

Kepuasan perkawinan dan *work family conflict* pada guru perempuan

Marital satisfaction and work-family conflict on female teacher

Agus Suswanto¹, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto²

¹²Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[¹²age.suswanto@gmail.com](mailto:age.suswanto@gmail.com)

Abstrak

Kekuatan perubahan dan perkembangan di dalam masyarakat salah satunya ditandai dengan masuknya perempuan dalam dunia kerja. Beberapa dorongan yang membuat banyaknya wanita yang menjadi pekerja di antaranya adalah faktor ekonomi, pemenuhan standar hidup yang layak serta peningkatan permintaan tenaga kerja wanita. Perempuan bekerja yang memiliki tuntutan peran secara bersamaan datang dari berbagai jenis tanggung jawab pekerjaan dan peran sebagai isteri yang dapat menimbulkan konflik baik dalam pekerjaan maupun keluarga salah satunya adalah guru perempuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan perkawinan dengan *work family conflict*. Metode penelitian kuantitatif dengan sampel yaitu 153 guru perempuan diambil dengan teknik *purposive sampling* karena subjek, data didapatkan dari alat ukur berjenis skala likert dan dianalisa menggunakan Analisa korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan bahawa terdapat hubungan negatif antara kepuasan perkawinan dengan *Work-Family Conflict* dengan nilai korelasi sebesar -0,700 ($p < 0,01$) yang artinya semakin tinggi kepuasan perkawinan maka akan semakin rendah *work family conflict*, begitu juga sebaliknya semakin rendah kepuasan perkawinan maka akan semakin tinggi *work family conflict*.

Kata Kunci: konflik pekerjaan keluarga, kepuasan perkawinan, guru perempuan.

Abstract

One forces of change and development in society is marked by the inclusion of women in the world of work. Some of the incentives that make many women become workers include economic factors, fulfilling a decent standard of living and increasing demand for female workers. Working women who have role demands simultaneously come from various types of work responsibilities and roles as wives that can cause conflict both in work and family, one of which is a female teacher. The purpose of this study was to determine the relationship between marital satisfaction and work family conflict. Quantitative research method with a sample of 153 female teachers taken by purposive sampling technique because the subject, the data obtained from the Likert scale type measuring instrument and analyzed using product moment correlation analysis. The results of the study indicate that there is a negative relationship between marital satisfaction and Work-Family Conflict with a correlation value of -0.700 ($p < 0.01$) which means that the higher the marital satisfaction, the lower the work family conflict, and vice versa, the lower the marital satisfaction, the higher the work family conflict.

Keywords: *work family conflict, marital satisfaction*

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi informasi yang berkembang pesat di era gelombang revolusi industri menjadi salah satu pendorong dalam perubahan masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan Intan(2018) bahwa perempuan yang bekerja tetap menjalankan peran domestik karena kultur masih menghendaki peran perempuan yang dilakukan dari perspektif posisi

mereka, berurusan dengan pekerjaan terkait dengan fungsi reproduksi seperti mengurus rumah tangga, melahirkan dan mengasuh anak, serta melayani suami. Secara tradisional, peran perempuan seolah dibatasi dan ditempatkan dalam posisi pasif dimana hanya sebagai pendukung karir suami.

Lebih dari itu kesempatan bagi wanita cukup besar dalam berpartisipasi untuk kemajuan bangsa karena dapat diprediksikan bahwa wanita secara bersama-sama akan bangkit dalam segala aspek kehidupan dengan berperan aktif di dalamnya (Astuti & Soeharto, 2021). Seperti yang dikemukakan Hidayati (2015) bahwa perempuan memasuki berbagai bidang pekerjaan dengan profesi dan jabatan yang semakin bervariasi. Perbedaan gender sudah tidak terlihat lagi di dunia kerja (Rostyaningsih, 2010).

Peranan domestik perempuan ini mempolakan peran tradisi lebih utama dari peran yang lain, pembagian kerja sangat jelas, yaitu perempuan di rumah dan laki-laki di luar rumah. Khaerani (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa dua peran memposisikan perempuan dalam kehidupan dua dunia, yaitu menempatkan peran domestik dan publik dalam posisi sama penting. Keduanya diharapkan mencapai target dan tujuan organisasi secara efektif. Bagi perempuan yang belum menikah, tuntutan pekerjaan cenderung tidak banyak menimbulkan masalah pribadi. Akan tetapi bagi perempuan yang sudah berkeluarga, peran perempuan tetap diharapkan pada sektor domestik.

Keadaan ini tidak mengurangi keinginan perempuan untuk tetap bekerja. Astuti dan Soeharto (2021) menjelaskan bahwa dewasa ini pasangan suami istri yang keduanya memiliki pekerjaan di luar rumah telah menjadi hal yang sangat lazim. Namun, tanggung jawab kedua peran yang harus dijalankan secara bersamaan sering kali memicu timbulnya konflik pada istri bekerja. Peran yang dimaksudkan ialah peran dalam pekerjaan dan peran dalam rumah tangga. Meski demikian, diketahui masih banyaknya perempuan yang memilih untuk menjalankan kedua peran tersebut (Indriani & Sugiasih, 2016).

Pada akhirnya banyak perempuan yang memilih berprofesi sebagai guru. Alasannya profesi guru dianggap sebagai profesi yang memiliki fleksibilitas waktu, tuntutan yang tidak terlalu tinggi, dan kesejahteraan yang memadai. Dengan demikian, menjadi guru akan membuat perempuan lebih mudah untuk menjalankan peran ganda (Farista, 2018). Namun seiring berjalannya waktu, tuntutan akan kualitas guru menjadi semakin tinggi. Guru dituntut untuk profesional dan memiliki komitmen dengan bertanggung jawab, inovatif, jujur, dan disiplin dalam mendidik. Hal ini menyebabkan semakin sedikit waktu yang dimiliki guru untuk menjalankan peran di dalam keluarga (Nurussalam, 2018).

Apalagi pada masa pandemi covid 19 ini, tuntutan untuk melaksanakan pembelajaran jarak jauh menuntut guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menjalankannya. Pada dasarnya proses belajar mengajar dan hasil belajar peserta didik sebagian besar ditentukan oleh peranan dan kompetensi guru. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mengelola kelas sehingga hasil belajar peserta didik mencapai tingkat optimal (Novita, dkk., 2019).

Perempuan bekerja yang salah satunya dijumpai pada profesi guru memiliki tuntutan peran dari berbagai tanggung jawab yang secara bersamaan perlu untuk dipenuhi. Tuntutan tersebut bersumber dari pekerjaan dan peran sebagai istri. Kondisi tersebut dapat menimbulkan konflik baik dalam pekerjaan maupun keluarga (Novenia & Ratnaningsih, 2017).

Pada dasarnya work-family conflict dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas work family conflict diketahui lebih besar pada wanita dibandingkan pria (Mohamad dkk., 2016). Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik (Jatmika & Utomo, 2019). Tingkat konflik ini lebih parah pada wanita yang bekerja secara formal karena umumnya terikat dengan aturan organisasi tentang jam kerja, penugasan atau target penyelesaian pekerjaan. Terdapat studi yang menemukan bahwa karakteristik pekerjaan yang sifatnya lebih formal dan manajerial seperti jam kerja yang relative panjang dan pekerjaan yang berlimpah lebih cenderung memunculkan work-family conflict pada wanita bekerja (Mohamad dkk., 2016).

Adanya pasangan suami istri yang bekerja (*two-worker family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Pendapatan ganda diharapkan dapat mencukupi segala kebutuhan keluarga, termasuk biaya pendidikan anak (Lestari, 2018). Namun, di sisi lain, konflik peran pada perempuan yang bekerja menjadi salah satu konsekuensi negatif yang dapat ditimbulkan. Bekerja bagi kaum perempuan selain menjadi tuntutan kebutuhan ekonomi juga karena faktor sosial yang diciptakan oleh lingkungan (Wahab et al., 2019). Pergeseran peran perempuan dari seorang ibu rumah tangga atau seorang istri menjadi perempuan bekerja menjadikan banyak keluarga mempunyai dual career (Rusinta dkk., 2019).

Perempuan bekerja mengalami tumpang tindih antara satu peran dengan peran lainnya, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan menjadi seorang pegawai. Pada akhirnya kondisi tersebut akan menimbulkan work-family conflict (Fridayanti dkk., 2019). Apabila tidak ditangani dengan baik, work-family conflict yang dialami oleh ibu yang bekerja sebagai guru akan menimbulkan dampak negatif bagi individu, keluarga, maupun lingkungannya. Work-family conflict dapat menyebabkan individu tidak dapat berfungsi secara normal dan akan menghambat proses pelaksanaan suatu pekerjaan (Ibrahim & Yusra, 2017).

Work-family conflict juga dapat menyebabkan stres kerja dan stres keluarga, rendahnya kualitas hubungan suami istri, munculnya masalah dalam hubungan antara ibu dan anak, timbulnya gangguan tingkah laku pada anak, pemicu timbulnya sikap yang negatif terhadap organisasi seperti tidak masuk kerja, datang terlambat, atau keluar dari pekerjaan (Christy & Yan, 2020). Perempuan yang bekerja memperoleh kenyamanan dan kepuasan secara pribadi apabila ia dapat memenuhi kebutuhan rumah tangganya dan juga menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Namun, seringkali kedua peran tersebut kurang atau tidak dapat dijalankannya dengan sempurna karena satu dan lain hal (Zela, 2019)

Fenomena *work-family conflict* ini semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat perempuan bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stress pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain (Diari & Hartika, 2018) . Berkaitan dengan organisasi, *work-family conflict* akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (Yuliana & Yuniasanti, 2013).

Greenhaus dan Baeutell (dalam Fridayanti dkk., 2019) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik yang terjadi karena tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat terpenuhi secara seimbang. Aspek-aspek *work-family conflict* menurut Greenhaus dan Baeutell (dalam Fridayanti dkk., 2019), yaitu a) *Time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga; b) *Strain based conflict*, yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain; c) *Behavior based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan selama semester dua tahun ajaran 2020/2021 terhadap tujuh guru perempuan dan informasi dari guru lain di tempat kerja yang sama diperoleh informasi bahwa dengan adanya pandemic penyebaran virus corona saat ini, menambah beban tugas seorang guru dalam menyampaikan bahan pembelajaran melalui teknologi. Kesiapan guru dalam menggunakan teknologi digital untuk menunjang pembelajaran menjadi permasalahan tersendiri.

Sulistiawan dan Armuninggar (2017) menyatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*, yaitu 1) Tekanan waktu, semakin banyak waktu yang

digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga; 2) Ukuran dan dukungan keluarga, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik; 3) Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit; 4) Kepuasan perkawinan, ada asumsi bahwa perempuan bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya; 5) Size of firm, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Faktor yang menarik perhatian peneliti adalah faktor kepuasan perkawinan. Alasan pemilihan kepuasan perkawinan sebagai variabel yang perlu diteliti karena perkawinan merupakan salah satu tahapan yang penting dalam siklus kehidupan manusia. Menurut Fowers dan Olson (1993) kepuasan perkawinan adalah perasaan subjektif yang dirasakan pasangan suami istri berkaitan dengan aspek yang ada dalam suatu perkawinan, seperti rasa bahagia, puas, serta pengalaman-pengalaman yang menyenangkan bersama pasangannya ketika mempertimbangkan semua aspek kehidupan perkawinannya, yang bersifat individual. Pasangan suami-isteri yang sama-sama bekerja, akan banyak menyita waktu untuk bersama, sehingga kedekatan menjadi berkurang, kurangnya keintiman, dan dukungan, yang kesemuanya merupakan faktor kepuasan perkawinan (Az Zahra & Caninsti, 2017). Berdasarkan penjelasan yang di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan perkawinan dengan *family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pada analisis data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Secara khusus penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ibu yang bekerja sebagai Guru di Kota Yogyakarta. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu penentuan jumlah sampel dengan kriteria tertentu. Berdasarkan data dilapangan didapatkan bahwa yang sesuai dengan kriteria penelitian yaitu 153, kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Guru PNS perempuan golongan III
2. Sudah menikah dan memiliki anak usia sekolah dasar atau menengah pertama
3. Sehari-hari hidup satu rumah bersama dengan anggota keluarga lainnya (anak dan suami).

Skala pengukuran ini disusun menurut model skala Likert yang terdiri dari beberapa pernyataan sikap *favorable*: yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1, Tidak Sesuai (TS) = 2, Sesuai (S) = 3, dan Sangat Sesuai (SS) = 4, sedangkan skor sikap *unfavorable*, yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS) = 4, Tidak Sesuai (TS) = 3, Sesuai (S) = 2, dan Sangat Sesuai (SS) = 1. Sebelum

digunakan, skala *work family conflict* dan skala kepuasan perkawinan dilakukan diuji coba terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas pada skala *work family conflict* menggunakan data uji coba yang terdiri dari 56 subjek Guru wanita di SMA Kulonprogo. Adapun sebanyak 18 aitem memenuhi nilai koefisien korelasi $\geq 0,30$ dengan rentang nilai daya beda 0,56 sampai dengan 0,72 yang berarti bahwa pada skala *work family conflict* tidak ada aitem yang gugur. Skala *work family conflict* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,934 sehingga menunjukkan bahwa skala reliabel. Pada skala kepuasan perkawinan didapatkan sebanyak 49 aitem mencapai nilai koefisien korelasi $\geq 0,30$ dengan rentang nilai daya beda 0,61 sampai dengan 0,88 dan dinyatakan sebagai aitem valid, sedangkan sebanyak 11 aitem mempunyai koefisien korelasi $< 0,30$ dinyatakan sebagai aitem gugur. Aitem yang gugur tersebut, yaitu aitem nomor 9, 12, 15, 22, 27, 31, 36, 41, 48, 51 dan 58. Skala kepuasan perkawinan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,983. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji statistik korelasi *product moment*. Sebelum menguji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisa data dalam uji hipotesis, perlu dilakukan uji asumsi/uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Hasil uji prasyarat dengan uji normalitas yang telah dilakukan pada masing-masing variabel memperoleh nilai K-S Z variabel *work-family conflict* sebesar 0,068 dan nilai p sebesar 0,07 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* memiliki sebaran data normal. Nilai K-S Z variabel kepuasan perkawinan sebesar 0,062 dan nilai p sebesar 0,07 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan perkawinan memiliki sebaran data normal.

Hasil uji prasyarat berdasarkan uji linieritas memperoleh hasil bahwa variabel kepuasan perkawinan mempunyai nilai F sebesar 157,533 dengan signifikansi pada linierity ($p < 0,01$), sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan perkawinan dengan *work-family conflict* memiliki hubungan yang linier. Hasil uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi normal dan linier, maka analisis data untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diteruskan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan perkawinan dengan *work-family conflict*, didapatkan nilai korelasi *product moment* sebesar -0,700 ($p < 0,01$). Hal ini berarti hipotesis diterima. Hipotesis dimana terdapat hubungan negatif antara kepuasan perkawinan dengan *work-family conflict* berarti apabila kepuasan perkawinan tinggi maka *work family-conflict* rendah. Begitupula

sebaliknya, apabila kepuasan perkawinan rendah maka work family-conflict tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi product moment sebesar $-0,700$ ($p < 0,01$). Hal ini berarti hipotesis diterima.

Sari dkk. (2016) menyatakan bahwa kepuasan perkawinan menjadi faktor yang paling penting dalam keberhasilan pernikahan. Tuntutan untuk memenuhi peran yang berbeda secara bersamaan, menyebabkan ibu bekerja mengalami konflik antarperan di dalam dirinya. Konflik antarperan tersebut menyebabkan pemenuhan kebutuhan saat ibu bekerja dapat terhambat karena secara bersamaan harus memenuhi tuntutan di dalam keluarga (Ardhianita & Andayani, 2005). Begitu juga sebaliknya, pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dapat terhambat karena ibu bekerja harus memenuhi tuntutan dalam pekerjaannya (Siregar dkk., 2019). Pada ibu yang bekerja dijelaskan bahwa WIF (Work Interfere Family) lebih sering terjadi dibandingkan dengan FIW (Family Interfere Work). Hal tersebut disebabkan ibu yang bekerja melaporkan bahwa keluarga lebih penting dari pekerjaan, namun ibu yang bekerja dituntut menghabiskan lebih banyak waktu untuk memenuhi tuntutan di tempat bekerja. Hal tersebut menyebabkan ibu bekerja menghayati bahwa pemenuhan tuntutan pekerjaan yang kemudian mengganggu pemenuhan tuntutan di dalam keluarga (Diari & Hartika, 2018). Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini memperkuat hasil penelitian Wijayanti dan Indrawati (2016) yang mengungkap bahwa kepuasan perkawinan wanita yang bekerja berhubungan negatif dengan work family conflict. Kepuasan perkawinan memberikan kontribusi pada work family conflict.

Kepuasan perkawinan dalam kategori rendah sebanyak 13 (5,65%), kategori sedang sebanyak 75 (49,02%) dan kategori tinggi sebanyak 65 (45,33%). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan perkawinan pada guru wanita berada pada kategori sedang. Hal tersebut berarti bahwa guru wanita cenderung memiliki sikap yang positif terhadap kepuasan perkawinan yang dirasakan berdasar pada aspek-aspek dalam kepuasan perkawinan itu sendiri. Dengan demikian, dapat dilihat dari sumbangan efektif kepuasan perkawinan terhadap work-family conflict sebesar 49,1% dimana nilai tersebut menunjukkan kontribusi yang cukup besar.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan pegangan bagi ibu yang bekerja sebagai guru untuk memotivasi diri agar selalu memajemen diri dalam menjalankan perannya baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga. Dengan demikian, dapat mencegah terjadinya work-family conflict pada ibu bekerja dengan profesi sebagai guru. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti dukungan keluarga, tekanan waktu, dan size of firm karena tidak semua variabel yang berpengaruh dalam work-family conflict diujikan pada penelitian ini. Jika peneliti selanjutnya meneruskan dan mengembangkan penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan dinamika secara lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan perkawinan dengan *work-family conflict*. Hal ini berarti jika tinggi kepuasan perkawinan maka *work family-conflict* rendah, begitupula sebaliknya jika rendah kepuasan perkawinan maka *work family-conflict* tinggi. Apabila kehidupan perkawinan dirasa memuaskan, maka ibu bekerja akan merasa tenang sehingga dalam menjalankan perannya juga tidak akan timbul konflik baik dalam keluarga maupun dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhianita, I., & Andayani, B. (2005). Kepuasan pernikahan ditinjau dari berpacaran dan tidak berpacaran. *Jurnal Psikologi*, 32(2), 101–111. <https://journal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/7074>
- Astuti, Z., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Konflik pekerjaan keluarga dan dukungan sosial keluarga dengan fear of success. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(1), 52. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i1.5456>
- Christy, S., & Yan, K. (2020). Work family conflict dan subjective well-being pada polisi wanita. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v4i1.2204>
- Diari, L. I., & Hartika, L. D. (2018). Hubungan work family conflict dengan work engagement dan fear of success pada pekerja wanita yang sudah menikah di hotel x. *Jurnal Psikologi Mandala*, 2(2), 9–14.
- Farista, D. N. R. (2018). Strategi pengelolaan stres guru wanita berstatus guru tetap yayasan sekolah dasar bersistem full day school. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 3(1), 31–39. <https://doi.org/10.17977/um027v3i12018p031>
- Fridayanti, H., Indyastuti, D. L., & Anggreani, A. I. (2019). The effect of work-family conflict on job stress of country civil apparatus with locus of control as a moderation. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship*, 5(1), 269–278.
- Hidayati, N. (2015). Beban ganda perempuan bekerja (antara domestik dan publik). *Muwazah*, 7(2), 108–119. <http://e-journal.iainpekalongan.ac.id/index.php/Muwazah/article/view/516>
- Ibrahim, M., & Yusra, Y. (2017). Work-family conflict and job satisfaction: The mediating role of person-organization fit study on employees of the BRI Aceh Region. *The South East Asian Journal of Management*, 10(2), 173–182. <https://doi.org/10.21002/seam.v10i2.7734>
- Indriani, D., & Sugiasih, I. (2016). Dukungan sosial dan konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis karyawan PT. SC Enterprises Semarang. *Jurnal Proyeksi*, 11(1), 46–54.
- Intan, T. (2018). Fenomena tabu makanan pada perempuan Indonesia dalam perspektif antropologi feminis. *PALASTREN Jurnal Studi Gender*, 11(2), 233–258. <https://doi.org/10.21043/palastren.v11i2.3757>

- Jatmika, D., & Utomo, S. D. (2019). Peran konflik peran ganda terhadap spiritualitas di tempat kerja pada guru wanita sekolah dasar negeri (sdn) di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 130. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i2.7526>
- Khaerani, N. S. (2018). Peran wanita dalam perubahan sosial melalui kepemimpinan posdaya. *Sosietas*, 7(1), 371–375. <https://doi.org/10.17509/sosietas.v7i1.10352>
- Lestari, Y. I. (2018). Fear of success pada perempuan bekerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dardiness. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 55. <https://doi.org/10.24014/jp.v13i1.3090>
- Mohamad, N., Ismail, A., Mohamad, N. M., Ahmad, S., & Yahy, Z. (2016). Role ambiguity and role overload as important predictors of work-family conflict. *Humaniora Binus*, 7(4), 473–483.
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work-family balance pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. *Jurnal Empati*, 6(1), 97–103.
- Novita, L., Sukmanasa, E., & Pratama, M. Y. (2019). Penggunaan media pembelajaran video terhadap hasil belajar siswa SD. *Indonesian Journal of Primary Education Penggunaan*, 3(2), 64–72. <http://ejournal.upi.edu/index.php/IJPE/index>
- Nurussalam, A. R. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dengan subjective well-being pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 5(2), 1–5.
- Rostyaningsih. (2010). *Konsep Gender*. Semarang: LPPM UNDIP.
- Rusinta, A., Harsono, & Maryati, T. (2019). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita dengan stres kerja sebagai variabel pemediasi di dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 4(1), 1–30.
- Sari, D. M. P., Yuliadi, I., & Setyanto, A. T. (2016). Kepuasan pernikahan ditinjau dari marital expectation dan keintiman hubungan pada pasangan ta'aruf. *Wacana*, 8(2), 1–15.
- Siregar, G. J., Rostiana, R., & Satyadi, H. (2019). Peran regulasi emosi terhadap kualitas hidup dengan work life balance sebagai mediator pada perempuan peran ganda. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(2), 403. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i2.5551>
- Sulistiawan, J., & Armuninggar, A. (2017). Konflik pekerjaan-keluarga: tipe konflik dan dampaknya pada kepuasan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 132–149.
- Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stress kerja sebagai moderator pada pegawai wanita. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 250–266.
- Wijayanti, A. T., & Indrawati, E. S. (2016). Hubungan Antara kepuasan pernikahan dengan konflik pekerjaan keluarga pada wanita yang bekerja sebagai penyuluh di Kabupaten Purbalingga. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 5(2), 282–286.
- Yuliana, E. S., & Yuniasanti, R. (2013). Hubungan konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada polisi wanita di Polres Kulon Progo. *Jurnal Sosio Humaniora*, 4(5), 62–73.

Zela, A. T. R. (2019). *Konflik peran ganda terhadap kesejahteraan subjektif pada perawat wanita di Kota Curup*. Universitas Sriwijaya Inderalaya.

