

**DUKUNGAN KELUARGA DALAM MEMODERASI PENGARUH BEBAN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA
PEKERJA MIGRAN WANITA INDONESIA DI TAIWAN**

(Skripsi)

Oleh

ALDA CHANDRA PUTRI

2256051016



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2026

**DUKUNGAN KELUARGA DALAM MEMODERASI PENGARUH BEBAN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA
PEKERJA MIGRAN WANITA INDONESIA DI TAIWAN**

**OLEH
ALDA CHANDRA PUTRI**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**Pada
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**



**FAKULTAS LMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2026

ABSTRAK

DUKUNGAN KELUARGA DALAM MEMODERASI PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA MIGRAN WANITA INDONESIA DI TAIWAN

Oleh

ALDA CHANDRA PUTRI

Pekerja Migran Indonesia (PMI) wanita di Taiwan menghadapi berbagai tuntutan kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja, seperti beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kondisi tersebut menjadikan dukungan keluarga sebagai faktor penting yang diduga mampu menurunkan stres kerja yang dialami. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan, serta menguji peran dukungan keluarga sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah pekerja migran wanita Indonesia yang bekerja di Taiwan, dengan sampel sebanyak 399 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares-Struktural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, serta dukungan keluarga tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Hasil pengujian moderasi menunjukkan bahwa dukungan keluarga tidak mampu memoderasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. Penelitian ini mengindikasikan bahwa dukungan keluarga yang bersifat emosional dari jarak jauh belum sepenuhnya efektif dalam mengurangi tekanan kerja yang bersumber dari tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dukungan Keluarga, Stres Kerja, Pekerja Migran.

ABSTRAK

DUKUNGAN KELUARGA DALAM MEMODERASI PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA MIGRAN WANITA INDONESIA DI TAIWAN

By

ALDA CHANDRA PUTRI

Indonesian female migrant workers in Taiwan face various job demands that have the potential to increase work-related stress, such as high workload and unfavorable working conditions. These circumstances position family support as an important factor that is presumed to reduce the level of work stress experienced. This study aims to analyze the effects of workload and work environment on work stress among Indonesian female migrant workers in Taiwan, as well as to examine the role of family support as a moderating variable in this relationship. This research employs a quantitative approach. The population of this study consists of Indonesian female migrant workers in Taiwan, with a sample of 399 respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires and analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that workload and work environment have a positive and significant effect on work stress, while family support has no significant effect on work stress. Furthermore, the moderation analysis shows that family support does not moderate the effects of workload and work environment on work stress. These findings suggest that emotionally based family support provided from a distance is not yet fully effective in reducing work stress arising from job demands and less conducive working conditions.

Keywords: Workload, Work Environment, Family Support, Work Stress, Migrant Workers.

Judul Skripsi

**: DUKUNGAN KELUARGA DALAM
MEMODERASI PENGARUH BEBAN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA PADA
PEKERJA MIGRAN WANITA
INDONESIA DI TAIWAN**

Nama Mahasiswa

: Alda Chandra Putri

Nomor Pokok Mahasiswa

: 22560151016

Jurusan

: Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si

NIP. 196910121995121001

Dra. Fenny Saptiani, M.Si

NIP. 196307102025212001

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si

NIP. 197502042000121001

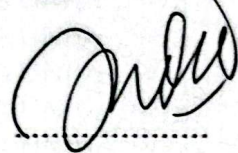
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

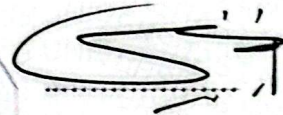
Ketua : Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.



Sekretaris : Dra. Fenny Saptiani, M.Si.



Penguji : Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.
NIP. 1976082120000320001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 06 Maret 2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya mengatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 22 Desember 2025

Yang membuat pernyataan,



Alda Chandra Putri

NPM. 2216051016

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Alda Chandra Putri yang lahir di Cilegon, 24 April 2004 dan merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Doni Candraa dan Ibu Nurlina Sukowigati. Latar belakang pendidikan yang ditempuh oleh penulis yaitu dengan menyelesaikan sekolah dasar di SDN 163 Pekanbaru lulus pada tahun 2016, Sekolah Menengah Pertama di MTS Terpadu Nurul Qodiri Lampung Tengah lulus pada tahun 2019 dan Sekolah Menengah Atas di MA Terpadu Nurul Qodiri Lampung Tengah dan lulus pada tahun 2022. Pada tahun 2017-2022 penulis juga menempuh pendidikan non akademik di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Lampung Tengah.

Pada tahun 2022 penulis melanjutkan Pendidikan Tinggi sebagai mahasiswa Strata Satu (S1) Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Lampung. Selama perkuliahan penulis aktif dalam Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Administrasi Bisnis dan merupakan anggota Pengembangan Sumber Daya Anggota (PSDA), selain itu penulis juga tergabung dalam organisasi PIK-R Raya Universitas Lampung dan tergabung juga dalam beberapa kepanitian di Keluarga Mahasiswa Nahdlatul Ulama (KMNU). Penulis telah melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Fajar Bulan, Kecamatan Gunung Sugih, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Penulis juga pada tahun 2025 mengikuti IAM Ambassador Batch 5.

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Bukan semesta yang jahat, tapi memang kamu yang di takdirkan untuk menjadi perempuan kuat”

(Ust. Hanan Attaki)

”Tugas kita hanya percaya bahwa semua rencana Allah selalu membawa akhir yang indah”

(dariazhr)

“Perbaiki sholatmu, maka allah akan memperbaiki hidupmu”

(Abah Imam Suhadi)

“Sudahkah hari ini bersyukur?”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirabbil 'alamin

Dengan mengucapkan segala puji syukur kepada Allah SWT atas limpah rahmat serta karunia-Nya, sehingga engkau memberikan kekuatan untuk sampai di titik ini. Segala puji hanya untuk milikmu Ya Allah dengan penuh rasa syukur dan bahagia, hasil karya ini kupersembahkan kepada:

Ibuku Tersayang Nurlina Sukowigati

Terimakasih kepada ibuku tersayang atas segala do'a yang tidak pernah putus bahkan menembus langit, kasih sayang yang tidak terbatas, kesabaran yang telah engkau lakukan untuk membesarkan penulis seorang diri dan terimakasih atas semua nasihat yang telah engkau berikan serta atas semua pengorbanan yang telah engkau lakukan sampai saat ini.

Kakakku Aldi Chandra Putra & Desi Sofiati

Terimakasih telah hadir menjadi sosok kakak yang melindungi penulis, memberi rasa aman dan ketangguhan dalam setiap langkah, mesti tak selalu diungkapkan dengan kata-kata. Terimakasih telah mendengarkan dan memberi nasihat singkat dalam proses penulis menyelesaikan tugas akhir.

Sahabat-Sahabat

Terimakasih kepada sahabat-sahabatku penulis yang selalu menjadi tempat pulang dan tempat berkeluh kesah. Terimakasih karna selalu memberikan afirmasi positif kepada penulis setiap hari nya.

Almamaterku, Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi yang diangkat oleh penulis berjudul “Dukungan Keluarga Dalam Memoderasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Migran Wanita Indonesia di Taiwan” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini, saya menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta arahan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan, kesehatan, kesabaran, rezeki, dan kemudahan dalam menjalani setiap tahapan skripsi dari awal hingga akhir dengan baik.
2. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

8. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama. Penulis mengucapkan terima kasih karena telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, dan setiap arahan yang diberikan merupakan bagian penting bagi penulis untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini hingga selesai.
9. Ibu Dra. Fenny Saptiani, M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua, penulis mengucapkan terima kasih atas kesabaran, dukungan, kepedulian, bimbingan, serta motivasi yang selalu diberikan setiap proses bimbingan dari awal hingga akhir skripsi ini. Serta dorongan kepercayaan yang ibu berikan untuk menyelesaikan skripsi tepat waktu menjadi salah satu alasan penulis untuk tetap semangat dalam mengerjakan tugas akhir.
10. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si selaku Dosen Penguji, penulis mengucapkan terima kasih atas seluruh masukan, saran, dan evaluasi yang diberikan. Arahan detail yang ibu berikan membuat penulis lebih mudah dalam menyelesaikan tugas akhir ini dan membuat penulis lebih percaya diri terhadap tugas akhir yang di tulis.
11. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu nya yang diberikan kepada penulis selama masa studi. Dan terima kasih juga kepada Mas Bambang yang telah memberikan pelayanan terbaik, arahan, serta bantuan administrasi selama perkuliahan maupun selama proses penyelesaian tugas akhir ini.
12. Kepada ibuku yang sangat hebat Nurlina Sukowigati. Walaupun ucapan terima kasih ini tak akan pernah cukup menggantikan semua pengorbanan yang telah engkau berikan. Namun penulis tetap mengucapkan terima kasih atas cinta dan do'a yang tak pernah putus disetiap proses perjalanan penulis. Terima kasih telah mengorbankan apapun demi penulis dan selalu mengusahakan penulis untuk hidup dengan layak, serta memastikan penulis tetap baik-baik saja walaupun beranjak dewasa hanya bersama seorang ibu. Terima kasih untuk setiap nasihat hidup yang diberikan agar penulis selalu kuat dalam menjalani hidup setiap harinya. Terima kasih telah menjadi motivasi penulis untuk

menyelesaikan tugas akhir dengan objek Pekerja Migran Wanita Indonesia di Taiwan.

13. Kepada Bapak Alm. Doni Candra. Terima kasih telah hadir menjadi sosok yang selalu melindungi penulis semasa hidup dan terima kasih telah memberikan pelajaran hidup yang sangat berharga bagi penulis. Semoga bapak tenang di sisinya dan mendapatkan tempat terbaik Al-fatihah.
14. Kakak ku Aldi Chandra Putra, penulis mengucapkan terima kasih telah hadir menjadi sosok kakak yang baik, selalu melindungi penulis, dan menjadi garda terdepan saat penulis memiliki masalah. Terima kasih karena telah memberikan perhatian kepada penulis walaupun tidak selalu dengan kata-kata. Teruntuk kakak ipar penulis yaitu Desi Sofiati terima kasih sudah hadir di keluarga penulis, membuat penulis menemukan sosok kakak perempuan untuk berbagi setiap hal dan terima kasih sudah menganggap penulis adik kandung dengan memberikan nasihat dan arahan untuk penulis.
15. Untuk Muhammad Mujtahid, lelaki yang memiliki sabar seluas samudera. penulis mengucapkan terima kasih karena telah hadir di hidup penulis dari sebelum perkuliahan sampai saat ini dan itu sangat berarti untuk penulis. Terima kasih karena selalu meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Terima kasih karena selalu ada di setiap momen di hidup penulis, baik dalam keadaan senang maupun sulit. Terima kasih telah menjadi garda terdepan untuk penulis setiap mengalami kesulitan dan selalu menguatkan penulis setiap ekspektasi tidak sesuai dengan realita yang penulis dijalani.
16. Sahabatku Aselole yang terdiri dari Lely Ervi Setiyawati, Dina Rahmasari, Valiza Shafa Zhafira, dan Khalisa Alifia Zahra. Penulis mengucapkan terima kasih karena selalu ada bagi penulis selama masa perkuliahan dan sudah seperti keluarga ke 2 bagi penulis. Terima kasih telah menjadi diri sendiri di persahabatan ini dan selalu memberikan afirmasi positif setiap harinya, semoga kita selalu saling bisa menguatkan dan meyakinkan satu sama lain. Terima kasih atas bantuan, masukan, dan waktunya pada saat menemani penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Berkat kalian penulis yakin bahwa pertemanan didunia perkuliahan tidak seburuk isu yang tersebar di luar sana. Semoga

dinamapun kalian berada selalu dipertemukan dengan orang-orang baik dan semoga apa yang kalian impikan bisa terwujud.

17. Sahabatku Izmy Kurnia, Elfa Murdiana Sari, Aulia Maulida, dan Dwi Handayani. Penulis mengucapkan terima kasih karena telah menjadi saksi perjalanan hidup penulis dari Pondok Pesantren Nurul Qodiri sampai saat ini. Terima kasih karena sudah menemani perjalanan penulis selama kuliah. Walaupun kita tidak komunikasi setiap hari tetapi kalian tetap ada di setiap masa sulit maupun senang penulis dan selalu ada saat penulis membutuhkan bantuan. Semoga dimanapun kalian berada tetap berada dalam lindungan Allah.
18. Kepada Pondok Pesantren Nurul Qodiri. Penulis mengucapkan terima kasih karena dari tempat ini penulis belajar menjadi sosok yang percaya diri, berani dan bertanggung jawab atas segala keputusan yang ambil dan menjadi langkah awal bagi penulis untuk memulai mengejar impian penulis. Terima kasih telah menjadi tempat yang menemukan penulis dengan teman, sahabat dan cinta penulis. Terima kasih atas semua pelajaran dan pengalaman berharga yang tidak akan terlupakan. Terima kasih kepada ayah dan ibu karena telah menciptakan ponpes yang selalu menjadi tempat pulang dan selalu di rindukan oleh alumni.
19. Teman-teman di jurusan Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2022, terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, dan perjuangan yang telah dilalui bersama. Semoga ilmu yang kita dapat bisa menjadi langkah awal untuk menuju keberhasilan.
20. Kos Putri Lamban Kencana sebagai tempat singgah penulis selama perkuliahan. Penulis ucapkan terima kasih telah menjadi saksi penulis berkeluh kesah, menangis, marah, emosi, bahagia, tertawa, lelah dengan semua kehidupan perkuliahan. Tempat ini bukan hanya tempat singgah tetapi juga menjadi tempat proses pendewasaan penulis karena harus mampu hidup mandiri. Sedih pastinya meninggalkan tempat yang sudah bertahun-tahun di huni tetapi terima kasih atas rasa nyaman nya.
21. Penulis mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri. Kepada Alda kecil terima kasih selalu mencoba banyak hal, tidak putus asa, tidak menyerah dan selalu berusaha untuk bisa melakukan apapun walau tanpa orang tua di samping mu. Kepada Alda yang saat ini terima kasih karena telah mewujudkan impian

mamak untuk memiliki anak seorang sarjana. Terima kasih sudah mau bertahan untuk setiap proses yang sulit untuk dilalui, dan perlahan mampu membungkam perkataan orang diluar sana. Semoga kedepannya selalu ada hal-hal baik, selalu dalam lindungan Allah, bisa bertemu orang baik lainnya, dan mampu mewujudkan impian.

Bandar Lampung, 06 Maret 2026

Alda Chandra Putri

NPM. 2256051016

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR RUMUS	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Perilaku Organisasi.....	10
2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi	10
2.1.2 Model Perilaku Organisasi.....	11
2.2 <i>Job Demand-Resources</i> (JD-R) Model.....	12
2.3 Beban Kerja.....	14
2.3.1 Definisi Beban Kerja	14
2.3.2 Jenis Beban Kerja	15
2.3.3 Aspek-Aspek Beban Kerja.....	16
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	16
2.3.5 Dampak Beban Kerja.....	18
2.4 Lingkungan Kerja.....	18
2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja	18
2.4.2 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja.....	19
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
2.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	21

2.4.5 Dampak Lingkungan Kerja.....	22
2.5 Dukungan Keluarga.....	23
2.5.1 Definisi Dukungan Keluarga	23
2.5.2 Fungsi Dukungan Keluarga	24
2.5.3 Aspek-Aspek Peran Dukungan Keluarga	24
2.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Dukungan Keluarga	25
2.6 Stres Kerja	26
2.6.1 Definisi Stres Kerja.....	26
2.6.2 Dimensi Stres Kerja	27
2.6.3 Gejala-Gejala Stres Kerja	28
2.6.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	29
2.6.5 Dampak Stres Kerja	29
2.7 Penelitian Terdahulu	30
2.8 Kerangka Pemikiran	31
2.9 Hipotesis Penelitian.....	34
III. METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.2.1 Populasi.....	35
3.2.2 Sampel	35
3.3 Sumber Data	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....	37
3.5.1 Definisi Konseptual	37
3.5.2 Definisi Operasional	38
3.6 Skala Pengukuran Variabel.....	41
3.7 Teknik Analisis Data.....	42
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	42
3.7.2 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	43
3.7.3 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	50
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	52

4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	55
4.2.1 Pengumpulan Data	55
4.2.2 Karakteristik Responden	56
4.2.3 Distribusi Jawaban Responden	66
4.3 Hasil Analisis Data	75
4.3.1 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	75
4.3.2 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	85
4.4 Pembahasan	90
4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	90
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	92
4.4.3 Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Stres Kerja	94
4.4.4 Pengaruh Dukungan Keluarga Dalam Memoderasi Hubungan Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja	96
4.4.5 Pengaruh Dukungan Keluarga Dalam Memoderasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja	98
V. KESIMPULAN DAN SARAN	101
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Peta Proporsi Penduduk Asing di Taiwan	2
Gambar 1.2 Peta Taiwan	2
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	11
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 3.1 Model Penelitian	43
Gambar 4.1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	56
Gambar 4.2 Presentase Responden Berdasarkan Lokasi Kerja	57
Gambar 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Usia	58
Gambar 4.4 Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Gambar 4.5 Presentase Responden Berdasarkan Jam Kerja Per Hari	60
Gambar 4.6 Presentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja Di Taiwan	61
Gambar 4.7 Presentase Responden Berdasarkan Jadwal Rutin Pulang Ke Indonesia	62
Gambar 4.8 Presentase Responden Berdasarkan Jadwal Lama Tidak Pulang Ke Indonesia	63
Gambar 4.9 Presentase Responden Berdasarkan Status Perkawinan	64
Gambar 4.10 Presentase Responden Berdasarkan Jumlah Anak	65
Gambar 4.11 Presentase Responden Berdasarkan Alasan Tekanan Dalam Pekerjaan	65
Gambar 4.12 Hasil <i>Outer Loading</i>	76

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Proporsi Penduduk Asing di Seluruh Kabupaten di Taiwan	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional	38
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	42
Tabel 3.3 Prameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS	44
Tabel 3.4 Hasil <i>Outer Loading</i> Uji Validitas Tahap Pertama	45
Tabel 3.5 Hasil <i>Outer Loading</i> Uji Validitas Tahap Kedua	47
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.1 Interpretasi Skala Penilaian Responden	66
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	67
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	69
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Dukungan Keluarga	71
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja	73
Tabel 4.6 Hasil <i>Outer Loading</i>	76
Tabel 4.7 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	78
Tabel 4.8 <i>Cross Loading</i>	79
Tabel 4.9 <i>Fornell-Larcker criterion</i>	81
Tabel 4.10 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT)	81
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability</i> – Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.12 <i>Cronbach's Alpha</i> – Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.13 <i>Collinerity Statistic</i> (VIF)	84
Tabel 4.14 <i>Predictive Relevance</i> (Q2)	85
Tabel 4.15 <i>Standaradized Root Mean Square Rasidual</i> (SRMR)	85
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R2)	86
Tabel 4.17 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	87
Tabel 4.18 Uji Hipotesis <i>Interaction Effect</i>	88
Tabel 4.19 <i>Effect Size</i> (f^2)	90

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3.1 Slovin.....	36

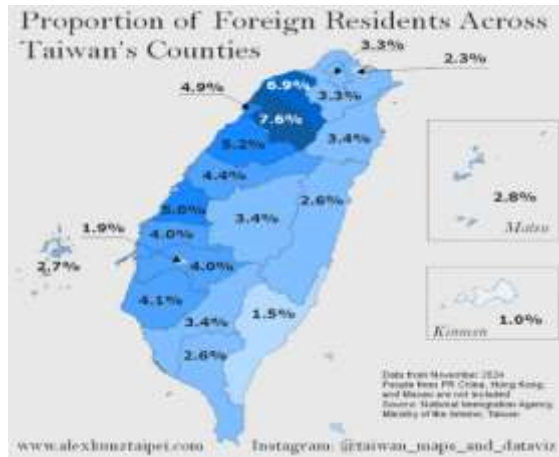
I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan keterbukaan ekonomi, perpindahan tenaga kerja antar negara menjadi fenomena yang kian umum terjadi. Salah satu bentuk mobilitas global yang signifikan adalah migrasi tenaga kerja dari negara berkembang ke negara maju atau semi maju, termasuk Indonesia ke Taiwan. Dalam konteks ini BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) berfungsi sebagai payung hukum bagi PMI (Pekerja Migran Indonesia), memastikan proses prekrutan yang jelas dan memberikan pelatihan keterampilan sebelum keberangkatan (Azmy, 2023). Hal ini selaras dengan Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia (KDEI) berfungsi sebagai jembatan diplomasi ekonomi yang tidak hanya membantu memperkuat hubungan bilateral, tetapi juga menjadi pihak pertama yang menawarkan perlindungan hukum bagi PMI yang memiliki masalah di Taiwan (Ndarujati, 2021).

Data statistik BP2MI menunjukkan bahwa Taiwan menjadi negara ke 2 penerima terbanyak untuk pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) setelah Hongkong, terutama untuk pekerja di bidang informal seperti pengasuh lansia, pekerja domestik, dan pekerja pabrik (BP2MI, 2024). Pada tahun 2024 tercatat total 84.581 penempatan ke Taiwan, dengan 50.748 adalah penempatan pekerja wanita yang sebagian besar bekerja di sektor kesejahteraan seperti pengasuh lansia dan pekerja domestik (BP2MI, 2024).

Pada November 2024 terdapat 957.647 penduduk dari negara asing yang tinggal di Taiwan, warga negara asing tidak tersebar secara merata di seluruh Taiwan. Jumlah terbanyak berada di kabupaten Hsinchu dan kota Taoyuan, sebaliknya jumlah terendah di Kinmen dan Taitung (Khunz, 2025). Dapat di lihat pada gambar 1.1 Peta Proporsi Penduduk Asing di Taiwan dibawah ini:



Gambar 1.1 Peta Proporsi Penduduk Asing di Taiwan



Gambar 1.2 Peta Taiwan

Tabel 1.1 Proporsi Penduduk Asing di Seluruh Kabupaten di Taiwan

No	Nama Daerah	Persentase
1.	Hsinchu	7.6% + 4.9 % = 12,5 %
2.	Taoyuan	6.9%
3.	Chiyai	4.0 % + 1.9% = 5.9%
4.	Miaoli	5.2%
5.	Changhua	5.0%
6.	Thaicung	4.4%
7.	Tainan	4.1%
8.	Douliu	4.0%
9.	Yilan	3.4%
10.	Nantou	3.4%
11.	Kaohsiung	3.4%
12.	Taipe	3.3%
13.	New Taipe	3.3%
14.	Matsu	2.8%
15.	Magong	2.7%
16.	Hualien	2.6%
17.	Pingtung	2.6%
18.	Keelung	2.3%
19.	Taitung	1.5%
20.	Kinmen	1.0%

Sumber: Khunz (2025)

Penduduk asing di Taiwan didominasi oleh warga negara Indonesia yang mencapai 316.561 orang, menjadikannya komunitas migran terbesar di negara tersebut. Pada tahun 2024, penduduk Indonesia terbagi secara signifikan menurut jenis kelamin yaitu dengan jumlah laki-laki sebanyak 106.956 orang dan perempuan lebih banyak yaitu 209.605 orang (Khunz, 2025).

Meskipun kontribusi PMI sangat signifikan, para pekerja ini sering menghadapi berbagai tantangan, seperti jam kerja yang panjang, kurangnya waktu libur dan risiko pelecehan verbal dan fisik (Martiany, 2016). Survei oleh *Garden of Hope Foundation* mengungkapkan bahwa 38% pekerja migran melaporkan mengalami pelecehan, namun hanya 46% yang berani melaporkan atau mencari bantuan, sering kali karna takut kehilangan pekerjaan atau ketidaktahuan tentang sumber bantuan yang tersedia (Komarudin *et al.*, 2023).

Fenomena perpindahan pekerja antar negara melibatkan jumlah wanita yang besar, bahkan mayoritas korbannya adalah wanita yang meninggalkan anak dan keluarga di tanah air untuk mencari nafkah. Beban kerja yang dialami oleh para wanita pekerja khususnya yang menjadi pekerja migran, menunjukkan dinamika yang kompleks baik secara psikologis maupun sosial. Di satu sisi mereka menjadi tulang punggung ekonomi keluarga, tetapi di sisi lain mereka juga menghadapi stres emosional akibat perpisahan dengan keluarga, serta dilema di tempat kerja yang tidak selalu mendukung (Pramono, 2025). Masalah yang dihadapi oleh wanita bekerja sebagai pekerja migran di Taiwan tidak hanya masalah ekonomi atau fisik, tetapi juga sangat berkaitan dengan kesehatan mental, khususnya stres kerja. Stres kerja ini muncul akibat berbagai faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan peran dukungan keluarga dari tanah air (Marella, 2019).

Stres adalah reaksi fisik dan psikologis yang terjadi ketika seseorang menghadapi tekanan atau tuntutan yang melebihi kapasitasnya (Andriyani, 2019). Menurut Nusran (2019) stres adalah keadaan internal yang disebabkan oleh tuntutan fisik (tubuh), lingkungan, dan kondisi sosial yang berpotensi merugikan dan tidak

terkendali. Stres kerja adalah keadaan psikologi yang tidak menyenangkan dan disebabkan oleh tekanan lingkungan (Robbins & Judge, 2021). Menurut Robbins & Judge (2021) terdapat beberapa gejala pada stres kerja meliputi adanya gejala fisiologi seperti perubahan dalam metabolisme, meningkatnya fungsi jantung dan tingkat pernapasan serta tekanan darah, membawa sakit kepala, serta serangan jantung, lalu terdapat gejala psikologis seperti kecemasan, kebosanan serta penundaan, dan gejala perilaku seperti penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, cepat gelisah, dan gangguan tidur. Kondisi stres dapat dipicu oleh berbagai faktor, termasuk masalah finansial, perubahan pola makan, atau masalah dalam hubungan sosial (Muna *et al.*, 2025).

Penelitian Apreviadizy & Puspitacandri dalam Anisa *et al.*, (2025) dalam kasus wanita bekerja tingkat stres kerja lebih besar dibandingkan dengan wanita yang tidak bekerja, dengan nilai rata-rata stres 35,88 berbanding dengan 25,85. Penelitian Amsar (2018) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk menemukan bahwa terdapat perbedaan antara stres kerja laki-laki dan perempuan dimana karyawan perempuan lebih banyak mengalami stres kerja dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Penelitian lain menemukan bahwa karyawan wanita lebih rentan mengalami stres karena pengaruh hormon oksitosin, estrogen, dan seksual (Rohmatillah & Kholifah, 2021).

Penelitian oleh Anisa *et al.*, (2025) mengungkapkan bahwa wanita yang bekerja dengan anak-anak usia dini berada dalam bahaya besar dari stres jangka panjang, terutama jika tidak didukung secara sosial dengan memadai. Hal yang sama berlaku untuk kasus pekerja wanita di Taiwan yang kekurangan dukungan keluarga, ketidakhadiran fisik dalam pengasuhan anak, rasa bersalah, dan kecemasan terhadap perkembangan anak menjadi tekanan psikologis yang konstan (Asri & Hendriani, 2024). Penelitian Farah dan Choi (2019) menyatakan terdapat korelasi positif antara stres akulturasi dan depresi yang dialami wanita PMI. Penelitian Iqbal (2019) mengungkapkan bahwa terdapat 18% mengindikasikan PMI di Hongkong mengalami kondisi mental yang kurang baik. Sejalan dengan penelitian Pramesti (2025) yang menyatakan bahwa PMI di Malaysia mengalami tingkat stres kerja

lebih tinggi di dibandingkan dengan PMI di Jepang karena disebabkan oleh kebijakan ketenagakerjaan pekerja migran yang masih perlu perlindungan di negara Malaysia, stigma sosial dan diskriminasi, serta upah kerja yang rendah, sedangkan di Jepang penyebab stres kerja pada PMI yaitu kebijakan ketenagakerjaan yang ketat, pemicu stres kerja lainnya mengenai budaya karoshi, bahasa yang harus di kuasai, dan biaya hidup yang tinggi. Penelitian Asri & Chuang (2023) menunjukkan terdapat 15% dari PMI di Taiwan mengalami gejala depresi yang signifikan dan menunjukkan masalah kesehatan mental. Stres kerja dapat muncul dari berbagai faktor salah satunya yaitu beban kerja yang terlalu berlebihan.

Penelitian Greenberg dalam Riznanda & Kusumadewi (2023) beban kerja adalah tekanan-tekanan yang muncul ketika terlalu banyak tuntutan kerja dan harus diselesaikan pada waktu yang singkat. Menurut Nabawi dalam Firdaus (2023) beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan efek buruk bagi individu yaitu akan menimbulkan kelelahan secara fisik ataupun secara mental dan bisa memicu reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan ketidakstabilan emosi. Banyak wanita PMI di Taiwan bekerja dalam sistem kerja 24 jam, terutama pengasuh lansia atau asisten rumah tangga. Kondisi kerja yang seperti itu dapat menimbulkan stres kerja karena tuntutan pekerjaan yang terus-menerus, kurangnya waktu istirahat, dan beban fisik yang berat (Setyaningsih, 2016). Beban kerja yang berat, target yang sulit dicapai, dan jam kerja yang panjang menjadi faktor yang umum dihadapi oleh PMI di Taiwan (Pramono *et al.*, 2025).

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor dari stres kerja, lingkungan kerja sangat penting untuk kesehatan fisik dan mental. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat baik secara fisik, sosial, maupun psikologis dapat menjadi sumber stres dan masalah kesehatan mental (Damayanti & Subagja, 2023). Kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja menjadi permasalahan oleh PMI, karena mereka diharuskan mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang baru (Pramono *et al.*, 2025). Penelitian Pramono *et al.*, (2025) mengungkapkan tidak

sedikit para PMI khususnya di Taiwan mengalami *culture shock* dan merasa cemas karena perbedaan lingkungan budaya, bahasa, cuaca, dan pola makan sehingga mempunyai kesulitan untuk beradaptasi.

Dukungan keluarga menjadi faktor lain yang signifikan dalam mempengaruhi stres kerja pada wanita bekerja. Dukungan keluarga memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan individu terutama dalam konteks pekerja migran. Penelitian Smith & Johnson (2021) menunjukkan bahwa dukungan emosional dan praktis dari keluarga dapat secara signifikan mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan mental. Selain itu dukungan keluarga juga berkontribusi pada peningkatan rasa percaya diri dan motivasi pada saat menghadapi situasi sulit (Nguyen *et al.*, 2023). Dalam konteks pekerja migran, dukungan keluarga bukan hanya bantuan finansial dan perawatan anak tetapi memberikan rasa keterhubungan, identitas yang kuat, dan mengatasi rasa kesepian yang sering dialami saat proses adaptasi (Kumar & Patel, 2024).

Dalam fenomena PMI di Taiwan, banyak wanita yang harus meninggalkan keluarga dan anak mereka untuk bekerja diluar negeri. Hal ini dapat menyebabkan rasa bersalah dan tekanan emosional, karena mereka terputus dari tanggung jawab merawat keluarga secara langsung (Satata & Shusantie, 2020). Selain itu karena tuntutan pekerjaan yang tinggi di Taiwan, wanita bekerja sering sulit berkomunikasi dengan keluarga di Indonesia, yang dapat memperburuk perasaan terasingkan dan stres (Hastasari, 2023).

Langkah awal dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara terhadap 3 informan wanita yang bekerja sebagai PMI di Taiwan. Peneliti menanyakan sudah berapa lama kerja sebagai PMI di taiwan, sudah memiliki anak atau belum, saat ini responden bekerja sebagai apa, jam kerja nya mulai jam berapa dan sampai jam berapa, apa saja *jobdesk* yang di kerjakan setiap hari nya, bagaimana adaptasi responden dengan lingkungan kerja, bagaimana hubungan responden dengan majikan, bagaimana komunikasi responden dengan anak dan keluarga di Indonesia,

serta apakah pernah mengalami stres akibat beban kerja, dan kemampuan adaptasi yang dialami.

Hasilnya 2 dari 3 informan telah memiliki 2 orang anak dan 1 informan belum memiliki anak namun sudah menikah, informan bekerja sebagai pengasuh lansia, dengan jam kerja yang ditentukan dengan majikan masing-masing tetapi dari ke 3 informan memiliki jam kerja mulai dari 08.00 atau 09.00 sampai dengan 20.00 – 22.00 waktu Taiwan. 2 dari 3 informan pernah pindah majikan karena tidak kuat dengan beban kerja yang diberikan dan perlakuan majikan. selain itu, adaptasi dengan lingkungan tempat kerja informan mengalami kesulitan karna bahasa, makanan halal, dan pola hidup yang berbeda dan baru bisa menyesuaikan setelah beberapa tahun kerja di Taiwan. Beban kerja yang dirasakan oleh 2 informan yang telah memiliki anak lebih terlihat karena informan memiliki rasa bersalah karna telah meninggalkan anak-anak nya untuk bekerja di Taiwan, namun untuk komunikasi dengan anak tetap berjalan dan tetap bisa memantau anak melalui komunikasi online. Informan yang telah memiliki anak mengalami stres ketika anak mengalami sakit, hal itu membuat informan tidak fokus pada pekerjaan dan menurunkan nafsu makan informan (Hasil wawancara dengan Amanatul 27 tahun, Nurlina 46 tahun, dan Siti Halimah 48 tahun, Pengasuh Lansia, tanggal 13 Mei 2025, pukul 10.00 & 15.30 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, isu pekerja migran Indonesia di Taiwan khususnya pada wanita bekerja semakin menjadi perhatian di masyarakat. Para pekerja migran harus bisa mengelola beban kerja yang diberikan oleh majikan, tantangan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab di dalam keluarga dari jarak jauh. Namun penelitian tentang pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan masih terbatas, banyak penelitian yang telah dilakukan tetapi berfokus pada aspek hukum dan perlindungan, seperti penelitian Akay *et al.*, (2024) tentang perlindungan hukum bagi PMI dan penelitian tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak PMI pada sektor rumah tangga yang dilakukan oleh Nabila (2022). Namun masih sedikit yang membahas tentang stres kerja secara mendalam, penelitian Asri & Chuang (2025)

hanya membahas faktor-faktor yang menyebabkan PMI di Taiwan mengalami depresi, dan penelitian Pramono *et al.*, (2025) membahas tentang penguatan diri bagi PMI di Taiwan melalui edukasi manajemen stres, adaptasi dan motivasi. Meskipun beberapa penelitian telah membahas tentang tantangan yang dihadapi oleh pekerja migran, namun belum ada penelitian yang secara spesifik membahas tentang beban kerja, lingkungan kerja, dukungan keluarga dan stres kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dukungan keluarga sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada kombinasi variabel yang digunakan, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi terhadap stres kerja. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang berfokus pada satu variabel atau menempatkan variabel lain. Oleh karena itu, untuk mengisi kesenjangan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Dukungan Keluarga Dalam Memoderasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Migran Wanita Indonesia Di Taiwan”**

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan?
3. Apakah dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan?
4. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan keluarga terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian perilaku organisasi yang menjadi bidang peminatan peneliti. Selain itu, penelitian ini juga untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti tentang beban kerja, lingkungan kerja dan dukungan keluarga terhadap stres kerja pada wanita bekerja. Penelitian ini juga di harapkan dapat memberikan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya dengan dapat menambahkan variabel lain pada penelitian mengenai stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk membuat kebijakan dan program dukungan yang lebih baik untuk PMI, khususnya wanita bekerja di Taiwan. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran masyarakat tentang masalah yang dihadapi PMI dan mendorong dukungan yang lebih besar dari keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya membantu wanita bekerja merasa lebih baik, tetapi juga memberikan mereka cara untuk mengelola stres.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi

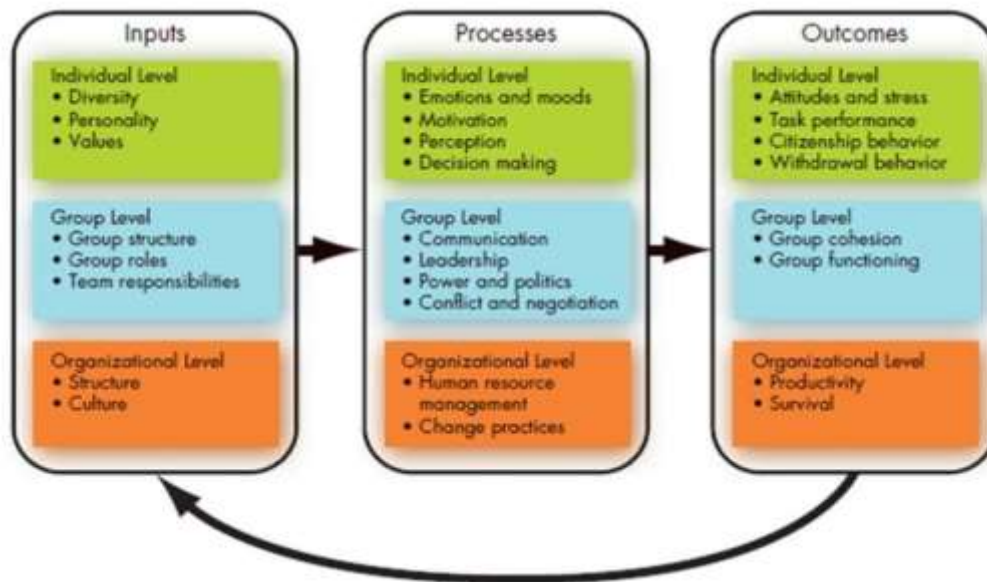
Perilaku organisasi adalah studi yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2021). Menurut Schein (2010) perilaku organisasi atau *organizational behaviour* mencakup pemahaman mendalam terkait budaya organisasi yaitu norma, nilai, dan keyakinan bersama yang mempengaruhi individu atau kelompok di dalam organisasi tersebut berperilaku. Pemahaman mendalam terhadap budaya organisasi ini memainkan peran penting dalam membentuk dinamika internal organisasi atau perusahaan dalam mempengaruhi anggota tim di dalamnya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Muhammad *et al.*, (2024) perilaku organisasi adalah suatu studi yang membahas tentang aspek-aspek tingkah laku manusia di dalam organisasi atau kelompok tertentu. Sedangkan menurut Gani *et al.*, (2020) perilaku organisasi adalah bagaimana anggota di dalam organisasi meyakini dan menerima tujuan organisasi, serta memiliki keinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan yang tercermin dalam setiap tindakan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mempelajari tentang bagaimana individu dan kelompok dapat bergerak dan berperilaku sesuai organisasi, termasuk mempelajari bagaimana seseorang dapat berinteraksi satu sama lain.

2.1.2 Model Perilaku Organisasi

Model perilaku organisasi adalah struktur yang menjadi pondasi dasar untuk mengkorelasikan hubungan antara karyawan pada tingkat yang berbeda dalam organisasi. Robbins & Judge (2021) menggambarkan model perilaku organisasi sebagaimana pada gambar 2.1 di bawah ini :



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Sumber: Robbins & Judge (2021)

Berdasarkan gambar 2.1 model perilaku organisasi terdiri dari 3 (tiga) variabel penting yaitu *inputs*, *processes*, dan *outcomes*. Ketiga variabel ini juga memiliki tiga tingkatan analisis yaitu individu, kelompok dan organisasi. Penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut di uraikan sebagai berikut:

1. *Inputs* (masukan)

Variabel *inputs* seperti keperibadian, struktur, kelompok, dan budaya organisasi mengarah pada proses. Variabel-variabel ini menentukan tahapan apa yang akan terjadi dalam suatu organisasi nantinya. Banyak hal yang di tentukan sebelum bekerja. Misalnya pada tingkat individu yaitu, keberagaman, keperibadian, dan nilai-nilai yang dibentuk oleh kombinasi genetik dan lingkungan masa kecil individu. Pada tingkat kelompok yaitu, struktur kelompok, peran kelompok, dan tanggung jawab tim. Pada tingkat organisasi yaitu struktur dan budaya

merupakan hasil perkembangan dan adaptasi organisasi terhadap lingkungannya untuk membangun budaya dan norma.

2. *Processes* (proses)

Proses adalah tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok dan organisasi sebagai hasil dari masukan dan mengarah pada hasil tertentu. Pada tingkat individu, proses mencakup emosi dan suasana hati, motivasi, persepsi, dan pengambilan keputusan. Pada tingkat kelompok meliputi komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan, dan kebijakan, konflik dan negosiasi. Pada tingkat organisasi, proses mencakup manajemen sumber daya manusia dan praktik perubahan.

3. *Outcomes* (hasil)

Hasil adalah variabel kunci yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil pada tingkat individu, seperti sikap dan stres, kinerja tugas, perilaku kewarganegaraan, dan perilaku penarikan diri. Pada tingkat kelompok, kohesi dan fungsi merupakan variabel terikat. Pada tingkat organisasi mencakup produktivitas dan kelangsungan hidup.

Berdasarkan model perilaku organisasi diatas, beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja merupakan elemen-elemen yang saling berkaitan dan dapat dipetakan dalam berbagai level. Beban kerja muncul sebagai *processes* pada tingkat organisasi, beban kerja yang berlebihan dan tidak dikelola dengan baik menjadi penyebab stres yang masuk pada tingkat *organization* pada tingkat organisasi. Sementara lingkungan kerja berperan sebagai faktor yang berada di *inputs* pada tingkat organisasi seperti *structure* dan *culture*, serta diperkuat atau diperlemah oleh *processes* pada tingkat grup dan organisasi seperti *communication*, *leadership*, *human resource management*, dan *change practices*.

2.2 *Job Demand-Resources (JD-R) Model*

Job Demand-Resources (JD-R) Model dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti pada tahun 2007 yang berfokus pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia bagi pekerja dalam lingkungan kerja. Model ini digunakan secara luas untuk memahami stres kerja, *burnout*, motivasi, dan kinerja

karyawan. Model ini membagi elemen-elemen pekerjaan menjadi 2 kategori yang saling berinteraksi, yaitu:

1. *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

Tuntutan pekerjaan adalah aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi pekerjaan yang memerlukan usaha tertentu untuk dipenuhi dan dapat menyebabkan beban atau tekanan pada pekerjaan. Tuntutan pekerjaan meliputi beban kerja yang tinggi, *deadline* kerja, kompleksitas tugas, tanggung jawab emosional, dan konflik peran. Jika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dan tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan stres yang berlebihan, kelelahan kronis, dan risiko *burnout*.

2. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Sumber daya pekerjaan merupakan aspek-aspek pekerjaan yang secara fungsional membantu pekerja dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan atau merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan profesional. Dukungan sosial dari *kolega* dan atasan, otonomi dalam mengambil keputusan, kejelasan peran, kesempatan pelatihan, serta umpan balik yang konstruktif dan penghargaan atas prestasi kerja.

Dinamika antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan menurut JD-R Model memicu dua proses psikologi utama, yaitu:

1. Proses Energi dan Stres

Tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan kelelahan mental dan fisik karena upaya untuk memenuhi tuntutan tersebut memerlukan energi yang besar. Jika energi tidak diisi ulang melalui sumber daya yang memadai, maka pekerja rentan mengalami stres berlebihan dan berdampak negatif pada kesehatan dan kepuasan kerja.

2. Proses Motivasi

Sumber daya pekerjaan yang memadai memotivasi pekerja untuk berkomitmen, merasa terlibat secara emosional dan kognitif, serta meningkatkan produktivitas dan performa. Sumber daya mendorong pembelajaran dan pengembangan keterampilan yang berdampak positif pada hasil kerja jangka panjang.

JD-R Model menegaskan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja dan karakteristik individu dapat mempengaruhi keseimbangan ini, seperti kemampuan coping, dukungan sosial di luar pekerjaan dan kepribadian. Model ini tidak hanya mempertimbangkan aspek kerja, tetapi mempertimbangkan konteks yang lebih luas. Organisasi dapat melakukan intervensi psikososial dengan cara memberikan sumber daya tambahan seperti pelatihan, pemberdayaan karyawan, peningkatan dukungan atasan, dan pengaturan ini bertujuan untuk menurunkan risiko *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas tenaga kerja. Model JD-R memiliki relevansi tinggi dalam era modern dimana tuntutan kerja sering kali sangat kompleks dan intens, serta mempertegas pentingnya pengelolaan sumber daya organisasi dan kesehatan mental pekerjanya.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek penting dalam perilaku organisasi yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Robbins & Judge (2021) menyatakan beban kerja adalah jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang harus di selesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat bersifat kuantitatif seperti banyaknya pekerjaan, atau kualitatif seperti tingkat kompleksitas dan kesulitan pekerjaan. Salah satu penyebab utama stres di tempat kerja adalah beban kerja yang berlebihan, yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang dapat mengurangi produktivitas dan kualitas hidup pekerja.

Menurut Robbins & Judge (2021) beban kerja tidak hanya di tentukan oleh jumlah pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga bagaimana orang memproses dan mengelola pekerjaan tersebut. Oleh karna itu pengelolaan beban kerja yang efektif sangat penting untuk menghindari efek buruk seperti kelelahan dan stres jangka panjang yang mempengaruhi kesehatan fisik dan mental. Menurut Koesomowidjojo dalam Felix Chandra (2024) beban kerja adalah proses untuk mengetahui berapa jam kerja yang harus di kerahkan dalam jangka waktu tertentu.

Dari penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus di selesaikan dalam waktu tertentu, mencakup aspek kuantitatif (jumlah pekerjaan) dan kualitatif (kompleksitas), beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan stres dan kelelahan serta mengurangi produktivitas,

2.3.2 Jenis Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020) beban kerja memiliki dua jenis, yaitu:

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban berlebih secara fisik maupun mental yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres kerja, hal lain yang dapat menimbulkan beban kerja kuantitatif berlebih yaitu desakan waktu. Pada kondisi tertentu waktu akhir (*deadline*) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu, maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif, misalnya:

- a. Harus melaksanakan observasi secara ketat selama jam kerja.
- b. Banyaknya pekerjaan dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan.
- c. Kontak langsung secara terus menerus selama jam kerja.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah pada saat individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu. Bila berkelanjutan akan menimbulkan kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis, beban kerja kualitatif misalnya:

- a. Pengetahuan dan keterampilan tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan.
- b. Tanggung jawab yang tinggi.
- c. Setiap saat di hadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat.

2.3.3 Aspek-Aspek Beban Kerja

Adapun beberapa aspek beban kerja yang dikemukakan oleh MacDonald (2003) sebagai berikut:

1. Beban Fisik

Karyawan menghadapi beban fisik saat melakukan tugas, seperti mengangkat atau berdiri dalam waktu lama yang dapat menyebabkan kelelahan dan cedera. Oleh karena itu perusahaan harus merancang pekerjaan yang ergonomis dan alat untuk mengurangi cedera.

2. Beban Mental

Beban mental berkaitan dengan tugas kognitif dan emosional seperti membuat keputusan dan mengelola informasi yang kompleks, stres dan penurunan produktivitas dapat disebabkan oleh beban mental yang tinggi.

3. Beban Waktu

Beban waktu adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tekanan yang disebabkan oleh tengget waktu dan jadwal pekerjaan. Stres dan penurunan kualitas pekerjaan dapat disebabkan oleh tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gibson dalam Felix Chandra (2024) beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Tekanan Waktu

Tekanan waktu adalah hal yang bisa sangat berbahaya, adanya batas waktu yang jelas dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan lebih produktif, tetapi terlalu banyak batas waktu dapat menyebabkan stres yang berlebihan dan dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang dapat menyebabkan kualitas pekerjaan menurun. Selain itu tekanan waktu yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan.

2. Waktu Kerja

Faktor yang menyebabkan kelelahan dan *burnout* adalah jam kerja yang padat dan berlebihan. Ketika karyawan dipaksa bekerja dengan durasi yang lebih lama,

mereka mungkin tidak memiliki cukup waktu untuk beristirahat, yang dapat mengurangi motivasi dan produktivitas mereka serta meningkatkan kemungkinan membuat kesalahan. Selain itu waktu kerja yang tidak seimbang dapat mengganggu *work life balance*, yang dapat menyebabkan stres emosional dan ketidakstabilan mental karyawan.

3. Ambiguitas Pekerjaan dan Konflik Peran

Ketidakpastian dalam tugas dan tanggung jawab dapat menciptakan kebingungan, karyawan akan merasa cemas saat tidak tahu apa yang diharapkan dari tugas yang dilakukan. Ambiguitas ini dapat menyebabkan konflik peran, dimana karyawan merasa terjebak antara tuntutan atasan atau rekan kerja mereka yang berbeda, hal ini tidak hanya mengganggu kinerja tetapi juga dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan tingkat stres yang lebih tinggi.

4. Kelebihan Informasi

Karyawan sering dihadapkan pada aliran informasi yang kompleks, ketika informasi tidak dikelola dengan baik dapat menjadi beban kerja. Kelebihan informasi dapat mengganggu proses pengambilan keputusan dan mengurangi efisiensi kerja, yang dapat menyebabkan lebih banyak pekerjaan dan lebih sedikit waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas utama.

5. Suhu Ekstrem

Suhu yang terlalu tinggi atau rendah dapat mempengaruhi produktivitas, kenyamanan karyawan, dan dapat mengganggu fokus pada pekerjaan. Karena kondisi yang tidak nyaman dapat menyebabkan lebih cepat lelah dan sulit untuk fokus, beban kerja akan meningkat jika pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik karena kondisi lingkungan yang buruk.

6. Tindakan Berulang

Ketika karyawan terjebak dalam rutinitas yang sama, dapat menyebabkan rasa bosan dan kehilangan minat dalam pekerjaan. Hal yang monoton dapat mengganggu perhatian, yang dapat menyebabkan kesalahan dan pekerjaan yang tidak selesai dan karyawan akan merasa tertekan karna tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

7. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang besar dapat memberikan motivasi kerja tetapi dapat juga

menjadi beban kerja, jika beban kerja yang besar tidak seimbang dengan sumber daya yang tersedia, karyawan mungkin tertekan untuk memenuhi harapan yang tinggi. Ketika karyawan merasa terbebani dengan tugas dan tanggung jawab tanpa dukungan yang memadai, hal ini dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja yang lebih rendah.

2.3.5 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan dampak negatif terhadap individu seperti peningkatan tingkat kelelahan, kebosanan, stres, gangguan kesehatan fisik maupun mental dan lain sebagainya (Saleh, 2018). Kondisi ini relevan di era pasca pandemi, survei global menunjukkan bahwa 75% pekerja mengalami kelelahan kronis akibat beban kerja yang tidak seimbang yang juga mempengaruhi kesehatan emosional dan produktivitas secara keseluruhan (*World Health Organization*, 2022). Penelitian Adit *et al.*, (2023) menyoroti bahwa ketidakseimbangan dapat memperburuk kesehatan mental, seperti kecemasan yang berkepanjangan, terutama pada pekerja di sektor layanan.

Menurut Sholichul dalam Saleh (2018) dampak pekerjaan yang melebihi kapasitas meliputi gangguan psikologis berupa kelelahan dan performansi kerja lebih dominan dialami oleh individu yang bekerja melebihi jam kerja (lembur). Individu yang bekerja melebihi kapasitas akan mengalami kesulitan dalam menjaga kesadaran situasional, membuat kesalahan penilaian, bingung dan tidak dapat mengatasi peningkatan beban kerja secara tiba-tiba. Penelitian Sari & Pratiwi (2024) menemukan bahwa lembur dapat meningkatkan risiko kesalahan kognitif hingga 40% pada pekerja kantor, terutama di tengah tekanan digitalisasi kerja. Hal ini memerlukan *intervensi* manajemen beban kerja untuk mencegah kosekuensi jangka panjang terhadap kesehatan pekerja.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja

adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembapan, fentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan perlengkapan alat kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar individu bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Suprpto *et al.*, 2023).

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal (Rahmawati & Damayanti, 2023). Dalam penelitian Rahmawati & Damayanti (2023) juga menjelaskan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah dan akan menggunakan waktu secara efektif, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan dan dapat membuat karyawan menjadi stres. Sejalan dengan penelitian Sastrohadiwiryono (2019) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun non fisik dapat meningkatkan produktifitas secara signifikan dan dapat mengurangi stres.

Dari penjelasan di atas di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non fisik di tempat karyawan beraktivitas yang mencakup suhu, kelembapan, kebersihan dan metode kerja serta pengaturan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja dan menyebabkan stres.

2.4.2 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu mencakup :

1. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja fisik berupa ruang, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan dalam tempat kerja, material dalam tempat kerja bagi karyawan yang bekerja dan tentunya meningkatkan kualitas karyawan (Pawirosumarto *et al.*, 2017). Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja

fisik yaitu semua kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) yaitu :

- a. Kebersihan
 - b. Peralatan Kerja
 - c. Sirkulasi Udara
 - d. Kebisingan
 - e. Suhu Udara
2. Lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan dengan rekan kerja atau dengan bawahan. Contoh konkret dari lingkungan kerja non fisik termasuk interaksi karyawan dengan atasan, seperti intruksi yang di berikan kepada karyawan, lingkungan kerja non fisik yang baik yaitu ketika interaksi antar karyawan atau antara karyawan dan atasan berjalan dengan lancar (Sedarmayanti, 2011). Terdapat 5 indikator lingkungan kerja non fisik menurut (Wursanto, 2009) yaitu sebagai berikut:
- a. Pengawasan
 - b. Suasana Kerja
 - c. Sistem Pemberian Imbalan
 - d. Rasa Keamanan
 - e. Perlakuan Adil Dan Objektif

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi dalam Dinar & Nurul (2023) mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, sebagai berikut:

1. Faktor-Faktor Lingkungan Fisik
 - a. Perencanaan ruangan kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan, serta penempatan dan kecukupan peralatan kerja. Semua faktor ini sangat mempengaruhi bagaimana karyawan menikmati dan melakukan pekerjaan.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan tugasnya akan berdampak negatif pada hasil kerja

- c. Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berkorelasi positif dengan kenyamanan di tempat kerja. Sirkulasi udara yang tepat, suhu ruangan, dan pencahayaan sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan diperlukan dalam tingkat pekerjaan tertentu. Privasi adalah kebebasan individu dalam hal-hal yang berdampak pada individu dan kelompoknya, privasi akustik mengacu pada kebebasan pendengaran, sedangkan privasi visual mengacu pada kebebasan visual.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Psikis

- a. Pekerjaan yang berlebihan, terlalu banyak pekerjaan dengan *deadline* yang terbatas atau mendesak akan menyebabkan stres dan hasil kerja yang buruk.
- b. Sistem pengawasan yang tidak memadai, keluhan tambahan seperti ketidakstabilan kondisi dan kurangnya umpan balik kinerja dapat disebabkan oleh sistem pengawasan yang buruk dan tidak efektif.
- c. Frustrasi, frustrasi dapat mempengaruhi upaya untuk mencapai tujuan, misalnya jika harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan, maka karyawan akan menjadi tidak puas dan frustrasi.
- d. Segala perubahan yang terjadi pada pekerjaan, seperti perubahan dalam organisasi, isi pekerjaan, dan kepemimpinan organisasi dapat mempengaruhi cara bekerja.
- e. Perselisihan antara individu dan kelompok, hal ini terjadi ketika semua orang memiliki tujuan yang sama dan berjuang untuk mencapainya. Perselisihan dapat berdampak buruk, seperti mudahnya konflik dalam komunikasi, kurangnya kekompakan, dan kurangnya kerjasama. Disisi lain upaya untuk mengatasi konflik di tempat kerja termasuk persaingan, masalah status, dan perbedaan interpersonal memiliki efek positif.

2.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang motivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan

tepat (Handayani, 2021). Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang produktif, menurut Hulu *et al.*, (2022) lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik, lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja.

Dengan lingkungan kerja yang produktif tentu akan menambah semangat individu dalam mengerjakan tugasnya, perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi kepada setiap individu, sehingga individu bisa memiliki perasaan senang terhadap lingkungan kerja. Terdapat banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tetapi yang pasti antara atasan dan bawahan harus memiliki visi yang sama dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi setiap individu, hal tersebut yang nantinya akan menimbulkan semangat dalam bekerja yang tinggi bagi individu.

2.4.5 Dampak Lingkungan Kerja

Dampak lingkungan kerja menurut Soetjipto dalam Rahayu (2019) yaitu:

1. Kenyamanan Karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja karyawan, ketika kenyamanan lingkungan kerja telah mendukung maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2. Perilaku Karyawan

Perilaku kerja yaitu ketika individu dalam lingkungan kerja mangaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para karyawan, ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung akan menimbulkan perilaku karyawan saat di tempat kerja akan berubah.

3. Kinerja Karyawan

Jika lingkungan kerja karyawan terasa aman dan nyaman maka akan berdampak pada naiknya kinerja secara berkelanjutan. Kinerja karyawan akan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas karyawan dalam

bekerja, ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik.

4. Tingkat Stres Karyawan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh pada tingkat stres karyawan, ketika hal tersebut tidak dapat diatasi dapat berakibat buruk pada kesehatan mental karyawan.

2.5 Dukungan Keluarga

2.5.1 Definisi Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga adalah proses yang berlangsung sepanjang kehidupan manusia dan menjadi bagian penting dalam dinamika hubungan sosial. Dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarganya, yaitu berupa dukungan informasional, penilaian, dukungan instrumental, dan dukungan emosional (Rosyidah *et al.*, 2022). Dolan *et al.*, (2006) mengungkapkan bahwa keluarga adalah bagian penting dari kehidupan yang memiliki nilai tinggi, setiap anggota keluarga dapat berkembang secara optimal dengan dukungan nilai-nilai terstruktur dan refleksi. Dengan adanya keluarga membuat hidup seseorang menjadi lebih mudah dalam menghadapi hidup dengan lebih baik, dapat meringankan beban pikiran, menjaga pikiran tetap positif dan menjaga mental.

Dukungan keluarga tidak hanya bersumber dari orangtua, tetapi dari sumber informal juga yaitu teman, sahabat, tetangga dan pasangan. Dukungan dari pasangan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja seseorang, menurunkan stres dan membantu seseorang untuk meraih keseimbangan antara karir dan kehidupan personalnya (Russo *et al.*, 2016). Apabila seseorang tidak mendapatkan dukungan dari keluarga, baik dari orang tua atau pasangan, cenderung mengalami penurunan rasa percaya diri, mengalami kelelahan, dan sedikit peluang untuk keseimbangan antara hidup dan kerja.

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa dukungan keluarga adalah sikap dan tindakan anggota keluarga yang mencakup dukungan informasional, penilaian, instrumental dan emosional, dukungan keluarga penting untuk perkembangan

individu dan membantu tantangan hidup. Selain dari orang tua, dukungan dapat dari pasangan dan teman yang dapat berkontribusi pada kinerja, keseimbangan hidup dan mengurangi stres.

2.5.2 Fungsi Dukungan Keluarga

Menurut Friedman dalam Sholihati (2016) terdapat beberapa fungsi dasar keluarga, yaitu mencakup:

1. Fungsi Efektif

Fungsi mempertahankan kepribadian seperti memfasilitasi stabilisasi kepribadian orang dewasa, dan memenuhi kebutuhan psikologis anggota keluarga.

2. Fungsi Sosial

Fungsi sosial yang meliputi memfasilitasi sosialisasi primer anggota keluarga yang bertujuan untuk menjadikan anggota keluarga yang produktif dan memberikan status pada anggota keluarga.

3. Fungsi Reproduksi

Fungsi reproduksi yaitu seperti mempertahankan kontinuitas keluarga selama beberapa generasi dan untuk kelangsungan hidup di masyarakat.

4. Fungsi Ekonomi

Fungsi ekonomi yaitu menyediakan sumber ekonomi yang cukup untuk kebutuhan dan alokasi yang efektif.

5. Fungsi Perawatan Kesehatan

Pada fungsi ini yaitu menyediakan kebutuhan fisik, makanan, pakaian, dan tempat tinggal serta perawatan kesehatan pada anggota keluarga.

2.5.3 Aspek-Aspek Peran Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga memiliki 4 (empat) dimensi menurut Dolan *et al.*, (2006), empat dimensi tersebut sebagai berikut:

1. Dukungan Konkrit

Jenis dukungan nyata yang ditunjukkan melalui tingkah laku dan dapat diberikan kapan saja kepada seseorang yang membutuhkannya. Dukungan konkrit dapat berupa bantuan materi atau non-materi, seperti bantuan finansial atau

pendampingan dalam kegiatan tertentu. Indikator utamanya adalah kemampuan untuk membantu secara finansial dan kesediaan untuk mendampingi dalam kegiatan tertentu.

2. Dukungan Emosional

Dukungan emosional adalah jenis dukungan yang mencakup empati atau simpati, perhatian, pemberian semangat, cinta, dan bantuan emosional saat individu membutuhkannya. Dukungan ini sangat penting bagi individu dan relatif mudah diperoleh, tetapi karena sifatnya yang sensitif, diperlukan kehati-hatian. Rasa empati, kemampuan untuk mendengarkan keluh kesah orang lain, dan kemampuan untuk selalu tersedia saat dibutuhkan adalah indikator dukungan emosional.

3. Dukungan Saran

Dukungan saran adalah bentuk dukungan yang bersifat informatif, diberikan melalui nasihat atau saran dari keluarga kepada individu ketika dibutuhkan. Dukungan ini dapat berupa pemberian nasihat, saran, maupun kritik. Indikator dalam dukungan saran meliputi kemampuan untuk memberikan nasihat, memberikan saran, dan memberikan kritik.

4. Dukungan Penghargaan

Untuk meningkatkan rasa percaya diri dan penghargaan diri, keluarga memberikan dukungan penghargaan, yang mencakup pengakuan, pujian, dan penguatan positif terhadap upaya atau pencapaian seseorang. Dukungan ini menjadi landasan penting dalam sebuah keluarga karena mengajarkan nilai saling menghargai dan memberikan motivasi positif, sehingga dapat menghasilkan keharmonisan dalam keluarga. Untuk memberikan dukungan dan penghargaan kepada keluarga harus memberikan dorongan yang positif dan memberi mereka keyakinan untuk menjaga keluarga dengan baik.

2.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Dukungan Keluarga

Beberapa faktor yang mempengaruhi peran dukungan keluarga menurut Friedman dalam Sinaga (2023) antara lain, yaitu:

1. Faktor Pengetahuan Keluarga

Keluarga yang memiliki pengetahuan baik akan kebutuhan anggota keluarganya

akan lebih cenderung membantu, pengetahuan ini dapat berasal dari pengalaman pribadi atau pendidikan formal.

2. Faktor Emosional

Keluarga yang memiliki hubungan emosional yang kuat lebih mampu merasakan dan memperhatikan anggota keluarga yang membutuhkan dukungan.

3. Faktor Spiritual

Keyakinan agama dan nilai-nilai spiritual keluarga mempengaruhi cara memberikan dukungan, keluarga yang memiliki keyakinan spiritual biasanya memberikan dukungan berdasarkan prinsip-prinsip.

4. Faktor Tingkat Ekonomi

Kemampuan keluarga untuk memberikan dukungan dipengaruhi oleh kesejahteraan keuangan keluarga, ekonomi keluarga yang lebih baik biasanya memiliki kemampuan untuk mendapatkan akses ke sarana yang dapat membantu anggota keluarga.

5. Faktor Latar Belakang Budaya

Faktor-faktor ini termasuk hal-hal yang mempengaruhi iman, kebiasaan, dan cara keluarga membantu, termasuk kebutuhan pendidikan.

2.6 Stres Kerja

2.6.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang dialami individu ketika merasa bahwa tuntutan dari pekerjaan melebihi sumber daya yang di miliki untuk menghadapinya. Teori Konservasi Sumber Daya (*Conservation of Resoureces Theory*) yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989) teori ini menekankan betapa pentingnya sumber daya yang dimiliki seseorang dalam menghadapi stres, serta bagaimana kehilangan sumber daya dapat menyebabkan stres yang lebih besar. Stres dapat terjadi ketika individu mengalami kehilangan sumber daya, baik secara fisik, emosional, ataupun sosial yang diperlukan untuk mengatasi tuntutan (Hobfoll, 1989). Stres kerja dapat terjadi dari berbagai faktor yaitu beban kerja yang tinggi, konflik peran dan kurangnya dukungan sosial.

Menurut Robbins & Judge (2021) stres kerja adalah keadaan psikologis yang tidak menyenangkan dan disebabkan oleh tekanan lingkungan. Stres kerja menurut Asih *et al.*, (2018) merupakan kondisi dari interaksi antara seorang karyawan dengan lingkungan kerja dan menimbulkan pemikiran yang menyebabkan adanya jarak antara tuntutan dengan daya seperti biologis, psikologis, dan sosial. Stres kerja yaitu reaksi fisik maupun psikologis yang dirasakan individu pada kondisi internal atau perubahan di lingkungannya yang dapat mengganggu dan berdampak pada hasil kerja (Izzati & Mulyana, 2019). Stres kerja merupakan stres yang dialami dalam bekerja dengan sensasi tekanan yang dirasakan oleh pekerja ketika dalam kondisi menghadapi serangkaian tugas yang diuntut oleh pekerjaan (Ningrat & Mulyana, 2022). Dari penjelasan di atas, dapat di simpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang berdampak pada hasil kerja.

2.6.2 Dimensi Stres Kerja

Menurut Hovey dalam Pramesti (2025) stres kerja mencakup beberapa aspek, sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan psikososial di tempat kerja. Pekerja sering kali mengalami kondisi yang buruk ketika bekerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan tekanan mental dan fisik serta kesejahteraan pekerja.

2. Ketidakpastian Pekerjaan

Ketidakpastian mengenai pekerjaan dapat menjadi salah satu dimensi yang menyebabkan stres kerja. Resiko kehilangan pekerjaan yang lebih tinggi dikarenakan tidak merasa aman dengan kontrak pekerjaan ataupun mengenai kebijakan imigrasi yang akan meningkatkan kecemasan dan stres.

3. Kurangnya Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang sedikit diterima oleh pekerja sering kali tidak mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan kerja. Tanpa dukungan sosial yang memadai akan memperburuk tingkat stres pada pekerja.

4. Perbedaan Budaya

Perbedaan budaya dapat mempersulit pekerja dalam beradaptasi dengan lingkungan apalagi pada negara yang berbeda, perbedaan pada cara berkomunikasi dengan norma sosial yang ada membuat pekerja merasa tidak dihargai.

5. Peran Dan Beban Kerja

Peran dan beban kerja yang ditanggung oleh pekerja seringkali membuat pekerja merasa terbebani, pekerja seringkali di hadapkan dengan beban kerja yang berat dan dapat menambah tingkat stres.

6. Diskriminasi Dan Perlakuan Tidak Adil

Diskriminasi dan perlakuan tidak adil di lingkungan kerja dapat meningkatkan rasa tersinggung dan meningkatkan stres kerja.

7. Ketidakjelasan Dalam Penghargaan Dan Pengakuan

Ketidakjelasan mengenai penghargaan dan pengakuan yang cukup adil dapat menurunkan motivasi kerja dan kurangnya kontribusi pada pekerjaan yang dilakukan.

2.6.3 Gejala-Gejala Stres Kerja

Adapun beberapa gejala stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2021) sebagai berikut:

1. Gejala Fisiologis

Stres dapat mengubah metabolisme, meningkatkan fungsi jantung, meningkatkan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala dan berpotensi menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat mengganggu fungsi mental seperti ketegangan, kecemasan, menjadi lebih cepat marah, bosan dan penundaan tugas.

3. Gejala Perilaku

Penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, perubahan kebiasaan makan, gelisah dan masalah tidur adalah semua tanda terjadinya stres.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja ditandai dengan adanya gejala fisiologis atau fisik, psikologis dan perilaku. Pada penelitian ini, peneliti memilih gejala yang di kemukakan oleh Robbins & Judge (2021) karena indikator dari ketiga gejala dapat mewakili keseluruhan gejala stres kerja yang akan diteliti.

2.6.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja dikemukakan oleh Robbins & Judge (2021), sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan

Perubahan dalam lingkungan seperti ekonomi, politik dan teknologi dapat menyebabkan karyawan khawatir tentang keamanan pekerjaan. Misalnya perubahan ekonomi seperti adanya ancaman ekonomi menyebabkan seorang cemas dengan pekerjaan.

2. Faktor Organisasi

Ada dua jenis tekanan yang di hadapi oleh karyawan, yang pertama adalah tekanan terkait dengan pekerjaan dan tekanan yang diberikan oleh atasan, yang kedua adalah tekanan dari konflik peran dimana harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang sangat singkat. Beban kerja adalah salah satu komponen organisasi, penelitian Sari *et al.*, (2022) menemukan bahwa ada pengaruh dan hubungan antara beban kerja dan stres kerja.

3. Faktor Pribadi

Tidak seimbangnya waktu kerja dapat menyebabkan masalah ke pekerjaan seperti masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian individu. Contohnya masalah keluarga yang dapat menyebabkan masalah di tempat kerja adalah konflik peran keluarga. Menurut penelitian Sudirman (2018) kurangnya dukungan dari keluarga dapat mempengaruhi stres kerja.

2.6.5 Dampak Stres Kerja

Menurut Pasaribu *et al.*, (2024) stres kerja dapat memiliki dampak negatif apabila terkumpul secara kumulatif dan akan merugikan kesehatan individu, tidak hanya kesehatan fisik saja namun kesehatan emosional atau psikologis. Secara umum stres

kerja akan merugikan pekerja dan perusahaan, diantaranya sebagai berikut:

1. Dampak terhadap individu

Dampak yang harus dirasakan oleh individu ketika sedang mengalami stres kerja seperti penurunan semangat kerja, kecemasan, frustrasi, susah tidur, konsentrasi berkurang, nafsu makan berkurang, dan lain sebagainya.

2. Dampak terhadap perusahaan

Perusahaan akan mendapatkan dampak berupa penurunan kinerja pekerja yang tidak optimal dan dapat membuat tidak tercapainya target perusahaan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian terdahulu yang menjadi sumber acuan, serta pedoman bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini. Adapun sumber penelitian yang menjadi referensi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Pramesti (2025) <i>Job Stres Pekerja Migran Indonesia: Komparasi antara PMI Malaysia dan Jepang</i>	Hasil penelitian menunjukkan perbedaan signifikan dalam tingkat <i>job stres</i> antara PMI Malaysia dan Jepang yaitu PMI di Malaysia menunjukkan tingkat <i>job stres</i> lebih tinggi dengan skor 127,88. Sedangkan PMI di Jepang dengan skor 45,41.	Penelitian Pramesti (2025) hanya meneliti <i>job stres</i> , sedangkan pada penelitian ini meneliti pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dengan di moderasi oleh dukungan keluarga.
2.	Rosyidah <i>et al.</i> , (2023) <i>Peran Dukungan Keluarga terhadap Resiliensi Keluarga Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Bangkalan</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan resiliensi keluarga TKI	Penelitian Rosyidah <i>et al</i> (2023) menggunakan variabel peran dukungan keluarga dan resiliensi, sedangkan penelitian ini menggunakan beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi dan stres kerja sebagai variabel dependen.
3.	Rahmadani <i>et al.</i> , (2025) <i>Peran Dukungan Keluarga dalam</i>	Ditemukan bahwa konflik kerja dan keluarga berhubungan positif dengan tingkat stres kerja, semakin besar konflik yang dialami	Penelitian Rahmadani <i>et al</i> (2025) meneliti mengenai peran dukungan keluarga dalam membangun <i>work-family balance</i> dan mengatasi stres, sedangkan pada penelitian ini

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Membangun <i>Work-Family Balance</i> dan Mengatasi Stres Pengasuhan Ibu Bekerja	makan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh individu. Dukungan sosial dari keluarga dan kemampuan manajemen waktu terbukti dapat mengurangi dampak negatif dari konflik.	meneliti pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dan menjadikan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi.
4.	Riana & Rindu (2022) Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja. Beban kerja berpengaruh langsung sebesar 18,07%, dukungan rekan kerja berkontribusi langsung dan tidak langsung sebesar 17,59%, iklim kerja berpengaruh positif secara langsung sebesar 19,70%, dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 25,64%.	Penelitian Riana & Rindu (2022) menggunakan variabel beban kerja, dukungan rekan kerja, lingkungan kerja dan iklim kerja terhadap tingkat stres kerja, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi.
5.	Asri & Chuang (2023) <i>Prevalence of and Factors Associated with Depressive Symptoms among Indonesian Migrant Workers in Taiwan</i>	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa sekitar 15% dari pekerja migran Indonesia di Taiwan mengalami gejala depresi yang signifikan, dan menunjukkan masalah kesehatan mental yang mendesak. Berbagai faktor mempengaruhi gejala depresi yaitu usia, Tingkat Pendidikan, kontak keluarga, kesehatan diri, lama tinggal di Taiwan, wilayah kerja, dan kepuasan lingkungan hidup.	Penelitian Asri & Chuang (2023) meneliti preverensi dan faktor yang berhubungan dengan gejala depresi, sedangkan penelitian ini meneliti pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dan menggunakan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi.

2.8 Kerangka Pemikiran

Wanita yang bekerja mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja karena jam kerja yang panjang dan kurangnya kerja sama dari anggota keluarga dapat menyebabkan masalah kesehatan seperti kelelahan, tekanan darah tinggi dan stres (Sabir, 2020). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis

yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi individu (Raharja & Heryanda, 2021). Salah satu aspek yang menyebabkan stres wanita bekerja adalah beban kerja.

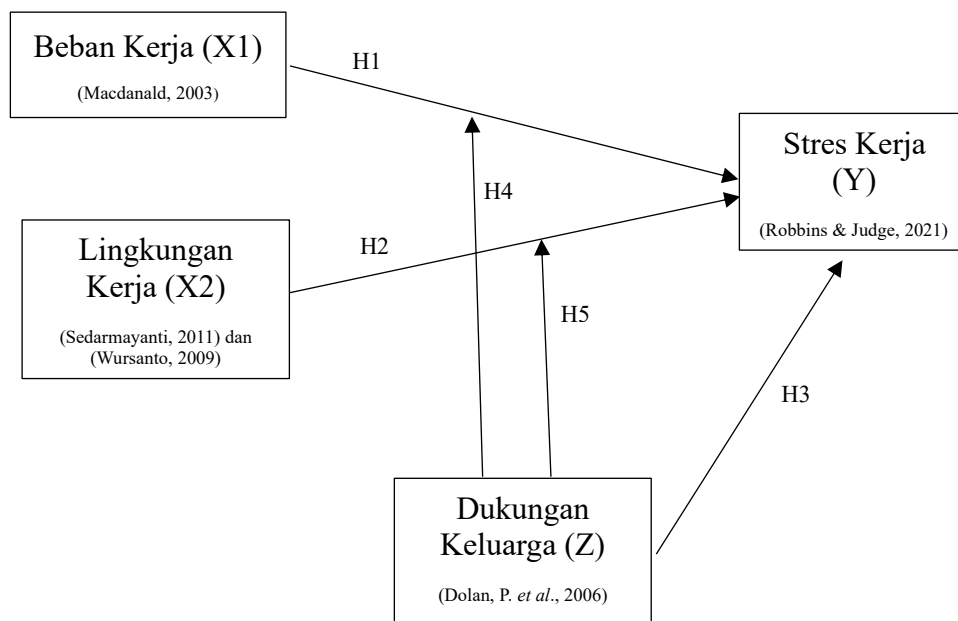
Menurut Hart dan Staveland dalam (Yusuf et al., 2024) beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raharja & Heryanda (2021) menunjukkan adanya signifikansi pengaruh dari beban kerja terhadap stres kerja.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi stres kerja. Lingkungan kerja keseluruhan suasana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Djuhartono, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, jika karyawan merasa senang dengan lingkungan kerja maka karyawan akan betah dan dapat melakukan aktivitas dengan optimal, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Pardamean, 2022). Penelitian Yusuf *et al.*, (2024) menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel stres kerja.

Walaupun demikian baik beban kerja maupun lingkungan kerja dapat diminimalisir dengan kehadiran dukungan keluarga. Menurut Vercruyssen & Van de Putte dalam Yusuf *et al.*, (2024) dukungan keluarga merujuk pada keadaan individu dimana sulitnya seseorang menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan keluarga. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi keluarga menjadi salah satu alasan bagi seorang wanita untuk bekerja, wanita yang bekerja dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan di sisi lain mereka juga harus

berperan sebagai wanita pekerja (Akbar, 2017). Penelitian (Saringsih *et al.*, 2023) terdapat pengaruh positif dukungan keluarga terhadap stres kerja dengan adanya pengaruh sebesar 10%.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini memposisikan beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel *independent* yang mempengaruhi stres kerja (Y) sebagai variabel *dependent*. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tekanan psikologis dan kelelahan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memperburuk kondisi stres. Namun dukungan keluarga (Z) sebagai variabel moderasi yang dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. Dengan adanya dukungan keluarga, individu mungkin lebih mampu mengatasi stres yang muncul dari beban kerja dan lingkungan kerja yang menantang, sehingga dapat mengurangi stres kerja. Kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Diolah (2026)

2.9 Hipotesis Penelitian

Mengacu pada latar belakang dan kerangka pemikiran yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_{a1} : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan
 H_{01} : Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan
2. H_{a2} : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan
 H_{02} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan
3. H_{a3} : Dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan
 H_{03} : Dukungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan
4. H_{a4} : Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi
 H_{04} : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi
5. H_{a5} : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi
 H_{05} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2023). Menurut Sugiyono (2023) metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Metode survei bertujuan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai sikap, pendapat, perilaku, atau karakteristik demografis.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi pada penelitian ini adalah wanita bekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Taiwan pada tahun 2025 yang berjumlah 209.605 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang menjadi objek penelitian. Sampel dapat dipilih karena mewakili keseluruhan populasi dan memudahkan dalam melakukan analisis terhadap data yang di peroleh. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* karena populasi sudah diketahui jumlahnya, dan menggunakan *purposive sampling* sebagai penentu

sampel. Menurut Sugiyono (2023) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk mendapatkan jumlah sampel yang akan diteliti. Adapun karakteristik sampel yang akan diteliti, yaitu Pekerja Migran Wanita Indonesia yang sedang bekerja minimal 1 tahun di Taiwan.

Adapun sampel pada penelitian ini di hitung menggunakan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Rumus 3.1 Slovin

Keterangan:

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir (5%)

Maka dapat dihitung jumlah sampel, sebagai berikut:

$$n = \frac{209.605}{1 + (0.05)^2} = \frac{209.605}{1 + 209.605 (0.0025)} = \frac{209.605}{525.0125}$$

$$n = 399,23$$

Perhitungan dengan rumus slovin menghasilkan nilai n sebesar 399,23. Berdasarkan hasil ini, kemudian di peroleh jumlah sampel sebanyak 399 responden (dibulatkan kebawah). Sampel yang diperoleh akan digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian terkait stres kerja pada wanita bekerja sebagai pekerja migran Indonesia di Taiwan.

3.3 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2023) data primer adalah data yang di dapatkan langsung oleh pengumpulan dari sumber data awal melalui teknik pengumpulan dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Pada penelitian ini data dikumpulkan menggunakan kuisisioner yang berisi pertanyaan terkait masing-masing variabel yang akan disebarakan secara *online* dalam bentuk *google form* kepada wanita yang bekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Taiwan dan wawancara

pada 3 informan PMI untuk pra riset.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2023) data sekunder adalah data yang tidak langsung dari sumber utama, tetapi di dapatkan melalui sumber-sumber lainnya, hal ini berarti pengguna data tidak langsung mendapatkan informasi dari sumber data misalnya melalui orang lain ataupun melalui dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder di dapatkan melalui beberapa kajian literatur, yaitu buku, jurnal, hasil riset, internet dan media lainnya yang memiliki informasi yang relevan dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2023). Untuk melaksanakan metode ini, peneliti akan menyebarkan kuisisioner yang disebarakan secara *online* dalam bentuk *google form* ke berbagai platfrom online seperti komunitas pekerja migran Indonesia, WhatsApp (*personal chat*), TikTok (*personal chat*).

3.5 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Definisi Konseptual

1. Beban Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2021) beban kerja adalah jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga bagaimana orang memproses dan mengelola pekerjaan tersebut. Oleh karna itu pengelolaan beban kerja yang efektif sangat penting untuk menghindari efek buruk seperti kelelahan dan stres jangka panjang yang mempengaruhi kesehatan fisik dan mental (Robbins & Judge, 2021).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut sihaloho & Siregar dalam

(Firdaus, 2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu saat bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

3. Peran Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga adalah dukungan yang diberikan oleh anggota keluarga dengan memberikan kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan, dan penerimaan yang membuat seseorang merasa dicintai (Tenriawaru *et al.*, 2023). Dukungan keluarga yaitu hubungan interpersonal yang terdiri dari perilaku dan sikap yang mendukung keluarga sehingga merasa di perhatikan.

4. Stres Kerja

Menurut Lauzarus & Folkman (1984) stres merupakan respon psikologis dan fisiologis terhadap tekanan yang di alami oleh individu. Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang dialami individu ketika merasa bahwa tuntutan dari pekerjaan melebihi sumber daya yang di miliki untuk menghadapinya.

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau semacam petunjuk pelaksanaan penelitian (Sugiono, 2023). Untuk mempermudah dalam pengukuran, maka sebuah konsep akan dijabarkan dalam definisi operasional. Adapun definisi operasional pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Beban Kerja (Macdonald, 2003)	Beban kerja adalah jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang harus selesai dalam waktu tertentu. Beban kerja juga ditentukan dari cara memproses dan mengelola pekerjaan.	Beban Fisik	1. Saya sering melakukan aktivitas fisik berat 2. Saya menghabiskan waktu yang cukup lama untuk berdiri dan bergerak aktif dalam kegiatan sehari-hari
		Beban Mental	1. Saya sering merasa cemas dan khawatir akan membuat kesalahan dalam bekerja. 2. Penggunaan peralatan masak yang sama untuk makanan halal dan non halal menjadi

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
			<p>sumber kekhawatiran saya dalam menyiapkan makanan halal.</p> <p>3. Hambatan bahasa (Bahasa Mandarin) sering menjadi tekanan dalam pekerjaan saya.</p>
		Beban Waktu	<p>1. Jam kerja harian saya tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.</p> <p>2. Saya kesulitan memenuhi deadline karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam sehari.</p> <p>3. Saya tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup selama jam kerja untuk memulihkan tenaga.</p>
Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2011) dan (Wursanto, 2009)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar individu baik dalam bentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi individu dalam melakukan pekerjaan	<p>Lingkungan Kerja Fisik</p> <p>1. Kebersihan 2. Peralatan kerja 3. Sirkulasi udara 4. Kebisingan 5. Suhu udara</p>	<p>1. Lingkungan kerja saya tidak selalu dalam keadaan bersih dan terawat.</p> <p>2. Saya sering mengalami masalah dengan peralatan kerja yang tidak memadai.</p> <p>3. Sirkulasi udara di tempat kerja saya tidak cukup baik dan tidak membuat saya merasa nyaman.</p> <p>4. Lingkungan kerja saya sangat bising sehingga mengganggu konsentrasi saat bekerja.konsentrasi saat bekerja.</p> <p>5. Saya bekerja dengan suhu udara yang tidak membuat saya nyaman.</p>
		<p>Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>1. Pengawasan 2. Suasana Kerja 3. Sistem Pemberian imbalan 4. Rasa</p>	<p>1. Saya sering bingung dengan instruksi yang diberikan karena tidak jelas atau berubah-ubah.</p> <p>2. Rekan kerja atau atasan tidak menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan nyaman.</p> <p>3. Upah dan bonus seringkali terlambat dibayarkan dan tidak sesuai perjanjian kerja.</p> <p>4. Atasan tidak menyediakan perlengkapan keselamatan dan</p>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
		keamanan 5. Perlakuan adil dan objektif	tidak mematuhi standar keamanan kerja. 5. Ada perbedaan perlakuan antara pekerja lokal dan tenaga kerja asing dalam hal hak dan fasilitas.
Dukungan Keluarga (Dolan <i>et al.</i> , 2006)	Dukungan keluarga adalah dukungan yang diberikan oleh anggota keluarga dengan memberikan kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan, dan penerimaan yang membuat seseorang merasa dicintai	Dukungan Konkrit	1. Keluarga saya selalu memberikan dukungan moral yang kuat selama saya bekerja di luar negeri. 2. Saya rutin berkomunikasi dengan keluarga dan mereka cenderung mengabaikan masalah yang saya hadapi. 3. Keluarga saya memahami situasi kerja saya di luar negeri.
		Dukungan Emosional	1. Keluarga menghubungi saya karna merasa rindu. 2. Saya merasa nyaman berbagi perasaan dan masalah dengan keluarga mendengarkan. 3. Komunikasi dengan keluarga mendukung kebutuhan emosional saya.
		Dukungan Saran	1. Saya selalu mengandalkan saran keluarga karena sesuai dengan kondisi pekerjaan saya. 2. Keluarga saya sering memberikan masukan yang membangun. 3. Saran yang diberikan oleh keluarga membuat saya merasa lebih terarah.
		Dukungan Penghargaan	1. Saya mendapatkan penghargaan dari keluarga atas usaha yang saya lakukan di luar negeri. 2. Keluarga saya selalu meyakinkan saya agar yakin dan percaya diri dengan pekerjaan saya 3. Saya sering apresiasi oleh keluarga ketika saya berbagi tentang keberhasilan saya.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Stres Kerja (Robbins & Judge, 2021)	Stres kerja adalah ketegangan yang dialami individu saat merasa dalam tuntutan dari pekerjaan.	Gejala Fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa lelah dan tidak bertenaga setelah bekerja. 2. Saya sering mengalami sakit kepala atau migren setelah bekerja dalam waktu yang lama. 3. Saya merasa nyeri pada otot tangan dan kaki setelah bekerja.
		Gejala Psikologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan yang saya lakukan. 2. Saya mengalami kesulitan dalam menjaga hubungan baik dengan orang-orang di sekitar saya. 3. Saya merasa tidak puas dengan diri saya dan pencapaian yang telah saya capai.
		Gejala Perilaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa kesulitan untuk berkomunikasi dengan orang lain ketika saya merasa stres. 2. Saya merasa lebih nyaman berkomunikasi melalui pesan teks daripada secara langsung. 3. Saya sering merasa tertekan saat berada dalam keramaian dan cenderung menghindarinya.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu (Sugiyono, 2023). Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator-indikator yang terstruktur tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk membuat instrumen yang berupa pernyataan yang akan dijawab oleh responden.

Bentuk jawaban skala *likert* terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala *likert* pada penelitian ini akan ditampilkan pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Jawaban	Skor (+)	Skor (-)
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Sugiyono (2023)

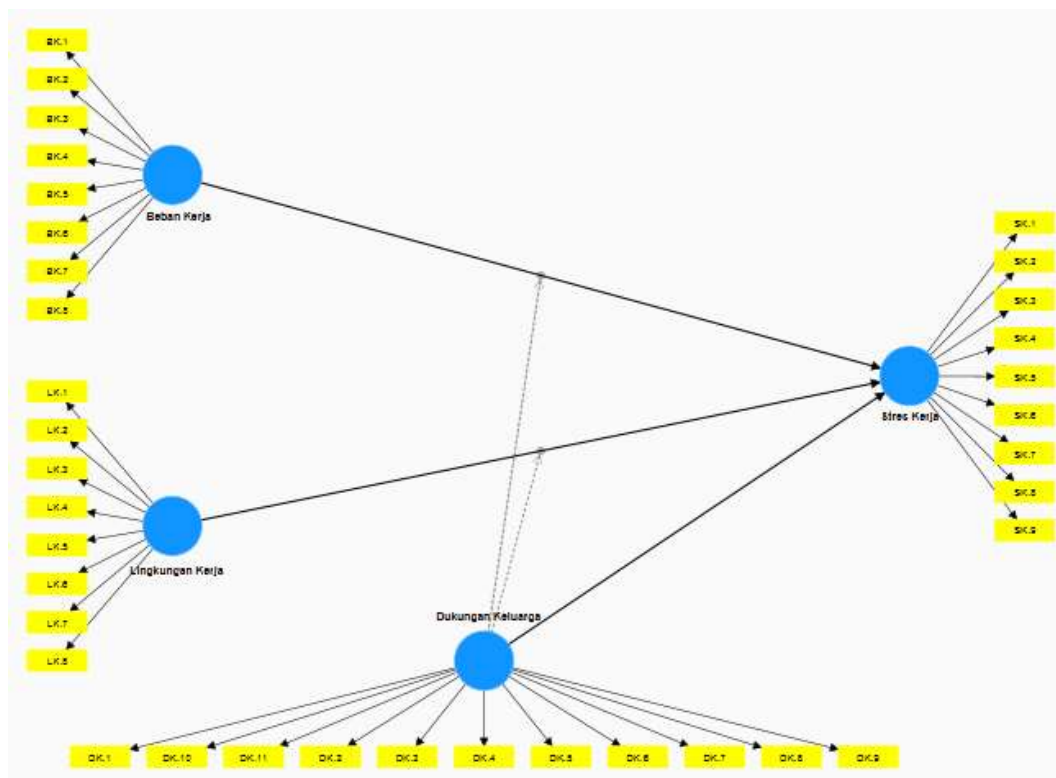
3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dalam uji pengaruh untuk memverifikasi hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya. PLS adalah model persamaan *structural* berbasis varian atau komponen, salah satu bidang penelitian statistik yang dapat memeriksa sejumlah asosiasi yang sulit dinilai sekaligus adalah permodelan persamaan *structural* (SEM). *Software* SmartPLS 4.0 digunakan dalam penelitian ini untuk menguji korelasi antar variabel, dalam menganalisis PLS digunakan dua sub model yaitu model pengukuran (*outer model*) yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, sedangkan model *structural* (*inner model*) digunakan untuk pengujian kausalitas atau pengujian hipotesis untuk pengujian model prediktif.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2023) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Data yang diperoleh akan diolah dan dianalisis oleh peneliti untuk kemudia di tarik kesimpulan. Analisis statistik deskriptif melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, mean, median, modus, perhitungan desil, persentil, standar deviasi dan tabel distribusi frekuensi jawaban responden atas setiap pernyataan dan

variabel.



Gambar 3.1 Model Penelitian

Sumber: Data Diolah (2026)

3.7.2 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara setiap blok indikator dengan variabel laten yang diukur Supriadi & Artanti (2025). Model ini digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen penelitian, guna mengevaluasi sejauh mana instrumen dapat mengukur konstruk yang dimaksud serta memastikan konsistensi pengukuran dan konsistensi responden dalam menjawab item-item pada kuesioner. Pengujian dalam *outer model* mencakup dua aspek utama, yaitu:

1. Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity berhubungan dengan prinsip bahwa indikator yang mempresentasikan suatu konstruk seharusnya memiliki korelasi tinggi satu sama lain. Pengujian validitas konvergen dapat dilihat dari faktor muatan untuk setiap indikator konstruk dengan nilai *loading factor* harus lebih besar dari 0.7

maka indikator dikatakan valid (Hair *et al.*, 2017). Setelah itu, dilakukan tahap *Avarage Variance Extracted* (AVE) yang merupakan presentase rata-rata nilai antar item pernyataan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan *convergent indicator*. Apabila terdapat nilai AVE yang memiliki nilai lebih dari 0.5 maka dikatakan valid (Hair *et al.*, 2017).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity tidak hanya dapat dilihat melalui nilai *cross loading* saja tetapi dilihat juga melauai *fornell larcker criterion* dan HTMT. *Fornell larcker criterion* yaitu membandingkan kuadrat dari *Avarage Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan konstruk yang lainnya dengan model. Jika nilai *cross loading* > 0.7 dalam satu variabel maka indikator dikatakan memenuhi validitas diskriminan. *Fornell larcker* dikatakan mempunyai diskriminan yang baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dan kontruk yang lain. Sedangkan HTMT adalah rasio heteroit (rerata korelasi antara item pengukuran variabel yang berbeda) dengan akar dari perkalian geommetris monotrait (korelasi antara item yang mengukur variabel yang sama), kriteria HTMT yaitu apabila < 0.90 maka *discriminant validity* di terima (Hair *et al.*, 2017).

Tabel 3.3 Prameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS

Uji Validitas	Prameter	<i>Rule of Thumbs</i>
Konvergen	<i>Outer Loading</i>	> 0.70
	<i>Avarage Variance Extracted</i> (AVE)	> 0.50
Diskriminasi	Akar AVE dan Korelasi Variabel Laten	Akar AVE $>$ Korelasi Variabel Laten
	<i>Cross Loading</i>	> 0.70 dalam 1 variabel
	HTMT	< 0.90

Sumber: Hair *et al.*, (2017)

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan SmartPLS versi 4.0, yaitu dengan menguji setiap item pertanyaan yang ada pada variabel. Total sampel pada uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* diatas 0.70. Adapun hasil pengujian validitas disajikan dalam tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Hasil Outer Loading Uji Validitas Tahap Pertama

Variabel Laten	Variabel Manifes	Outer Loading	Ket
Beban Kerja	BK1	0.791	Valid
	BK2	0.868	Valid
	BK3	0.917	Valid
	BK4	0.796	Valid
	BK5	0.813	Valid
	BK6	0.846	Valid
	BK7	0.877	Valid
	BK8	0.773	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.777	Valid
	LK2	0.897	Valid
	LK3	0.664	Unvalid
	LK4	0.874	Valid
	LK5	0.673	Unvalid
	LK6	0.889	Valid
	LK7	0.896	Valid
	LK8	0.797	Valid
	LK9	0.744	Valid
	LK10	0.722	Valid
Dukungan Keluarga	DK1	0.835	Valid
	DK2	0.928	Valid
	DK3	0.854	Valid
	DK4	0.809	Valid
	DK5	0.699	Unvalid
	DK6	0.884	Valid
	DK7	0.787	Valid
	DK8	0.818	Valid
	DK9	0.831	Valid
	DK10	0.886	Valid
	DK11	0.914	Valid
	DK12	0.906	Valid
Stres Kerja	SK1	0.786	Valid
	SK2	0.701	Valid
	SK3	0.779	Valid
	SK4	0.864	Valid
	SK5	0.807	Valid
	SK6	0.836	Valid
	SK7	0.756	Valid
	SK8	0.725	Valid
	SK9	0.778	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* pada tahap pertama, dapat diketahui bahwa tidak seluruh item variabel manifes dinyatakan valid. Validitas indikator diuji berdasarkan nilai *outer loading* dengan ketentuan bahwa item dianggap valid apabila nilai *outer loading* ≥ 0.70 , dan unvalid jika < 0.70 (Hair *et al.*, 2017). Hasil uji ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator pada masing-masing variabel laten yang belum memenuhi ambang batas validitas, sehingga perlu dilakukan pengujian ulang atau pertimbangan eliminasi pada tahap selanjutnya.

Pada variabel beban kerja merupakan variabel paling stabil karena 8 item pernyataan dinyatakan valid seluruhnya dengan *outer loading* lebih dari 0.70, begitupun dengan variabel stres kerja yang seluruh item pernyataan yang berjumlah 9 item memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0.70. Variabel lingkungan kerja, dari total 10 item pernyataan terdapat 2 item pernyataan (LK3, LK5) yang memiliki *outer loading* di bawah 0.70 yaitu sebesar 0.664 dan 0.673 yang dinyatakan tidak valid. Ini menunjukkan bahwa item tersebut belum mampu merepresentasikan konstruk lingkungan kerja secara optimal dan akan menjadi bahan evaluasi pada uji konfirmasi tahap berikutnya. Variabel dukungan keluarga dari total 12 item pernyataan terdapat 11 item (DK1, DK2, DK3, DK4, DK6, DK7, DK8, DK9, DK10, DK11, DK12) yang valid. Satu item pernyataan yang tidak valid yaitu (DK5) dengan *outer loading* dibawah 0.70 dinyatakan tidak valid karena *outer loading* berada di bawah ambang batas.

Setelah dilakukan pengujian *outer model* tahap pertama, ditemukan beberapa indikator pada masing-masing variabel laten yang memiliki nilai *outer loading* di bawah 0.70 dan dinyatakan tidak valid. Oleh karena itu, dilakukan pengujian tahap kedua dengan cara mengeliminasi indikator-indikator yang tidak memenuhi syarat validitas. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memperoleh model pengukuran (*outer model*) yang lebih baik, stabil, dan memenuhi kriteria validitas konvergen. Tabel berikut menyajikan hasil pengujian ulang *outer model* setelah indikator tidak valid dikeluarkan:

Tabel 3.5 Hasil Outer Loading Uji Validitas Tahap Kedua

Variabel Laten	Variabel Manifes	Outer Loading	Ket
Beban Kerja	BK1	0.791	Valid
	BK2	0.868	Valid
	BK3	0.917	Valid
	BK4	0.796	Valid
	BK5	0.813	Valid
	BK6	0.846	Valid
	BK7	0.877	Valid
	BK8	0.773	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.781	Valid
	LK2	0.895	Valid
	LK4	0.884	Valid
	LK6	0.897	Valid
	LK7	0.896	Valid
	LK8	0.785	Valid
	LK9	0.744	Valid
	LK10	0.722	Valid
Dukungan Keluarga	DK1	0.835	Valid
	DK2	0.928	Valid
	DK3	0.854	Valid
	DK4	0.806	Valid
	DK6	0.884	Valid
	DK7	0.786	Valid
	DK8	0.818	Valid
	DK9	0.833	Valid
	DK10	0.888	Valid
	DK11	0.914	Valid
	DK12	0.906	Valid
	Stres Kerja	SK1	0.785
SK2		0.701	Valid
SK3		0.779	Valid
SK4		0.864	Valid
SK5		0.807	Valid

Variabel Laten	Variabel Manifes	<i>Outer Loading</i>	Ket
	SK6	0.837	Valid
	SK7	0.756	Valid
	SK8	0.726	Valid
	SK9	0.779	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen tahap kedua yang ditampilkan pada Tabel 3.5, seluruh indikator variabel laten yang tersisa telah menunjukkan nilai *outer loading* di atas 0.70, sehingga dinyatakan valid dan memenuhi kriteria validitas konvergen menurut Hair *et al.*, (2017). Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah mampu merepresentasikan konstruk variabel masing-masing dengan baik.

Penghapusan item yang tidak valid pada tahap sebelumnya berhasil meningkatkan kualitas model pengukuran, di mana semua variabel beban kerja, lingkungan kerja, dukungan keluarga dan stres kerja telah memiliki item-item pengukuran yang stabil, relevan, dan layak untuk digunakan dalam analisis model struktural selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada PLS digunakan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Hair *et al.*, 2017).

a. *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumbs* untuk *composite reliability* yakni > 0.70 (Hair *et al.*, 2017).

b. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's alpha digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk dan memastikan nilai dari *composite reliability*. *Rule of thumbs* untuk *cronbach's alpha* yakni > 0.70 (Hair *et al.*, 2017).

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
Beban Kerja	0.949	0.938	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.946	0.935	Reliabel
Dukungan Kerja	0.969	0.967	Reliabel
Stres Kerja	0.934	0.923	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang tertera pada tabel 3.6, terlihat hasil setiap variabel pada penelitian ini sudah memenuhi standar uji reliabilitas, yang mana nilai *composite reliability* dan nilai *alpha cronbach* lebih dari 0.70. Dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat diandalkan secara konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

3. Uji Kebugusan Model

a. *Collinerity Statistic* (VIF)

Collinerity Statistic adalah nilai yang dihasilkan oleh toleransi atau *variance inflation factor* (VIF), nilai *collinerity* meningkat saat dua variabel saling berkorelasi. Pengukuran VIF memiliki kriteria yaitu jika nilai toleransi atau VIF yang baik harus berada pada angka 0.2 sampai 5 (Hair *et al.*, 2019).

b. *Predictive Relevance* (Q^2)

Predictive Relevance digunakan untuk mengukur prediksi suatu model, dimana pengukuran ini akan menguji apakah model dapat memprediksikan data yang tidak digunakan dalam model secara akurat, serta memiliki kriteria nilai yaitu > 0 akan dianggap memiliki kekuatan prediksi (Hair *et al.*, 2019).

c. *Standaradized Root Mean Square Rasidual* (SRMR)

Kriteria model *fit* pada PLS-SEM memungkinkan untuk menilai seberapa cocok struktur model yang dihipotesiskan pada dua empiris yang diperoleh, dengan demikian dapat membantu mengidentifikasi kesalahan spesifikasi model. Pengukuran model *fit* pada penelitian ini menggunakan *Standaradized Root Mean Square Rasidual* (SRMR) dengan kriteria nilai yaitu < 0.10 (Hair *et al.*, 2019).

3.7.3 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Supriadi & Artanti (2025), *inner model* atau yang dikenal juga sebagai model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel laten atau konstruk yang telah dibangun berdasarkan teori yang mendasarinya. Model ini tidak hanya memperlihatkan adanya hubungan antar variabel, tetapi juga mengukur sejauh mana kekuatan hubungan tersebut. *Inner model* berfungsi untuk memahami dan memprediksi hubungan kausal antara konstruk, sehingga berperan penting dalam pengujian hipotesis. Dengan demikian, *inner model* memberikan pemahaman menyeluruh mengenai penerapan teori dalam situasi nyata, serta bagaimana konstruk yang terlibat saling memengaruhi. Pengujian pada *inner model* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

R-Square merupakan koefisien determinasi pada variabel dependen digunakan untuk menjelaskan kekuatan variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Standar pengukuran *R-Square* adalah 0.67 dinyatakan kuat, 0.33 dinyatakan sedang, dan 0.19 dinyatakan lemah (Hair *at el.*, 2019). *Estimate for Path Coefficients* juga dapat digunakan untuk mengetahui suatu nilai koefisien jalur atau nilai yang menunjukkan besaran hubungan atau pengaruh variabel laten dari suatu penelitian. Pengujian ini dilakukan melalui suatu prosedur yang ada di *bootstrapping*.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu proses yang memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan dari suatu populasi dengan menggunakan data sampel yang telah dikumpulkan sebelumnya. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menunjukkan ada atau tidak nya pengaruh antar variabel pada sebuah penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai *T-statistics* dan *P-values*, dengan ketentuan untuk nilai *T-statistics* dan *P-values* sebagai berikut:

- a. Jika $T\text{-statistics} > 1.96$ dan $P\text{-values} < 0.05$, H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $T\text{-statistics} < 1.96$ dan $P\text{-values} > 0.05$, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji hipotesis pada penelitian ini yaitu pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja (variabel independen) terhadap stres kerja (variabel dependen), dukungan keluarga

(variabel moderasi). Uji moderasi bertujuan untuk menentukan apakah dukungan keluarga (variabel moderasi) dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja (variabel independen) terhadap stres kerja (variabel dependen). Uji moderasi dilakukan dengan menguji pengaruh interaksi variabel moderasi dengan variabel independent terhadap variabel dependen.

3. *Effect Size* (f^2)

f^2 digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh relatif suatu konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Kriteria penilaian menurut Hair., *et al* (2019) adalah 0.02 (kecil), 0.15 (sedang), dan 0.35 (besar).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan mengenai dukungan keluarga dalam memoderasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan. Pengaruh yang ditunjukkan tergolong sedang, hal ini menunjukkan semakin besar beban kerja yang dirasakan secara fisik, mental maupun waktu kerja, maka stres kerja yang dialami pekerja migran wanita juga semakin besar. Kondisi ini terjadi karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan, jam kerja yang panjang, serta tanggung jawab kerja yang berat menguras energi secara fisik maupun mental sehingga dapat memicu muncul stres kerja secara langsung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan. Pengaruh yang ditunjukkan juga tergolong sedang karena lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti kenyamanan, kebersihan, keamanan, hubungan dengan majikan dan rekan kerja berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakmampuan pekerja dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan penuh tekanan dapat memperbesar risiko stres kerja.
3. Dukungan keluarga tidak mampu memoderasi antara pengaruh beban kerja dan stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan. Meskipun dukungan keluarga memiliki peran penting secara emosional, hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan yang berarti belum cukup kuat untuk melemahkan pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja. Hal ini terjadi karena beban kerja yang tinggi dan bersifat struktural ditempat kerja tetap menjadi sumber tekanan utama yang dirasakan

pekerja, sehingga stres kerja tetap muncul meskipun pekerja mendapatkan dukungan di tanah air.

4. Dukungan keluarga tidak mampu memoderasi antara pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung tetap berdampak terhadap stres kerja, terlepas dari adanya keluarga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan yang berarti belum cukup kuat untuk melemahkan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap stres kerja. Keterbatasan interaksi langsung dengan keluarga serta jarak geografis menyebabkan dukungan keluarga belum dapat secara efektif meredakan tekanan psikologis yang timbul akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif.

5.2 Saran

Pada penelitian ini, terdapat beberapa batasan yang perlu diperhatikan agar hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara tepat. Penelitian ini hanya dilakukan pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan dengan jumlah responden terbatas, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh negara lainnya. Selain itu, penggunaan metode survei dengan kuesioner memungkinkan adanya subjektivitas dalam pengisian jawaban responden. Beberapa faktor seperti perbedaan usia, jenis pekerjaan, lama bekerja dan karakteristik lainnya juga berpotensi memengaruhi hasil, namun tidak dijadikan fokus utama dalam analisis. Berdasarkan keterbatasan tersebut, maka saran-saran yang dapat diberikan baik untuk pengembangan penelitian selanjutnya maupun bagi perusahaan maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Saran Praktis

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti menyarankan beberapa saran praktis yang dapat diterapkan oleh pemerintah Indonesia dan keluarga pekerja migran dalam upaya mengurangi stres kerja pada pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan. Pertama Pemerintah Indonesia melalui BP2MI, Kementerian Ketenagakerjaan, dan instansi penyalur diharapkan dapat memperkuat program pembekalan pra-keberangkatan bagi calon pekerja migran wanita dengan

menekankan kesiapan mental, pengelolaan beban kerja, dan manajemen stres kerja, serta menjalin kolaborasi aktif dengan organisasi pendamping di Taiwan seperti *Garden of Hope Foundation* dalam penyediaan layanan konseling psikologis, pendampingan sosial, serta perlindungan bagi pekerja migran yang mengalami tekanan kerja maupun perlakuan tidak menyenangkan, kolaborasi ini diharapkan mampu memperluas akses bantuan bagi pekerja migran wanita secara langsung dinegara tujuan. Monitoring dan pengawasan pada kesepakatan kontrak kerja 8 jam untuk mengurangi kelelahan dan harus adanya kelas bahasa sebelum keberangkatan.

2. Saran Teoretis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pekerja migran wanita Indonesia di Taiwan. Berdasarkan hasil deskriptif, indikator beban kerja yang berkaitan dengan jam kerja panjang dan tuntutan fisik memperoleh nilai yang tinggi, mengindikasikan bahwa stres kerja lebih dominan dipicu oleh tuntutan pekerjaan yang bersifat struktural. Secara teoretis, temuan ini diperkuat oleh tuntutan relevansi *Job Demand-Resources* (JD-R) Model khususnya pada aspek *job demands* yang menjelaskan tuntutan kerja yang tinggi dapat secara langsung meningkatkan stres. Stres kerja pada pekerja domestik, *community based support* sebagai tambahan dalam teori dukungan sosial, bukan dukungan keluarga yang jauh. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas pengembangan teori dengan memasukan jenis sumber daya kerja lain, seperti dukungan organisasi atau kontrol kerja, untuk menjelaskan penurunan stres kerja secara lebih luas dalam konteks pekerja migran.

Selanjutnya, hasil temuan menunjukkan bahwa dukungan keluarga tidak dapat memoderasi antara hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja, meskipun secara teoretis dukungan sosial sering diposisikan sebagai sumber daya pelindung terhadap stres. Temuan deskriptif menunjukkan bahwa keterbatasan komunikasi jarak jauh dan minimnya interaksi langsung dengan keluarga menyebabkan dukungan keluarga kurang efektif dalam meredam

tekanan kerja yang dialami pekerja migran. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengintegritaskan pendekatan kontekstual pekerja migran serta membedakan bentuk dukungan sosial jarak jauh dan dukungan sosial secara langsung, agar teori stres kerja pada pekerja migran wanita bisa sesuai dengan kondisi nyata dilapangan, pengalaman, usia dan *copping* stres.

DAFTAR PUSTAKA

- Adit, H. P., Susanto, E., Wijaya, A. (2023). Dampak Beban Kerja Berlebihan Terhadap Kesehatan Mental Pekerja di Era Kerja Hybrid: Studi Kasus di Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 15(1). 23-38
- Adiba, H. H., & Sari, V. P. (2023). Diplomasi perlindungan bagi pekerja migran domestik Indonesia di Singapura. *Jurnal Hubungan Luar Negeri*, 8(1), 90-114.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). zafana.
- Aisyah, S., Nurzia, N., Riastawaty, D., Dwiiiswanarum, B. (2025). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. Batu Merah Tahun 2025. *Jurnal Kabar Kesehatan Masyarakat*.1(1). 36-40
- Akay, A. Z., Tangkere, I. A., Wewengkang, F. S. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Ditinjau Dari Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia No 7 Tahun 2022. *Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT*. 13(4).
- Andriyani, J. (2019). Strategi coping stres dalam mengatasi problema psikologis. *At-Taujih: Bimbingan Dan Konseling Islam*, 2(2), 37-55.
- Amanda, N, J., Wijono, S. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Stres Kerja Karyawan Rumah Sakit X di Solo Baru Selama Masa Pandemi Covid-19. *Open Jurnal Sistem*. 18 (7).
- Amsar, D. N. (2018). ‘Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Makassar’. Undergraduate Thesis. Makassar: Faculty of Islamic Economics and Business Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja.
- Asri, H. N., & Hendriani, W. (2024). Mengapa ibu bekerja mengalami stres pengasuhan? literatur review pada ibu bekerja di Asia. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 19(1), 73–87.
- Asri, Y., Chuang, Y. K. (2023). Prevalence of and Factors Associated with Depressive Symptoms among Indonesia Migrant Workers in Taiwan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Aswatini, D. K. K. (2020). Migrasi sebagai investasi untuk peningkatan daya saing

- pekerja migran Indonesia di pasar kerja global. *Yayasan Pustaka Obor Indonesia*.
- Azmy, A. S. (2023). Pelindungan Negara Atas Perempuan Pekerja Migran Indonesia. *Yayasan Pustaka Obor Indonesia*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E., 2007. The job demands-resources model: Challenges for future research. *South African J. Ind. Psychol.* 33(3), 1–9.
- BP2MI. (2023). Laporan Tahunan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Jakarta: BP2MI.
- BP2MI. (2024). Special Placement Program to Taiwan (SP2T). Jakarta: BP2MI.
- BP2MI. (2025). Data Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia 2025. Jakarta: BP2MI.
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 710–718.
- Dinar Danisa, N. K. (2023). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Manajemen Bussines Inovation Conference*.
- Dolan, P. and Canavan, J. and Pinkerton, J. (2006). Family Support as Reflective Practice. *Jessica Kingsley Publishers*.
- Farah, D. R., & Choi, H. (2019). Associations Of Acculturative Stress, Depression, And Quality Of Life Among Indonesian Migrant Workers In South.
- Gani, N. A., Utama, R. E., & Jaharuddin & Priharta, A. (2020). Perilaku organisasi. *Mirqat. Jakarta*.
- Kementrian PANRB. (2024). Inovasi Penempatan Pekerja Migran Indonesia melalui SP2T. Jakarta: KemenpanRB.
- Komarudin, U., Pramuji, P., Handoko, W., Irawati, I. (2023). Indonesian Domestic Workers in Taiwan: An International Migration and Workers Rights Perspective. *Jurnal Ilmu Hukum Asosiasi Pimpinan Perguruan Tinggi Hukum Indonesia*. 10(1). 141-164.
- Korca. *Journal Of Korean Academy Of Psychiatric And Mental Health Nursing*, 28(2), 172-180.
- Koseoglu, O. O., Waibel, J., Wullinger, P., Weinmann, T. (2022). Precarious Employment and Migrant Wokers' Mental Health: A Systematic Review of Quantitative and Qualitative Studies. *Journal of Work, Environment Health*. 48(5). 327-350.
- Felix Chandra. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145.
- Firdaus, V., Rahmawati, R.D. (2023). Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Turnover Intention* Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 1–9.
- Focus Taiwan. (2024). Jumlah PMI di Taiwan Terus Meningkatkan hingga 2024. Taipei: Focus Taiwan News Agency.

- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. and Ringle, C.M. (2019). *When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM*. *European Business Review*, 31, 2-24.
- Handayani, W. (2021). Pengaruh Lingkungan, Fasilitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Translink Global Services (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K. L., & Daniels, R. (2014). *Family Supportive Supervisor Behaviors Moderate Associations between Work Stress and Exhaustion: Testing the Job Demands–Resources Model*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19(9).
- Hapsari, N. (2022). Konflik Peran dan Stres Emosional Pekerja Migran Perempuan. *Jurnal Psikologi Sosial*. 14 (3), 211-228.
- Hastasari, C. (2023). Family Communication in Indonesian Migrant Worker ' s Extended Family Komunikasi Keluarga pada Keluarga Besar Pekerja Migran Indonesia Gender / Residence Urban + Rural Area Female. *12(2)*, 105–116.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Harefa, P, S, P., Parameswari, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Konflik Terhadap Stres Kerja Pegawai PT. Dwi Sarana Mesari. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*. 4(1)
- Hartono, A. (2020). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Stres Pekerja Migran. *Jurnal Manajemen Ketenagakerjaan*. 8(1). 45-57.
- Izzati dan Mulyana. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bintang Surabaya.
- Iqbal, M. (2019). Apakah Pekerja Migran Indonesia Sehat Mental?. *Jurnal Kajian Wilayah*. 65-82.
- KDEI Taipei. (2025). *Informasi peraturan jam kerja dan ketenagakerjaan Taiwan untuk PMI*. KDEI Taipei. <https://share.google/4Wy7k18jRdxBXMk9W>.
- Khunz, A. (2025). A Look At Taiwan's Foreign Residents: Surprising Insights And Numbers.
- Kumar, R., & Patel, S. (2024). Family Dynamics and Well-Being Among Migrant Workers: A Qualitative Study. *Asian Journal of Social Work*, 10(1), 89–104.
- Lari, C, D., Widiastini, A, M, M, N., Heryanda, K, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pelatihan TNI-AD Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi kasus di Secata Rindam Ix Udayana). *Jurnal Manajemen Indonesia*. 5(2).
- Lee, C. (2021). Employment Geography of Migrant Workers in Taiwan. *Taiwan Economic Review*. 27(4), 99–117.

- Lee, C. W., Chanaka, S. N., Tsaor, C. C., Ho, J. J. (2022). Acculturation, Work-Related Stressors, and Respective Coping Strategies among Migrant Workers in the Manufacturing Industry in Taiwan: A Post-Covid Investigation. *Internasional Jurnal of Enviromental Research and Publik Health*. 19(19).
- Lestari, D., & Dewi, R. (2023). Dukungan Sosial Keluarga dan Stres Kerja Pekerja Migran Perempuan. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*. 11(2), 134-149.
- Nabila, A. H. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Migran Indonesia Sektor Rumah Tangga. *Jurnist Diction*. 5(1).
- Nasution, R., & Wulandari, F. (2023). Hubungan Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Pekerja Migran. *Jurnal Ilmu Sosial*. 10(1). 85-101.
- Nguyen, T., Lee, H., & Tran, M. (2023). Emotional Support and Its Effects on Individual Resilience. *International Journal of Psychology*, 58(4), 456–470.
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99-109.
- Nurdin, N. Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal of Businnes Dan Enterpreneurhip*, 3 (2), 137–148.
- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Ndarujati, D. (2021). Peran Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam Mengatasi Masalah Pekerja Migran Indonesia di Taiwan. *Jurnal sosial dan sains*, 1(1), 17-29.
- Novitasari, D., Kurniasari, L. (2020). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan Tingkat Stres Narapidana Perempuan di Lapas Perempuan Kelas IIA Samarinda. *Kesehatan Masyarakat*. 2 (1).
- Macdonald, M. (2003). The Impact Of Job Demands And Workload On Stress And Fatigue. *Australian Psychologist*. 38. 102.
- Marella, B. (2019). Hubungan Psychological Distress Dan Karakteristik Individu, Keluarga Dan Lingkungan Kerja Pada Tenaga Kerja Wanita (Tkw) Indonesia Di Taiwan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(1), 298-306.
- Martiany, D. (2016). Fenomena pekerja migran Indonesia: Feminisasi migrasi. *Kajian*, 18(4), 289-303.
- Muhammad, M., Anwar, K., & Jamrizal, J. (2024). Perilaku dalam organisasi Individu. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*. 2(2). 195-203.
- Muna, A., Santi, D. T., Ariscasari, P. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Stres pada Mahasiswa yang sedang Menyusun Skripsi. *Jurnal Penelitian Inovatif*. 5(1). 413-422.
- Pardamean, N. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

- Dinas Ketahanan Pangan Dan Perternakan Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 572–585.
- Pramono, G. P., Purwaningrum, D., Manurung, M. T., Annisa, N. N., & Prameswari, F. D. (2025). Penguatan Kapasitas Diri Pekerja Migran Indonesia di Taiwan Melalui Edukasi Manajemen Stres, Adaptasi, dan Motivasi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 399-408.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Pasaribu, S. B., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., & Salianto. (2024). Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*. 7(3). 8112–8118.
- Pramesti, A. A. P. (2025). *Job Stress* Pekerja Migran Indonesia: Komparasi Antara PMI Malaysia dan Jepang. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Pramono, G. P., Purnaningrum, D., Manurung, M.T., R, Nurhidaya., Annisa, N.N., Prameswari, F. D. (2025) Penguatan Kapasitas Diri Pekerja Migran di Taiwan Melalui Edukasi Manajemen Stres, Adaptasi, dan Motivasi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. 5(2).
- Putri, S., & Setiawan, I. (2020). Dinamika Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Taiwan. *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, 7(2), 56–70.
- Raharja, K., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 201. 6
- Rahayu, T. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru). Universitas Negri Yogyakarta
- Rahmadani, A., Nabillah, A., Firdaus, N. K., Hakim, N. I. Hidayat, A. E., Idamatussilmi, F., Achdiani, Y., Fatimah, N.S. (2025). Peran Dukungan Keluarga dalam Membangun *Work-Family Balance* dan Mengatasi Stres Pengasuhan Ibu Bekerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Sosial dan Humaniora*. 4(2). 134-150.
- Rahmawati, E., Damayanti, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alpukat Rezeki Sukses (Avocado Lovers). *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*. 2(1).
- Riana, A., Rindu, N. (2022). Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 11(2). 160-169.
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 792–804.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

- Rohmatillah, W. & Kholifah, N. (2021). Stress Akademik antara Laki-laki dan Perempuan Siswa School from Home. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*. 8(1). 38–52
- Rosyidah, R., Astuti, J. S., & Michelino, D. M. D. (2022). Vol. 6 Edisi 1 Tahun 2022. *Happiness*, 6, 66–74.
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173–188.
- Sabir, M. (2020). Work life balance: Exploring well-being of Working Mothers in Dera Ghazi Khan. *Punjab Pakistan*. 449–458.
- Saleh, L. M. (2018). *Man Behind The Scene Safety*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sari, R. N., Pratiwi, D. (2024). Pengaruh Lembur Digital Terhadap Fungsi Kognitif Pekerja: Analisis Berbasis Data Survei 2023. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 20(2). 112-128.
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 12(1), 288-302.
- Sariningsih, V., Wulandari, N. W., Sera, D. C., Psikologi, F., Merdeka, U., Jalan, M., Dieng, T., 62-64 Klojen, N., Candi, P., Sukun, K., Malang, K., & Timur, J. (2023). Peran Dukungan Sosial Keluarga Pada Tingkat Stres Istri Yang Bekerja. *Seminar Nasional Sistem Informasi, September*, 4136–4144.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Satata, D. B. M., & Shusantie, M. A. (2020). Peran Ibu Dalam Berkarir dan Kehidupan Berkeluarga. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 22(2), 165.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed). *San Francisco, CA: Jossey-Bas*
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia. reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil cetakan kelima. PT Refika Aditama*.
- Setyaningsih, R. P. (2016). Tenaga Kerja Indonesia Dalam Konteks Masyarakat Taiwan Yang Menua. *Jurnal Kajian Wilayah*, 7(2), 113.
- Sinaga, R. M. (2023). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Quarter Life Crisis Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Universitas Medan Area.
- Smith, A., & Johnson, R. (2021). The Impact of Family Support on Mental Health: A Comprehensive Review. *Journal of Family Psychology*, 35(2), 123–135.
- Sudirman, S. A. (2018). Stres kerja dengan keharmonisan keluarga pada karyawan. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 79-85.

- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung. Alfabeta.
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 948-955.
- Supriadi, I., & Artanti, Y. (2025). *Parietal Least Square: Konsep dan Aplikasi dengan SmartPLS*. Jejak Pustaka.
- Suryani, D. (2024). Beban kerja dan tekanan emosional pekerja migran perempuan di Asia Timur. *Jurnal Fender dan Pekerjaan*. 6(3), 172–189.
- Sholihati, A. A. (2016). Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Praktik Pemberian Asi Eksklusif Pada Bayi Di Kelurahan Bawen Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Syarullah., Rizaldi, R. A., Abdullah, I. (2025). *The Influence of Workload on Employee Burnout: The Moderation Role of Family Support in Indonesia Heritage Center*. *Jurnal Ekonomi Resources*. 8(1).
- Taiwan National Statistics. (2024). Taiwan Statistical Yearbook 2024. *Taipei: Ministry of the Interior*.
- Tenriawaru, A. T., Gismin, S. S., & Aditya S., A. M. (2023). Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir yang Menikah Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 3(1), 167–173.
- Vanchapo, A.R. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar ilmu organisasi* (2nd ed.). Andi.
- World Health Organization*. (2022). *World mental health report: Transformasi mental health for all*. WHO Press.
- Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Wanita terhadap Stres Kerja di Pabrik Gula Arasoe dan Camming. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 1–22.
- Yuniarto, P. (2020). Indonesian Migration Policy and the History of Overseas Placement. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. 17(3), 250–261.
- Zuhrah, A. H., Raharja, J. S., Purbasari, R. (2025). Pengaruh Lingkungan terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Insansandang Internusa Kabupaten Sumedang Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*. 8(3).