuan yang memiliki peran ganda untuk menjalankan kedua tugas tersebut secara maksimal.

E. Efek Biologis

Selain peningkatan kadar kortisol, penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja menyebabkan penurunan kadar Immunoglobulin A (IgA) dalam saliva, yang merupakan salah satu indikator penurunan fungsi sistem imun. Kondisi ini menegaskan bahwa stres yang tinggi akan menurunkan imunitas tubuh yang mengakibatkan kerentanan tubuh terhadap menghadapi penyakit (Ornek & Esin, 2020).

2.4 Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada Pekerja Wanita

Tingginya beban kerja berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja pada pekerja wanita. Menurut penelitian Ornek & Esin (2020) menunjukkan beban kerja berlebih yang di tugaskan kepada pekerja maka semakin tinggi pula potensi stres yang di alami oleh pekerja, baik secara fisik maupun psikologis. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan peningkatan kadar kortisol dalam tubuh, yang merupakan indikator utama dari respons stres fisiologis. Pekerja wanita yang memiliki tingkat stres kerja tinggi dapat berkorelasi dengan kondisi fisik, termasuk rasa lelah yang berlebih, nyeri kepala, ketegangan pada otot, serta gangguan tidur.

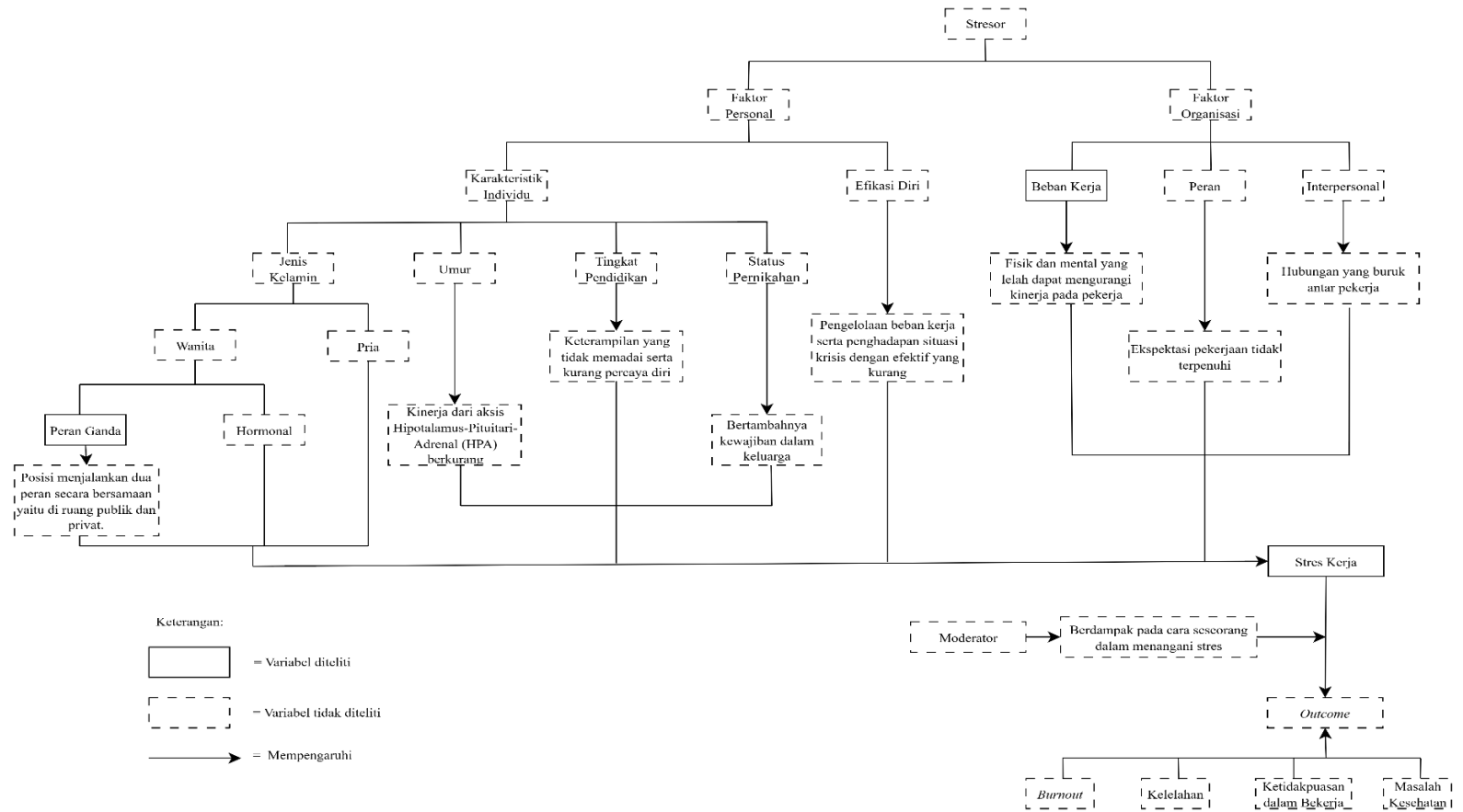
Dari sisi psikologis, beban kerja berlebih berdampak pada peningkatan kecemasan, ketegangan emosional, dan perubahan suasana hati. Pekerja wanita yang mengalami stres kerja juga cenderung mengalami gangguan konsentrasi

dan perasaan kurang dihargai dalam lingkungan kerja. Akibatnya, produktivitas kerja menurun dan risiko burnout meningkat. Selain itu, stres akibat beban kerja yang tinggi juga berpengaruh pada tingkat absensi kerja. Pekerja yang mengalami stres lebih cenderung mengambil cuti karena kelelahan atau masalah kesehatan. Pekerja dengan tingkat stres tinggi menunjukkan penurunan kadar IgA, yang menandakan adanya penurunan sistem imun akibat tekanan kerja yang berkepanjangan (Ornek & Esin, 2020).

Penelitian Sinulunga & Wijono (2023) menunjukkan bahwa konflik peran ganda punya kontribusi besar terhadap meningkatnya stres kerja. Analisis regresi linear sederhana mereka menghasilkan $R^2 = 0,320$ dengan $p < 0,05$, jadi hubungan keduanya terbukti signifikan. Artinya, semakin tinggi tekanan karena konflik peran ganda, semakin besar kecenderungan seseorang mengalami stres kerja. Blix (2013) juga menjelaskan bahwa stres kerja yang berlangsung setidaknya enam bulan dapat memicu perubahan volume jaringan otak pada area yang mengatur emosi dan fungsi kognitif, seperti ACC, DLPFC, caudate, dan putamen. Perubahan ini tidak ditemukan pada individu tanpa stres kerja jangka panjang, dan batas minimal enam bulan dipakai karena responden dinilai sudah melewati fase adaptasi serta memiliki paparan tekanan yang cukup agar hasilnya lebih akurat. (Blix et al., 2013).

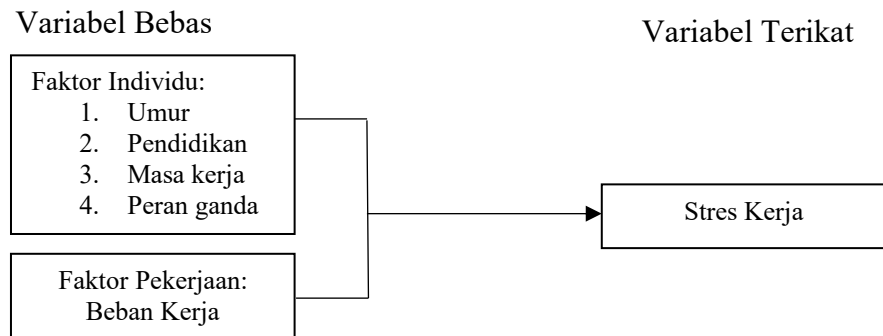
2.5 Kerangka Teori

Kerangka teori yang mendasari penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Teori (Ali & Beddu, 2022), (Lu et al., 2022)

2.6 Kerangka Konsep



Gambar 2. Kerangka Konsep

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ho:

- A. Beban kerja dan stres di tempat kerja tidak berkorelasi di antara karyawan perempuan di PT. X Kota Bandar Lampung
- B. Tidak terdapat hubungan dampak ganda stres kerja terhadap karyawan perempuan di PT. X Kota Bandar Lampung

Ha:

- A. Terdapat hubungan stres di tempat kerja dan beban kerja di kalangan karyawan perempuan di PT. X Kota Bandar Lampung
- B. Terdapat hubungan dampak ganda stres kerja terhadap karyawan perempuan di PT. X Kota Bandar Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan analitik pada penelitian ini menggunakan rancangan *cross-sectional* yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Data diperoleh dalam satu periode pengamatan pada waktu yang sama tanpa perlakuan khusus, sehingga memungkinkan peneliti untuk menilai hubungan yang terjadi pada waktu yang bersamaan (Wang & Cheng, 2020).

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan di PT. X Kota Bandar Lampung

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan pada September 2025 – Januari 2026

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi sasaran dalam penelitian ini terdiri atas pekerja wanita tergabung dalam perusahaan diteliti. Pekerja wanita yang tergabung dalam perusahaan diteliti hingga tahun 2025, terdapat 600 orang. PT. X dipilih sebagai lokasi penelitian dikarenakan memiliki jumlah pekerja wanita yang sesuai dengan fokus penelitian, sehingga diharapkan dapat mewakili seluruh pekerja wanita pada kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung.

3.3.2 Sampel Penelitian

Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling purposif, dengan responden yang terdiri dari pekerja wanita yang memenuhi syarat inklusi.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Seluruh individu dalam populasi yang memenuhi persyaratan inklusi serta tidak tergolong dalam kriteria eksklusi akan ditetapkan sebagai kandidat sampel dalam penelitian. Jumlah minimum sampel ditentukan menggunakan rumus *Lemeshow*, mengingat total populasi perempuan yang layak berpartisipasi sebanyak 403 orang. Pada penelitian Yusril Yusuf (2024) digunakan proporsi populasi yang mengalami stres kerja akibat beban kerja dan peran ganda pada pekerja perempuan sebesar 0,732 dengan populasi 66.

Perhitungan *Lemeshow*:

$$n_o = \frac{Z^2 \times p \times (1 - p)}{d^2}$$

$$n_o = \frac{1.96^2 \times 0.732 \times (1 - 0.732)}{(0.05)^2}$$

$$n_o = \frac{3.84 \times 0.732 \times (1 - 0.732)}{(0.05)^2} = 301.32 \approx 301$$

Perhitungan dengan korelasi populasi terbatas:

$$n_{final} = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o - 1}{N}}$$

$$n_{final} = \frac{301}{1 + \frac{301 - 1}{403}} = \frac{301}{1 + 0.744} = 172,8 \approx 173$$

Keterangan:

- n_{final} : Jumlah sampel akhir
- n_0 : Jumlah sampel awal (tanpa koreksi populasi terbatas)
- N : Jumlah populasi (138 orang)
- Z : Nilai *z-score* untuk tingkat kepercayaan (1.96 untuk 95%)
- p : Proporsi kasus terhadap populasi berdasarkan penelitian Yusril Yusuf (2024) didapatkan 0.732
- d : Derajat penyimpangan ($5\% = 0.005$)

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja dan peran ganda yang dialami oleh pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung

3.4.2 Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kejadian stres kerja yang dialami oleh pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung

3.5 Kriteria Sampel

3.5.1 Kriteria Inklusi

- A. Siap menandatangani formulir persetujuan informed consent untuk berpartisipasi dalam penelitian.
- B. Pekerja yang sudah bekerja minimal 6 bulan.
- C. Pekerja dengan jenis kelamin wanita sudah atau pernah menikah.

3.5.2 Kriteria Eksklusi

- A. Pekerja wanita yang tidak bertugas dan tidak dapat menghadiri saat proses penelitian dilakukan.
- B. Pekerja yang mempunyai riwayat gangguan kejiwaan seperti depresi berat, gangguan kecemasan, atau gangguan bipolar yang telah didiagnosis secara medis.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional berfungsi untuk memperjelas secara rinci ruang lingkup serta makna dari variabel yang akan diteliti. Dalam konteks penelitian ilmiah, definisi ini memiliki peran fundamental dalam menetapkan secara spesifik bagaimana suatu konsep, konstruk, atau variabel akan diukur, diobservasi, dan diaplikasikan sesuai dengan konteks, latar belakang, serta kondisi tertentu yang melatarbelakangi penelitian tersebut. Tidak hanya itu, keberadaan definisi operasional juga menjadi pijakan utama dan landasan yang kokoh dalam proses perancangan alat ukur atau instrumen penelitian, sehingga instrumen tersebut tidak hanya relevan dan sesuai dengan variabel yang diteliti, tetapi juga dapat dipertanggungjawabkan validitas dan reliabilitasnya secara ilmiah melalui pendekatan metodologis yang tepat (Minerva, 2020).

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Dependen: Stres Kerja (Y)	Kondisi emosional yang muncul saat tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu menghadapinya. Ketidaksesuaian ini dapat menyebabkan tekanan psikologis, gangguan kesehatan, dan penurunan kinerja (Vanchapo, 2020b)	Kuesioner <i>The Workplace Stress Scale</i> (WSS)	1. 31-40: Sangat Tinggi 2. 26-30: Tinggi 3. 21-25: Sedang 4. 15-20: Ringan 5. 0-14: Normal (The Marlin Company, 1978) Status Stres Kerja: 1. Tinggi 2. Rendah	Ordinal
Independen: Beban Kerja (X_1)	Respon fisik dan emosional dapat timbul ketika seorang pekerja mengalami tekanan atau beban kerja yang melampaui kemampuan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu untuk menghadapinya (WHO, 2020).	Kuesioner Beban Kerja (NASA- <i>Task Load Index</i>)	1. 76-100: Sangat Tinggi 2. 51-75: Tinggi 3. 26-50: Sedang 4. 0-25: Rendah (Hart & Staveland, 1988) Status Beban Kerja: 1. Tinggi 2. Sedang 3. Rendah	Ordinal

Peran Ganda (X_2)	Seorang individu, terutama perempuan, memikul tanggung jawab dalam dua ranah sekaligus pekerjaan dan keluarga yang berpotensi menimbulkan benturan peran apabila tuntutan dari masing-masing peran tidak dapat dijalankan secara seimbang atau terjadi saling tumpang tindih (Sari et al., 2021)	Kuesioner Peran Ganda (<i>Work and Family Conflict Scale</i>)	1. Tinggi = $X \geq 50$ 2. Sedang = $40 \leq X < 50$ 3. Rendah = $X < 40$	Ordinal
		Status Peran Ganda:	1. Tinggi 2. Sedang 3. Rendah	

3.7 Instrumen, dan Bahan Penelitian

3.7.1 Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan ialah kuesioner tertutup yang mengacu pada kerangka teoritis dan alat ukur yang sudah melalui proses validasi ilmiah pada riset sebelumnya. Kuesioner ini terbagi menjadi tiga segmen utama, yang masing-masing merepresentasikan variabel-variabel kunci dalam penelitian, yaitu dua faktor independen yakni tingkat beban kerja serta keberadaan peran ganda dan satu faktor dependen, yakni intensitas stres kerja yang dialami oleh responden. Komponennya terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

A. Beban Kerja

Instrumen pengukuran beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi skala *Nasa-Task Load Index* yang dikembangkan oleh Hart dan Staveland pada tahun 1988. Skala ini terdiri dari enam dimensi utama yang menggambarkan sumber beban kerja, yaitu: *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, *effort*, dan *frustration level*. Setiap dimensi diukur menggunakan skala *Quisicontinuous* 0-100 untuk memperoleh skor beban kerja yang subjektif namun reliabel (Hart & Staveland, 1988). Langkah pengukuran dengan NASA-TLX sebagai berikut:

a. Pembobotan

Responden diminta untuk memilih salah satu dari dua indikator yang menurut mereka memiliki dampak yang lebih besar terhadap beban kerja. Frekuensi kemunculan masing-masing indikator yang dirasakan dihitung berdasarkan jawaban kuesioner.

b. Pemberian Rating

Responden diminta untuk menilai enam indikator beban kerja pada skala 1 hingga 100.

c. Perhitungan Nilai Produk dan *Weighted Workload* (WWL)

Produk = Rating x Bobot Faktor;

WWL = Produk : 15

d. Interpretasi Skor

0-29 = rendah; 30-49 = agak tinggi; 50-79 = tinggi; 80-100 = sangat tinggi

B. Peran Ganda

Instrumen pengukuran peran ganda studi ini mengadaptasi dari *Work-Family Conflict Scale* (WAFCS) berbasis skala Likert. Instrumen ini diadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Haslam tahun 2014. Dua dimensi utama yang diukur yaitu WFC untuk mengukur sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan FWC untuk mengukur sejauh mana tanggung jawab keluarga mengganggu pekerjaan (Haslam et al., 2014).

Kategori subjek dikelompokkan menggunakan rumus Azwar (2013) untuk membagi data menjadi tiga kelompok: rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 2. Norma Kategorisasi

Norma Kategorisasi	Kategorisasi
$X < (\mu - 1.0 \sigma)$	Rendah
$(\mu - 1.0 \sigma) \leq X < (\mu + 1.0 \sigma)$	Sedang
$X \geq \mu + 1.0 \sigma$	Tinggi

Keterangan : μ = mean, σ = standar deviasi

Pada skala WAFCS terdiri 10 aitem, per-aitem diberi respon jawaban berkisar 1, 2, 3, 4, 5, 6, dan 7. Oleh karena itu, standar skor minimal $X_{\min}$ adalah $1 \times 10 = 10$, dan standar skor tertinggi $X_{\max}$ adalah $7 \times 10 = 70$, dengan range adalah $70 - 10 = 60$, mean (μ) adalah $(70 + 10) / 2 = 40$, dan standar deviasi (σ) $60 / 6 = 10$. Diketahui bahwa distribusi normal standar, penyebaran data. Terbagi ke dalam enam bagian utama yang ditentukan oleh letak deviasi standarnya (Azwar, 2013)

Didapatkan hasil kategorisasi sebagai berikut:

Tinggi = $X \geq 50$; Sedang = $40 \leq X < 50$; Rendah = $X < 40$

C. Stres Kerja

Instrumen pengukuran stres yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari *Workplace Stress Scale* (WSS) yang dikembangkan oleh *The Marlin Company* bersama dengan *The American Institute of Stress* pada tahun 2009. Instrumen ini dirancang untuk menilai tingkat stres kerja yang dialami oleh responden melalui pendekatan kuesioner berbasis persepsi.

Penilaian dilakukan melalui 8 pernyataan, dan setiap pernyataan diberi skor menggunakan skala Likert 5 poin dengan ketentuan sebagai berikut (Soltan et al., 2020):

1 = Tidak pernah

2 = Jarang

3 = Kadang-kadang

4 = Sering

5 = Sangat sering

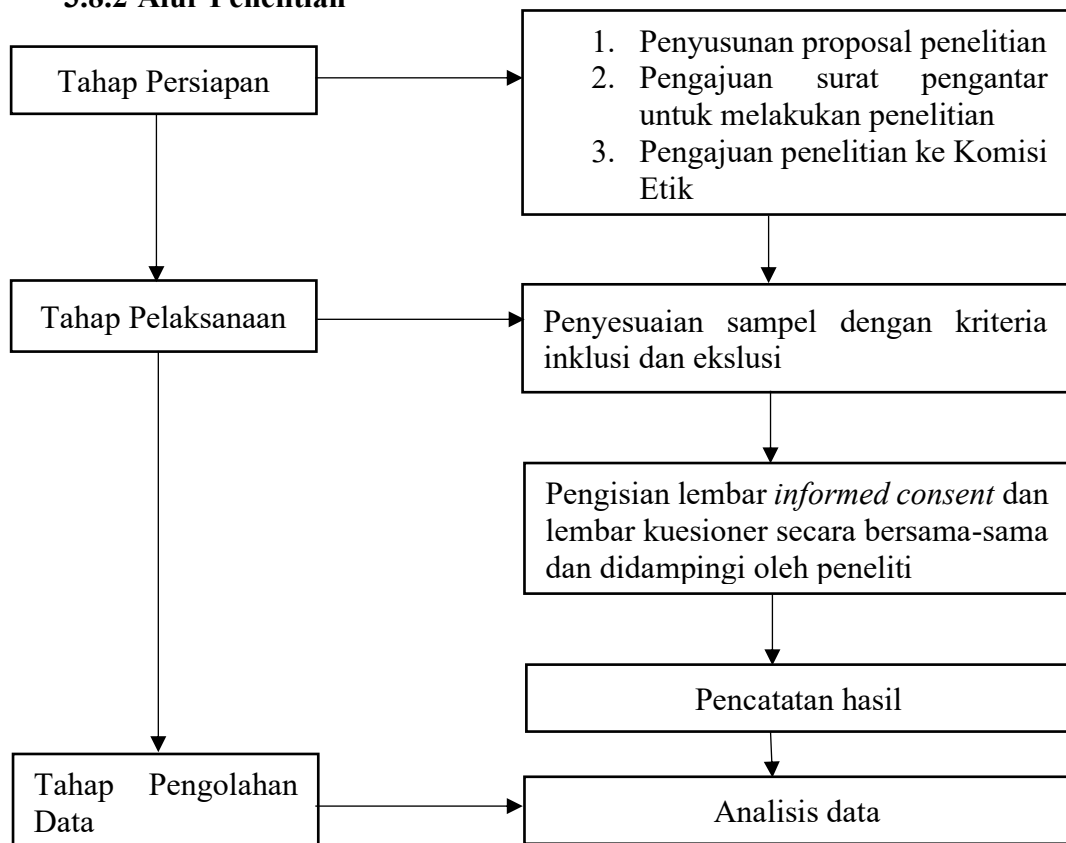
3.8 Prosedur dan Alur Penelitian

3.8.1 Prosedur Penelitian

Tahapan prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- A. Menyusun proposal dan melakukan seminar proposal.
- B. Setelah proposal disetujui oleh supervisor, mintalah surat pengantar dari Fakultas Kedokteran Universitas Lampung untuk melakukan penelitian.
- C. Ajukan proposal penelitian ke Komite Etika Penelitian Kesehatan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung untuk memperoleh izin penelitian dan persetujuan etika.
- D. Pemilihan sampel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi.
- E. Sebagai bagian dari prosedur pengumpulan dan pencatatan data, responden yang memenuhi syarat dan bersedia berpartisipasi akan diundang untuk mengisi formulir persetujuan penelitian (persetujuan yang terinformasi), setelah itu mereka akan diminta untuk mengisi kuesioner.
- F. Melakukan pengolahan data, termasuk pengujian statistik, analisis data, dan penginputan data.
- G. Menyelenggarakan seminar untuk membahas hasil penelitian yang telah dilakukan.

3.8.2 Alur Penelitian



Gambar 4. Alur Penelitian

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berkaitan dengan kemampuan suatu variabel atau instrumen untuk mewakili hal yang memang seharusnya diukur, sehingga instrumen tersebut benar-benar menggambarkan objek atau konsep yang menjadi fokus penelitian. Validitas juga menunjukkan tingkat ketepatan instrumen dalam mencerminkan konsep yang diteliti, karena instrumen yang tepat akan menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran, bukan sekadar data yang banyak tetapi tidak relevan. Sementara itu, Ghozali (2009) menjelaskan bahwa uji validitas berfungsi untuk menilai apakah sebuah kuesioner layak dan sah digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga peneliti dapat memastikan setiap item pertanyaan

bekerja sebagaimana mestinya dalam mengukur variabel yang dituju. Dengan demikian, sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mampu menggambarkan variabel atau konstruk yang hendak diteliti secara akurat, dan jika item tidak mewakili konstruk maka variabel tidak dapat diukur menggunakan kuesioner penelitian dengan tepat. (Sanaky et al., 2021).

A. *Nasa-Task Load Index*

Pengujian validitas terhadap kuesioner ini telah dilakukan oleh Sulistiyo dan Vitasari (2024) yang menunjukkan hasil bahwa Nasa TLX memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel. Menggunakan metode korelasi *product moment* didapatkan r tabel 0,444. Nilai r hitung didapatkan lebih dari r tabel yaitu $\geq 0,444$. Hal ini menandakan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas (Sulistiyo & Vitasari, 2024a)

B. *Work-Family Conflict Scale (WAFCS)*

Pengujian validitas terhadap kuesioner ini telah dilakukan oleh Hartika (2019) yang menunjukkan hasil bahwa nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel. Didapatkan hasil r tabel 0,361. Nilai r hitung dilihat dari *corrected item-total correlation* dan didapatkan seluruh nilai r hitung $\geq r$ tabel yaitu $\geq 0,361$. Hal ini menandakan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas (Hartika et al., 2019a).

C. *Workplace Stress Scale (WSS)*

Pengujian validitas pada kuesioner ini telah dilakukan oleh Widiaty et al. (2021) yang menunjukkan bahwa setiap item dalam pernyataan memiliki nilai r yang dihitung lebih besar dari r tabel, sehingga setiap butir pertanyaan dinyatakan valid. Penelitian tersebut menetapkan nilai r tabel sebesar 0,3610, lalu peneliti membandingkan nilai tersebut dengan r hitung yang diperoleh dari

hasil corrected item-total correlation pada masing-masing item. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung $\geq r$ tabel, sehingga setiap pernyataan dalam instrumen mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Temuan ini menegaskan bahwa item-item kuesioner memiliki keterkaitan yang memadai dengan skor total, sehingga butir pertanyaan dapat merepresentasikan variabel yang diteliti dengan baik. Dengan demikian, instrumen kuesioner tersebut memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian (Widiaty et al., 2021).

3.9.2 Uji Reabilitas

A. *Nasa-Task Load Index*

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan oleh Sulistiyo dan Vitasari (2024), diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,660. Nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum reliabilitas, yang nilainya 0,6, menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat digunakan dengan percaya diri. (Sulistiyo & Vitasari, 2024b).

B. *Work-Family Conflict Scale (WAFCS)*

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan oleh Hartika (2019), diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,745. Nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum reliabilitas, yaitu 0,6 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel untuk digunakan (Hartika et al., 2019b).

C. *Workplace Stress Scale (WSS)*

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan oleh Widiaty et al. (2021), diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,70. Nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum reliabilitas, yaitu 0,6 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel untuk digunakan (Widiaty et al., 2021).

3.10 Pengolahan Data

Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan selanjutnya dianalisis memakai perangkat lunak statistik. Prosedur pengolahan data melibatkan beberapa tahapan sebagai berikut:

A. *Editing* (Penyuntingan Data)

Tujuan fase ini adalah untuk meninjau data yang telah dikumpulkan guna menjamin bahwa data tersebut akurat, lengkap, dan sesuai. Proses ini dilakukan untuk menemukan serta memperbaiki potensi kesalahan atau inkonsistensi yang mungkin terjadi selama proses pengisian kuesioner.

B. *Coding* (Pengkodean Data)

Pada tahap ini, informasi yang semula berbentuk naratif atau deskriptif dikonversi ke dalam bentuk angka atau simbol tertentu. Pengkodean dilakukan berdasarkan indikator yang telah didefinisikan secara operasional, agar data lebih mudah dianalisis secara statistik.

Tabel 3. Pengkodean Aplikasi Input Data

Variabel	Kode	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0	Rendah
	1	Sedang
	2	Berlebih
Peran Ganda (X_2)	0	Rendah
	1	Sedang
	2	Tinggi
Stres Kerja (Y)	0	Rendah
	1	Tinggi

C. *Data Entry* (Pemasukan Data)

Tahap ini dilakukan dengan memasukkan data yang sudah melalui proses pengkodean ke dalam perangkat lunak statistik. Tujuan dari langkah ini adalah untuk mempermudah analisis distribusi data serta menjajaki hubungan antar variabel yang diteliti.

D. *Tabulating* (Tabulasi Data)

Proses pengorganisasian data yang dimasukkan ke dalam sistem komputer ke dalam format tabel dikenal sebagai tabulasi. Penyusunan ini bertujuan untuk menyajikan informasi secara ringkas, sehingga memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi karakteristik data dan memahami pola yang muncul.

3.11 Sumber Data

3.11.1 Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden, yaitu pekerja wanita di perusahaan diteliti yang berstatus sudah dan pernah menikah. Data yang dikumpulkan mencakup informasi pribadi responden, seperti usia, pendidikan terakhir, jumlah anak, dan riwayat penyakit mental telah terdiagnosis medis. Responden mengisi kuesioner, yang digunakan untuk mengumpulkan data yang memuat pertanyaan-pertanyaan untuk menggali aspek konflik peran ganda baik dari sisi pekerjaan terhadap keluarga maupun sebaliknya, persepsi responden terhadap beban kerja yang mereka alami, baik dari segi volume tugas, tekanan waktu, hingga tingkat kesulitan pekerjaan, serta tingkat stres kerja yang berpotensi memengaruhi kondisi mereka di lingkungan kerja.

3.11.2 Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari sumber internal perusahaan, seperti struktur organisasi, kebijakan ketenagakerjaan, serta data terkait jumlah pekerja wanita. Data internal tersebut

digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi perusahaan, karakteristik tenaga kerja, dan aturan kerja yang berlaku, sehingga konteks penelitian dapat dipahami secara lebih jelas. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, seperti buku, jurnal, artikel penelitian, dan dokumen pendukung lain yang relevan dengan topik penelitian. Literatur tersebut berfungsi sebagai dasar teoritis untuk memperkuat kerangka konseptual, terutama yang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja, dan peran ganda pada pekerja wanita. Dengan memadukan sumber perusahaan dan rujukan ilmiah, penelitian ini memiliki landasan yang lebih kuat untuk menjelaskan hubungan antarvariabel serta mendukung analisis hasil penelitian secara lebih terarah.

3.12 Analisis Data

3.12.1 Analisis *Univariat*

Analisis univariat dilakukan untuk mengeksplorasi serta menjelaskan ciri-ciri dari masing-masing variabel secara individu, tanpa mempertimbangkan hubungan dengan variabel lain. Pada tahap ini, digunakan pendekatan deskriptif untuk menyajikan gambaran yang akurat dan nyata mengenai peran beban kerja dan peran ganda terhadap tingkat stres para pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung. Analisis ini berfungsi sebagai langkah awal dalam memahami profil setiap variabel, sekaligus memberikan informasi umum mengenai pola distribusi data.

3.12.2 Analisis *Bivariat*

Analisis bivariat bertujuan untuk menilai ada tidaknya keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pemilihan uji statistik disesuaikan dengan jenis data yang dianalisis. Dalam studi ini, digunakan uji korelasi chi-square pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk menguji hipotesis yang melibatkan data kategorik. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui hubungan antara

beban kerja dan peran ganda terhadap kejadian stress kerja pada pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung. Apabila data tidak memenuhi asumsi untuk dilakukan uji chi-square, maka uji alternatif yang digunakan adalah Fisher's Exact Test.

Penentuan hasil analisis dilakukan dengan membandingkan nilai p dengan nilai α sebagai berikut:

- A. Jika nilai $p \leq 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- B. Jika nilai $p > 0,05$, maka hipotesis ditolak, yang menunjukkan tidak terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut.

3.13 Etika Penelitian

Penelitian telah melalui kajian etik dan dikeluarkan surat persetujuan etik oleh Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung dengan nomor surat 6025/UN26.18/PP.05.02.00/2025.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan di atas memungkinkan untuk menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung didominasi oleh tingkat stres kerja yang tinggi, di mana 83,8% responden berada pada kategori stres kerja yang tinggi. Selain itu, beban kerja yang dirasakan juga tinggi (50,9%). Di sisi lain, peran ganda yang dijalani pekerja wanita juga tergolong tinggi, ditunjukkan oleh 65,9% responden yang berada pada kategori peran ganda tinggi.
2. Pekerja wanita di PT. X lebih banyak mengalami beban kerja berlebih, dan meskipun ada indikasi pengaruh antara beban kerja dan stres kerja, analisis statistik menunjukkan bahwa hubungan antara keduanya tidak signifikan.
3. Sebagian besar responden terpengaruh oleh peran ganda, namun uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara peran ganda dan stres kerja.

5.2 Saran

Beberapa rekomendasi dapat diajukan berdasarkan temuan studi ini:

1. Bagi Perusahaan
Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja wanita dengan memberikan dukungan sosial yang lebih memadai serta kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama bagi mereka yang memiliki peran ganda. Langkah ini dapat membantu mengurangi tekanan yang mereka rasakan

dan meningkatkan kinerja di tempat kerja. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan tentang manajemen waktu dan cara-cara adaptif dalam menghadapi stres, agar pekerja wanita bisa lebih efektif mengatur waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

2. Bagi Pekerja Wanita

Pekerja wanita dianjurkan untuk mengembangkan kemampuan manajemen waktu mereka sebagai upaya untuk meminimalkan dampak negatif dari ketegangan antara pekerjaan dan keluarga, serta untuk mengatasi stres yang timbul akibat peran ganda yang mereka jalani.

Selain itu, pekerja juga disarankan untuk mencari dukungan dari kolega, atasan, atau anggota keluarga agar dapat meringankan beban psikologis dan emosional yang disebabkan oleh konflik antara peran kerja dan keluarga.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diperlukan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi stres kerja, seperti kondisi lingkungan kerja atau tingkat dukungan dari organisasi, yang dapat berperan sebagai faktor pemoderasi dalam hubungan antara beban kerja, peran ganda, dan stres kerja. Selain itu, disarankan untuk menggunakan desain penelitian yang lebih komprehensif, seperti studi longitudinal, guna memantau perubahan tingkat stres kerja dari waktu ke waktu pada pekerja wanita yang menghadapi beban kerja berlebih dan peran ganda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianda, Dr. R. (2025). Workload, Recognition, and Environment: Key Drivers of Employee Stress – A Case Study at PT PLN Unit X. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 14(2), 99–108.
- Agustina, M. T., & Safitri, C. M. (2022a). Stres Kerja: Penyebab, Dampak Dan Solusinya. *Jurnal Pendidikan Sultan Agung*, 2(2), 187–196.
- Agustina, M. T., & Safitri, C. M. T. (2022b). Stres Kerja: Penyebab, Dampak Dan Solusinya. *Jurnal Pendidikan Sultan Agung*, 2(2), 187–196.
- Ali, R., & Beddu, M. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Rumah Sakit Fatima Kota Parepare. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 267–271.
- Apriani, A., Rufiatun, Y., & Gulo, Y. N. (2025). The Effect of Liquidity and Leverage on Profitability with Covid 19 as a Moderating Variable. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 116–121.
- Aprianti, R. (2017). *Hubungan Antara Masa Kerja Dan Interaksi Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Dosen Tetap Di Stikes X Bengkulu*.
- Arif, M., & Malaka, T. (2021). Hubungan Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Kontrak di PT. X. *Jurnal Kemas Khatulistiwa*, 8(1), 44-54.
- Armando Purba, A., Mahardika Tampubolon, A., Lumban Gaol, R. Y., Ashari Siregar, I., & Hidayat, N. (2024). Mengoptimalkan Penduduk Usia Produktif Sebagai Aktor Utama Dalam Pembangunan Nasional. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(1), 460.
- Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(1).
- Blix, E., Perski, A., Berglund, H., & Savic, I. (2013). Long-Term Occupational Stress Is Associated with Regional Reductions in Brain Tissue Volumes. *PLoS ONE*, 8(6).
- BPS. (2024). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2021-2023*.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah

- Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *JBE Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71-83.
- Casya, H. A., Suliawati, & Harahap, B. (2024). Analisis Beban Kerja Mental Mahasiswa Tingkat Akhir Pada Penyelesaian Tugas Akhir Menggunakan Metode NASA-TLX. *Buletin Utama Teknik*, 20(1), 55–60.
- Dewi, A. B. C., Rachmawati, S., & Wardani, A. F. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja Mental Terhadap Stress Kerja Pada Pekerja Wanita Bagian Weaving. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 8(1), 50–62.
- Dung, V., Trang, V. T., & Lan, N. T. M. (2024). Workload doesn't mean exhaustion: Antecedents of teacher burnout. *Journal of Education and E-Learning Research*, 11(2), 404–412.
- Egawati, S., & Aryani, L. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga. *Jurnal Riset Mahasiswa Psikologi*, 1(1), 47–54.
- Fadhlurrahman, M. N., & Alfiansyah, S. (2024). Tantangan Dalam Meningkatkan Kesadaran Akan Pentingnya Pendidikan Di Era Saat Ini. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 4(7), 11–15.
- Fau, J. F., Mendrofa, K. J., Wau, M., & Waruwu, Y. (2023). Pendidikan Jendela Dunia. *JIPMAS : Jurnal Visi Pengabdian Kepada Masyarakat*, 04, 69–77.
- Fikri, M. (2022). Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Dengan Menggunakan Metode CVL Dan NASA-TLX Di Bagian Quality Control Perusahaan Pangan Bekasi.
- Fila, M. J. (2016). The Job Demands, Control, Support Model: Where Are We Now? *TKM International Journal for Research in Management*, 1(1), 15.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Guridno, E., Universitas, S., Jalan, N., Pejaten, S., Minggu, P., & Selatan Indonesia, J. (2021). The Effect of Organizational Climate, Work Stress, and Conflict on Motivation and its Impact on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor Inspection. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(4), 189-201.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human Mental Workload*. Elsevier Science Publishers B.V.
- Hartadi, A. (2020). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan DIY. *JURNAL AMA YOGYAKARTA*, 13(2), 20.

- Hartika, L. D., Agustiar, N. P. N., & Triani, K. R. (2019a). Pengujian Validitas dan Analisa Skala Work Family Conflict. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1), 1–14.
- Haslam, D., Filus, A., & Alina, M. (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).
- Hisbih, T. A., Karmela Fitriani, L., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109–125.
- Hutauruk, V. N., & Tinambunan, A. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Financial Dan Kompensasi Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Produksi PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi). *KKUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2, 146–154.
- Iman, N., Firmansyah, N. A., & Himayati, A. I. (2025). The Evaluation of mental workload using the NASA task load index (NASA-TLX) method on production department employees. *Sainteks: Jurnal Sain Dan Teknik*, 7(01), 12–22.
- Ishak, R. F., Nurhawan, A., & Syarifudin, D. (2023a). Pengukuran Beban Mental Dosen Fakultas Teknik Universitas Pasundan. *Infomatek*, 25(1), 69–76.
- Ishak, R. F., Nurhawan, A., & Syarifudin, D. (2023b). Pengukuran Beban Mental Dosen Fakultas Teknik Universitas Pasundan. *Infomatek*, 25(1), 69–76.
- Jamaludin, A., Widiarto, T., Sutina, S., & Jumaeroh, S. (2024). Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produksi Tenaga Kerja di PT. Galva Kami Industry Cikarang. *Sosio E-Kons*, 16(2), 147.
- Jiang, Z., Hu, X., & Wang, Z. (2018). Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 59–71.
- Kusuma, A. M., Wahyuni, I., & Widjasena, B. (2024). Hubungan Job Demand, Job Control, Dukungan Sosial dan Faktor Individu Terhadap Stres Kerja pada Pendamping Sosial PKH Kota Bekasi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 53–58.
- Lea, A. I., Ati, A. N., & Ruliati, L. P. (2025). Literatur Review : Hubungan Antara Stres Kerja dan Kesehatan Mental Tenaga Kerja. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(3), 10490–10497.
- Liana, Y. (2020). *Rotasi Kerja, Stress, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Perbankan Kota Malang*.

- Lu, Y., Liu, Q., Yan, H., & Liu, T. (2022). Effects of occupational hazards and occupational stress on job burn-out of factory workers and miners in Urumqi: a propensity score-matched cross-sectional study. *BMJ Open*, 12(9).
- Lubis, I. H. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, 2(2),
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2).
- Megawati, & Cikusin, Y. (2021). Peran Ganda Wanita Di Tempat Kerja Di Kelurahan Dinoyo Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Studi Pada Kelurahan Dinoyo Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*, 15(4), 48-53.
- Mildawati, T., & Tangngareng, T. (2023). Jenis-Jenis Pendidikan (Formal, Nonformal Dan Informal) Dalam Perspektif Islam. *Vifada Journal of Education*, 1(2), 01–28.
- Minerva, T. (2020). Educational dinosaurs in the digital-pandemic era: The need for a digital framework and an emergency framework in education. *Journal of E-Learning and Knowledge Society*, 16(3).
- Muallivasari, U., Nukman, & Muthhalib, N. U. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja di PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar. *Window of Public Health Journal*, 2(4), 757–764.
- Nasution, F. A. P., Nuraeni, Y., & Nuzula, F. (2022). Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(2), 105–120.
- Nurhidayat, M., Sulaeman, U., & Rahman. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT. Bosowa Propertindo Makassar. *Window of Public Health Journal*, 5(4), 539–545.
- Ocktarini, R. (2023). *Kesehatan Pekerja Wanita* (114th ed.). Warta K3 Buletin Internal K3 RSUP DR SARDJITO.
- Ornek, O. K., & Esin, M. N. (2020). Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women workers: a control groups study. *BMC Public Health*, 20(1).
- Paramitha, D. S., & Ariani, L. (2024). Hubungan Kontrol Diri dengan Stress Kerja Pada Bidan di Rumah Sakit Banjarmasin. *Malahayati Nursing Journal*, 6(6), 2415–2425.
- Pasaribu, S., Hasibuan, A., Pratiwi, D., & Salianto. (2024). Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), 8112–8118.

- Pramesti, A., & Suhendar, E. (2021). Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode NASA-TLX pada CV. Bahagia Jaya Alsindo. *Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi*, 5(3), 229–235.
- Pratiwi, N., Nirmala, F., Dewi, T., Jurusan, M., Masyarakat, K., Universitas, F., Oleo, H., & Jurusan, D. (2025). Hubungan Beban Kerja, Durasi Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. PLN PLTD Poasia Kendari. *Journal of Health Science Leksia (JHSL)*, 3(2).
- Pratiwy, I. C., & Wijono, S. (2022). Work Family Conflict dengan Kinerja (Job Performance) Karyawan Wanita Swalayan Laris Ambarawa. *Jurnal Perempuan Dan Anak Indonesia*, 4(1), 9–15.
- Puji Astuti, D., & Zakiy, M. (2022). Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dan Komitmen Afektif Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 7(1), 13–23.
- Purbasari, A., & Zainudin. (2025). Pengukuran Beban Kerja Mental dengan Metode NASA-TLX Pada Pekerja Departemen Mekanik di PT. XYZ. *Profisiensi*, 13(1), 1–11.
- Putri, D. K., Prasetyo, Y., & Farhanindya, H. H. (2025). Work-family conflict in working women: What is the role of time management? *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 6(1), 35–42.
- Rahmadani, Y., Yuliana, L., & Fuadi, Y. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Peserta Pelatihan Welder PT. X. *Jurnal Surya Medika*, 10(1), 125–130.
- Rahmat, S. K., Chaeruddin Hasan, & Rahman. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stress pada Pegawai SDM di PT. PLN (PERSERO) UIW SULSELBAR. *Window of Public Health Journal*, 2(3), 899–906.
- Ratih, T., Winta, M. V. I., & Pratiwi, M. M. S. (2025). Peran Ganda Perempuan, Kebahagiaan dan Kebermanfaatan: Kajian Kualitatif Tentang Transformasi Mindset. *PSIKODIMENSIA*, 23(2), 124–133.
- Rezeki, M. T., & Indrawati, R. L. (2022). Pengaruh pendidikan, Penduduk, Pencari Kerja Terhadap Kesempatan kerja di Jawa Barat 1985-2020. *Journal Perdagangan Industri Dan Moneter*, 10(2), 2303–1204.
- Ria Silvida, F., Anggriawan, R., Indra Gunawan, M., & Dzul Fadlli, M. (2022). Analisis angkatan kerja Indonesia berdasarkan tingkat pendidikan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1).
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo*, 8(2), 174–179.

- Sanaky, M. M., Saleh, L. Moh., & Titaley, H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetris*, 11(1).
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–059.
- Sharma, P. (2023). Self-Efficacy and its Role in Coping with Stress: A Review of Recent Literature. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(8).
- Singh, R., & Kumar, A. (2024). A study of Causes of Stress among working women and its impact on their health and productivity Introduction. *International Journal of Economic Perspectives*, 18(08), 66–82.
- Sinulungga, T. H., & Wijono, S. (2023). Konflik Peran Ganda Terhadap Stress Kerja Karyawan Wanita Yang Sudah Menikah di PT X. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(2), 367–378.
- Soltan, M. R., Al-Hassanin, S. A., Soliman, S. S., & Gohar, S. F. (2020). Workplace-related stress among oncologists: Egyptian single-centered observational study. *Middle East Current Psychiatry*, 27(1).
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 51–56.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Sulistiyo, W., & Vitasari, P. (2024a). Analisa Beban Kerja Mental Operator Dengan Metode NASA TLX Di PT XYZ. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 13(2), 45–52.
- Sulistiyo, W., & Vitasari, P. (2024b). Analisa Beban Kerja Mental Operator Dengan Metode NASA TLX Di PT XYZ. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 13(2), 45–52.
- Syakina, D., Fahmi Farhanas, V., Zaskia Rahmayanti, N., Laila Fitria, R., & Greata Singadimeja, H. (2022). Pekerja Sif: antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, 18, 33–43.
- Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batucilin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(1), 63–75.
- The Marlin Company. (1978). *The Workplace Stress Scale TM*.
- Tiaraningtias, A., Ismayenti, L., & Hastuti, H. (2023). Hubungan Antara Shift Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Sewing PT. X. *JIMKesmas Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 8(1), 2502–2731.

- Tyfani, Z. S., Purwaningrum, E. K., & Ramadhan, Y. A. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Wanita. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2(2), 913–919.
- Vanchapo, A. (2020a). *Buku Ajar Beban Kerja dan Stres Kerja* (N. Arsalan, Ed.). CV. Penerbit Qiara Media.
- Voglino, G., Savatteri, A., Gualano, M. R., Catozzi, D., Rousset, S., Boietti, E., Bert, F., & Siliquini, R. (2022). How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies. *BMJ*, 12(4), 1-9.
- Wakhidah, S., Az, A., Psikologi, Z., Psikologi, F., & Humaniora, D. (2023). Pengaruh Sense of Belonging Terhadap Tingkat Adaptasi Kerja Pasca Pandemi Covid-19 Guru di Kabupaten Magelang. *Borobudur Psychology Review*, 3(1), 38–49.
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional Studies: Strengths, Weaknesses, and Recommendations. In *Chest* (Vol. 158, Issue 1, pp. S65–S71). Elsevier Inc.
- WHO. (2020). *Occupational Stress, Burnout and Fatigue*.
- WHO. (2021). *Life course approach to health*.
- Widiaty, A. T., Amalia, R., Utari, D., & Kamilia, N. (2021). Gambaran Stres Kerja pada Karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Hutama Karya Kabupaten Bekasi Occupational Stress Level Among Employees at PLTGU Muara Tawar Project PT Hutama Karya Bekasi. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 13(2).
- Widiyanto, A., & Sanusi, F. (2021). Konflik Peran Ganda Dan Manajemen Stres Kerja Karyawan Wanita Di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 64–83.
- Wismaningsih, E. (2020). *Analisis Pengaruh Hubungan Interpersonal, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dispermades Dan P3A Kabupaten Kebumen*.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
- Yan, T., Ji, F., Bi, M., Wang, H., Cui, X., Liu, B., Niu, D., Li, L., Lan, T., Xie, T., Wu, J., Li, J., & Ding, X. (2022). Occupational stress and associated risk factors among 13,867 industrial workers in China. *Frontiers in Public Health*, 10, 1–9.
- Zainudin, & Purbasari, A. (2025). Pengukuran Beban Kerja Mental Dengan Metode NASA-TLX Pada Pekerja Departemen Mekanik Di PT. XYZ. *Profisiensi*, 13(1), 1–11.

Zulkarnaen, W., Sasangka, I., Piksi Ganesha, P., & Muhammadiyah Bandung, U. (2021). Work Stress: A Negative Cause And Impact Analysis. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akutansi)*, 5(2), 1743–1756.