

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan PT. Bank B, Tbk

Bank B didirikan di Negara Republik Indonesia dan telah memiliki akta notaris sejak tahun 1955 dan telah disetujui oleh Menteri Kehakiman. Bank B beroperasi sebagai Bank Umum, dan mulai beroperasi pada tahun 1956. Bank B bergerak pada bidang perbankan dan jasa keuangan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara Indonesia. Bank B telah memperoleh ijin untuk melakukan aktivitas perbankan berdasarkan Surat Keputusan Menteri pada tahun 1957 dan telah mengantongi ijin berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia pada tahun 1977 untuk melakukan kegiatan usaha devisa.

Bank B memiliki kantor pusat yang bertempat di Ibukota Jakarta dan telah memiliki ratusan kantor cabang dalam negeri dan beberapa di luar negeri. Sampai saat ini Bank B terus berkembang ke berbagai provinsi serta banyak daerah yang belum terjangkau oleh bank lain.

4.2 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini ada 42 orang responden yaitu seluruh karyawan wanita pada Bank B Kota Cirebon yang melakukan skema *Work From Home*. Setelah menyebarkan kuesioner kepada 42 orang responden, maka telah didapatkan gambaran umum responden sebagai berikut

Tabel 4.1

Tabel Silang Umur dengan Tingkat Pendidikan

			Tingkat Pendidikan			Total
			D3	S1	SMA/SMK	
Umur	19-22 tahun	Total	0	1	6	7
	23-26 tahun	Total	1	21	4	26
	27-33 tahun	Total	0	9	0	9

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 23-26 tahun dengan tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 21 orang (50%) dan usia 27-33 tahun dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 9 orang (21,4%).

Tabel 4.2
Tabel Silang Umur dengan Lama Bekerja

			Lama Bekerja			Total
			<1 tahun	1-5 tahun	5-10 tahun	
Umur	19-22 tahun	Total	2	5	0	7
	23-26 tahun	Total	1	25	0	26
	27-33 tahun	Total	1	3	5	9

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa mayoritas responden yang memiliki lama kerja 1-5 tahun berada pada usia 23-26 tahun. Sedangkan responden yang memiliki lama kerja 5-10 tahun hanya berada pada usia 27-33 tahun.

Tabel 4.3
Tabel Silang Tingkat Pendidikan dengan Lama Bekerja

			Lama Bekerja			Total
			<1 tahun	1-5 tahun	5-10 tahun	
Tingkat Pendidikan	D3	Total	0	1	0	1
	S1	Total	3	23	5	31
	SMA/SMK	Total	1	9	0	10

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasar tabel 4.4 hasil penelitian di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang bekerja dengan lama bekerja 1-5 tahun dengan tingkat pendidikan S1 yang berjumlah 23 orang (54,8%).

Tabel 4.4**Tabel Silang Status Marital dengan Status Tempat Tinggal**

			Status Tempat Tinggal				Total
			Kontrak	Kost	Rumah Orang Tua	Rumah Sendiri	
Status Marital	Belum Menikah	Total	1	2	31	0	34
	Menikah	Total	0	0	1	7	8

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasar tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa mayoritas responden yang belum menikah masih tinggal di rumah orang tua nya sebanyak 31 orang (73,8%). Lalu, yang sudah menikah dan tinggal di rumah sendiri sebanyak 7 orang (16,7%).

Tabel 4.5**Tabel Silang Status Tempat Tinggal dengan Jumlah Anak**

			Jumlah Anak		Total
			0 / Belum Memiliki	1-2 anak	
Status Tempat Tinggal	Kontrak	Total	1	0	1
	Kost	Total	2	0	2
	Rumah Orang Tua	Total	32	0	32
	Rumah Sendiri	Total	2	5	7

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden yang tinggal di rumah orang tua belum memiliki anak yaitu sebanyak 32 orang (76,2%). Lalu yang berstatus tempat tinggal rumah sendiri dan sudah memiliki 1-2 anak sebanyak 5 orang (11,9%).

4.3 Tanggapan Umum Responden

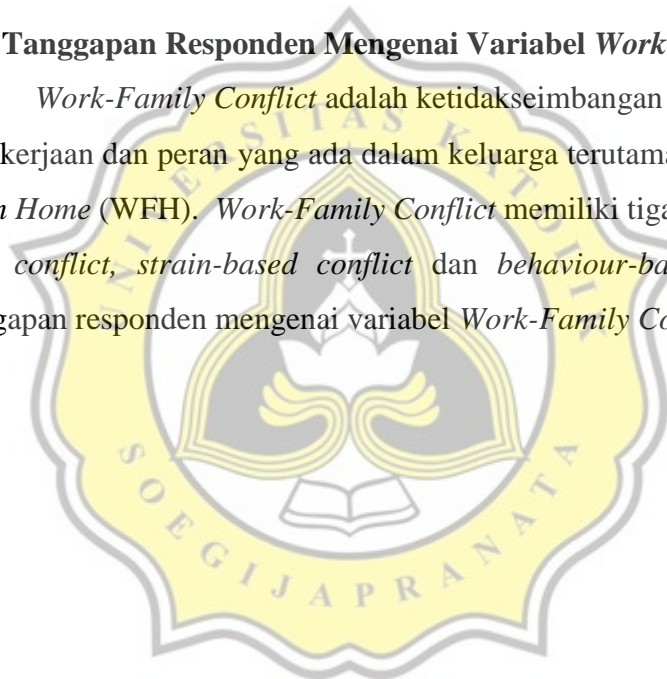
Responden pada penelitian kali ini adalah karyawan wanita yang sedang atau pernah melakukan skema bekerja dari rumah (*Work From Home*) pada bank B Kota Cirebon. Pada kali ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai variabel *work-*

family conflict dan stres kerja. *Work-Family Conflict* adalah ketidakseimbangan antara peran yang ada di pekerjaan dan peran yang ada dalam keluarga terutama saat menjalani *Work From Home* (WFH). Lalu, stres kerja adalah suatu tanggapan atau respon yang ditunjukkan karyawan karena adanya penyesuaian baik fisik, psikologis maupun perilaku terhadap situasi kerja baru contohnya pada saat *Work From Home* (WFH).

Hasil statistik deskriptif memperlihatkan tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dari variabel penelitian yaitu *work-family conflict* dan stres kerja. Yang sebelumnya, peneliti sudah melakukan tabulasi silang yang bertujuan untuk mengetahui profil responden yaitu karyawan wanita yang sedang atau pernah melakukan skema bekerja dari rumah pada bank B Kota Cirebon. Berikut penjelasan dari hasil deskriptif mengenai variabel terkait yaitu *Work-Family Conflict* dan stres kerja :

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Work-Family Conflict*

Work-Family Conflict adalah ketidakseimbangan antara peran yang ada di pekerjaan dan peran yang ada dalam keluarga terutama saat menjalani *Work From Home* (WFH). *Work-Family Conflict* memiliki tiga indikator yaitu, *time-base conflict*, *strain-based conflict* dan *behaviour-based conflict*. Berikut tanggapan responden mengenai variabel *Work-Family Conflict* :



Tabel 4.6

Tanggapan Responden terhadap Variabel *Work-Family Conflict* (WFC)

No	Pernyataan	Skor					Total	Rata - Rata	Kategori
		1 (Tidak Pernah)	2 (Jarang)	3 (Kadang-kadang)	4 (Sering)	5 (Selalu)			
<i>Time-Based Conflict</i>									
1	Saya sering lembur semenjak bekerja dari rumah (<i>Work From Home</i>) karena banyak pekerjaan yang harus diselesaikan	17	7	13	4	1	91	2,17	Rendah
2	Saat bekerja dari rumah (<i>Work From Home</i>), saya kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan membantu keperluan anak atau keluarga	21	2	11	6	2	92	2,19	Rendah

3	Saat bekerja dari rumah, saya memiliki <i>deadline</i> yang harus segera diselesaikan, tetapi keluarga saya tidak memahaminya.	25	6	7	3	1	75	1,79	Sangat Rendah
4	Selama bekerja dari rumah (<i>Work From Home</i>), masalah yang ada dalam keluarga membuat saya terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan.	22	4	11	4	1	84	2,00	Sangat Rendah
Nilai Rata-rata <i>Time-Based Conflict</i>								2,04	Rendah
<i>Strain-Based Conflict</i>									
5	Saat bekerja dari rumah (<i>Work From Home</i>), saya sering melewatkan kegiatan yang penting	17	6	11	7	1	95	2,26	Rendah

	bersama keluarga karena saya selalu kelelahan setelah menyelesaikan pekerjaan.								
6	Saat bekerja dari rumah (<i>Work From Home</i>), tuntutan dari keluarga membuat saya kurang fokus untuk memenuhi kewajiban di pekerjaan.	18	8	12	3	1	87	2,07	Rendah
7	Saat menjalani <i>Work From Home</i> , saya merasa tuntutan pekerjaan membuat saya kurang bersosialisasi dengan lingkungan sekitar.	16	6	7	10	3	104	2,48	Rendah

		Nilai Rata-rata <i>Strain-Based Conflict</i>						2,27	Rendah
<i>Behaviour-Based Conflict</i>									
8	Saat <i>Work From Home</i> , keluarga saya sangat berharap waktu libur digunakan untuk berkumpul bersama keluarga akan tetapi perusahaan berharap untuk menyelesaikan pekerjaan kantor yang belum terselesaikan.	12	11	14	2	3	99	2,36	Rendah
9	Dalam <i>Work From Home</i> , di dalam pekerjaan saya diharapkan untuk tegas dan objektif namun di dalam keluarga saya	17	4	5	6	10	114	2,71	Rendah

	harus menunjukkan perilaku yang berbeda seperti apa yang keluarga harapkan.								
10	Saat menjalani <i>Work From Home</i> , keluarga saya terkadang menegur karena saya terlalu sering menatap perangkat elektronik seperti laptop dan <i>handphone</i> untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan.	16	4	15	7	0	97	2,31	Rendah
	Nilai Rata-rata <i>Behaviour-Based Conflict</i>							2,46	Rendah
	Nilai Rata-rata <i>Work-Family Conflict</i>							2,26	Rendah

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk variabel *Work-Family Conflict* menunjukkan angka rata-rata 2,26, yang menunjukkan bahwa responden dari Bank B Kota Cirebon memiliki konflik pekerjaan-keluarga (*Work-Family Conflict*) yang masuk dalam kategori rendah, hal tersebut

disebabkan karena beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai serta pekerjaan yang diberikan saat bekerja dari rumah sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh responden. Hal ini terlihat dari indikator *time-based conflict* yang memiliki nilai rata-rata yang rendah dengan skor sebesar 2,04, artinya responden tidak memiliki masalah pembagian waktu saat menjalani skema *Work From Home* ini, responden dapat memenuhi peran yang ada dalam keluarga dan pekerjaan dengan optimal tanpa terganggu dengan panjangnya waktu kerja, disamping semua itu anggota keluarga selalu memahami jika responden sedang bekerja dari rumah masih ada kewajiban dari perusahaan yang harus dipenuhi bisa ditunjukkan dari hasil rata-rata sangat rendah dari pernyataan bagian *time-based conflict* nomor 3 dan 4 . Lalu, rata-rata pada indikator *strain-based conflict* ditunjukkan dengan rata-rata 2,27 termasuk kategori rendah artinya responden tidak kesulitan dalam memenuhi peran yang ada dalam keluarga dan di pekerjaan, hal ini dikarenakan keluarga dapat menyadari serta memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh salah satu anggota keluarganya yang sedang menjalani *work from home*. Pada indikator *behaviour-based conflict* juga skor menunjukkan kategori rendah artinya konflik yang muncul dikarenakan perbedaan persepsi perilaku yang dilakukan saat melakukan peran lainnya dapat dijalani dengan baik. Hal itu dikarenakan karyawan mampu memenuhi tuntutan yang ada dalam pekerjaan yang diharuskan untuk bersikap tegas, objektif dan profesional tetapi saat harus memenuhi peran di keluarga mereka dapat pula menunjukkan sikap yang lembut dan hangat.


4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu tanggapan atau respon yang ditunjukkan karyawan karena adanya penyesuaian baik fisik, psikologis maupun perilaku terhadap situasi kerja baru contohnya pada saat *Work From Home* (WFH). Stres kerja memiliki tiga indikator yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku. Berikut adalah tanggapan responden mengenai variabel stres kerja :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden terhadap Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor					Total	Rata - Rata	Kategori
		1 (Tidak Pernah)	2 (Jarang)	3 (Kadang - kadang)	4 (Sering)	5 (Selalu)			
Fisiologis									
1	Dengan adanya perubahan teknologi terlebih saat bekerja dari rumah ini, membuat saya sering merasa sakit kepala karena terlalu sering menatap perangkat elektronik.	8	7	9	15	3	124	2,95	Rendah
2	Saat menjalani <i>Work From Home</i> , jantung saya sering berdebar kencang karena kurangnya aktivitas fisik yang saya lakukan.	16	13	10	3	0	84	2,00	Sangat Rendah

3	Selama menjalani <i>Work From Home</i> , saya merasakan kelelahan secara fisik dibanding saat saya bekerja di kantor.	14	7	12	8	1	101	2,40	Rendah
Nilai rata-rata fisiologis								2,45	Rendah
Psikologis									
4	Saat bekerja dari rumah, saya sering merasa cemas dan stres karena adanya banyak pekerjaan dari kantor.	11	9	7	12	3	113	2,69	Rendah
5	Saat bekerja dari rumah, saya merasa sedih jika pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan target karena kurang fokus ke pekerjaan.	11	6	9	14	2	116	2,76	Rendah
6	Selama bekerja dari rumah, saya tetap semangat dan tetap termotivasi di	6	5	9	10	12	143	3,40	Tinggi

	dalam pekerjaan saya.									
7	Saat bekerja dari rumah, jika saya mendapatkan teguran dari atasan membuat saya merasa terpukul atau tersinggung.	13	15	11	1	2	90	2,14	Rendah	
8	Selama bekerja dari rumah, saya menjadi lebih emosional dibanding saat bekerja dari kantor.	16	13	9	3	1	86	2,05	Rendah	
								Nilai rata-rata psikologis	2,61	Rendah
Perilaku										
9	Selama bekerja dari rumah, rata-rata jam tidur saya kurang dari 6 jam/hari karena pekerjaan dari kantor yang banyak.	18	12	7	3	2	85	2,02	Rendah	
10	Selama bekerja dari rumah, pola makan saya menjadi tidak	19	11	9	2	1	81	1,93	Sangat Rendah	

	teratur karena terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan								
11	Saat bekerja dari rumah, saya merasakan kelelahan karena adanya tuntutan dari pekerjaan yang tinggi.	15	6	15	5	1	97	2,31	Rendah
12	Walaupun bekerja dari rumah, saya tetap aktif dalam pekerjaan dan kegiatan-kegiatan lainnya.	9	3	16	7	7	126	3,00	Rendah
		Nilai rata-rata perilaku						2,32	Rendah
		Nilai rata-rata stres kerja						2,46	Rendah

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas untuk variabel stres kerja menunjukkan angka rata-rata 2,46 yang menunjukkan bahwa karyawan mengalami stres kerja rendah artinya responden tidak mengalami stres kerja. Pada indikator fisiologis menunjukkan nilai rata-rata rendah sebesar 2,45 artinya karyawan wanita yang melakukan skema *Work-From Home* ini jarang mengalami reaksi internal yang dialami oleh tubuh seperti sakit kepala, jantung berdebar lebih kencang serta merasakan kelelahan secara fisik. Walaupun mereka melakukan skema *Work From Home* yang memungkinkan lebih sering menatap layar perangkat elektronik melebihi waktu normal yang dapat menyebabkan mata kering dan lelah serta bisa menimbulkan sakit kepala, disamping itu semua responden menjadi lebih semangat dan termotivasi saat bekerja dari rumah dikarenakan adanya suasana yang berbeda dibandingkan dengan bekerja di kantor, hal itu

yang menjadikan responden bebas untuk memilih tempat bekerja yang dirasa nyaman dan tidak menimbulkan rasa kelelahan ataupun stres.

Lalu, pada indikator psikologis juga menunjukkan nilai rata-rata rendah sebesar 2,61 termasuk dalam kategori rendah yang berarti hanya sebagian kecil dari responden mengalami gejala psikologis seperti cemas, mudah marah dan ketegangan dalam melakukan *Work From Home*. Mereka terkadang merasa cemas jika tidak dapat memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan serta mereka merasa menjadi lebih emosional saat bekerja dari rumah dibandingkan dengan saat bekerja di kantor karena adanya gangguan dari orang yang ada di sekitarnya saat mereka memenuhi tanggung jawab di pekerjaannya. Tetapi di samping itu, mereka tetap termotivasi dan semangat saat melakukan skema bekerja dari rumah.

Selanjutnya nilai rata-rata dari indikator perilaku menunjukkan tingkat rendah dengan nilai rata-rata sebesar 2,32 artinya mayoritas responden selama bekerja dari rumah tidak mengalami perubahan perilaku secara signifikan, seperti perubahan pola makan, pola tidur maupun kelelahan. Menurut hasil wawancara singkat melalui obrolan media sosial dengan beberapa responden, peneliti mendapatkan informasi bahwa terkadang responden merasakan kelelahan akibat tuntutan kerja yang tinggi sehingga oleh karena hal itu mereka mengalami gangguan pola makan yang tidak teratur. Tetapi dengan terjadinya hal-hal tersebut, responden tetap aktif dalam pekerjaan dan kegiatan yang lainnya tanpa berkurang semangatnya.

4.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana antara *Work-Family Conflict* terhadap stres kerja dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tabel Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,092	2,282		4,423	,000
	Work-Family Conflict	,883	,094	,828	9,356	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

$$\text{Persamaan} = 10.092 + 0,883X$$

Dari hasil uji statistik menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,883 menyatakan arah hubungan yang positif. Hal itu menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan wanita pada Bank B Cirebon. Artinya, konflik keluarga-pekerjaan yang dialami seorang karyawan dapat berpotensi meningkatkan stres kerja, sehingga semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialaminya atau juga sebaliknya apabila konflik pekerjaan-keluarga mengalami penurunan maka akan berdampak pada penurunan stres kerja karyawan.

Work-Family Conflict ini timbul karena adanya beban kerja yang berat dari perusahaan yang akan berdampak pada berkurangnya waktu untuk keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi saat pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Dengan konflik yang terjadi secara berkepanjangan tidak hanya berdampak pada menurunnya performa kinerja tetapi bisa juga menimbulkan stres yang jika berlebihan bisa terjadi ketidakseimbangan fisik dan psikis sebagai bentuk reaksinya terhadap tekanan.

4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji sebuah dugaan sementara mengenai koefisien regresi agar mengetahui apakah persamaan regresi yang didapatkan dapat dipertanggungjawabkan atau tidak. Pengujian hipotesis ini akan menguji H_1 yaitu "*Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita pada Bank B Kota Cirebon

dalam melakukan *Work-From Home*”. Berikut adalah hasil perhitungan SPSS berupa hasil signifikansi terhadap stres kerja :

Tabel 4.9
Tabel Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,092	2,282		4,423	,000
	Work-Family Conflict	,883	,094	,828	9,356	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasar tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang berarti bahwa “*Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita pada Bank B Kota Cirebon dalam melakukan *Work-From Home*”.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,686	,679	5,897

a. Predictors: (Constant), *Work-Family Conflict*

Berdasarkan tabel diatas, besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *adjusted R square* yaitu sebesar 0,679, artinya stres kerja dapat dijelaskan oleh *Work-Family Conflict* sebesar 67,6% sedangkan sisanya sebesar 32,4% (100% - 67,6%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian diatas terbukti bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Menurut responden yang peneliti wawancara, salah satu faktor yang dapat menimbulkan terjadinya *work-family conflict* yaitu adanya keterbatasan waktu yang dimiliki, waktu untuk menyelesaikan pekerjaan bisa saja lebih lama karena banyaknya tuntutan yang harus diselesaikan dari perusahaan, hal itu bisa berakibat berkurangnya waktu untuk keluarga. Dengan adanya ketegangan yang muncul dari satu peran maka akan mempengaruhi peran

lainnya karena adanya perbedaan persepsi dari peran satu ke peran lainnya sehingga akan menyebabkan timbulnya perasaan negatif (Sabuhari, *et al.* 2016).

Pekerjaan memang sangat penting tetapi waktu untuk berkumpul bersama keluarga jauh lebih penting. Tetapi dengan adanya tuntutan dalam keluarga, pekerjaan seorang wanita lebih dominan dalam keluarga terlebih bagi wanita yang sudah memiliki keluarga sendiri mulai dari mengurus pekerjaan rumah tangga, mengurus anak dan lain sebagainya, mereka harus mampu menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai profesional saat menyelesaikan pekerjaan kantor. Jika kedua peran tersebut tidak dapat berjalan secara seimbang maka akan terjadi konflik. Konflik pekerjaan-keluarga dapat terjadi karena adanya beban kerja yang tinggi, stres di dalam pekerjaan, konflik personal antar sesama karyawan atau atasan yang kurang suportif dapat mempengaruhi pemenuhan tanggung jawab peran terhadap keluarga (De Vries, 2011). Dengan keadaan tersebut dapat meningkatkan stres kerja karyawan dan dapat memicu ketegangan karena tuntutan antara dua peran tersebut melebihi kapasitas yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sabuhari *et al.* (2016) dan Rosyad (2017) yang menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* (WFC) berpengaruh positif terhadap stres kerja. Berdasarkan nilai angket dari hasil penyebaran kuesioner, skor tertinggi yang diperoleh dari variabel *work-family conflict* terdapat pada *behaviour-based conflict*, sedangkan skor tertinggi dari variabel stres kerja terdapat pada indikator psikologis. Bila saat ada tekanan pada keluarga maka akan terjadi stres kerja pada keadaan psikologis saat menjalani pekerjaan dari rumah.

Dari hasil penelitian diatas menjelaskan bahwa ada *work-family conflict* namun masih dalam kategori rendah dan stres kerja yang ditimbulkan masih tergolong rendah pula. Hal tersebut menjelaskan bahwa saat skema *work-from home* ini dijalankan, hanya sedikit responden yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga, tetapi beberapa responden yang mengalami konflik tersebut masih mampu atau dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, semangat serta aktif dalam mengikuti kegiatan lainnya setelah menyelesaikan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu karena adanya beban kerja yang terlalu banyak dan waktu kerja yang panjang, oleh karena itu maka akan terjadi konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict*.

Dari hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan wanita pada Bank B Kota Cirebon dalam melakukan *Work From Home*. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan diatas,

ditunjukkan dengan adanya konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) kategori rendah dan stres kerja yang ditimbulkan masih dalam kategori rendah pula. Dengan itu, responden wanita yang bekerja pada bank B Cirebon ini memiliki konflik pekerjaan-keluarga yang rendah sehingga stres kerja pada responden rendah pula karena mereka dapat menangani masalah yang ada dalam pekerjaannya dan dari pihak keluarga juga dapat memahami bahwa ada salah satu anggota keluarganya yang sedang menjalani *work from home* sehingga kedua peran yang ada di pekerjaan dan keluarga tidak ada yang diberatkan salah satunya.

