

KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA PADA IBU YANG BEKERJA DITINJAU DARI DUKUNGAN SUAMI

Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto

Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
Email : winasoeharto@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship with husband support and work-family conflict on working mothers. The hypothesis of this study is there a relationship with husband support and work-family conflict on working mothers. Characteristics of research subjects in this study: (1) subjects lived together with her husband and had children under the age of 12 years who lived with the subject, (2) working full time. Data collection tool used in this study: work-family conflict scale and the scale of husband support . Techniques of analysis in this research using partial correlation techniques. The results showed association with the husband support and work-family conflict on working mothers.

Keywords: husband support, work-family conflict

A. PENDAHULUAN

Selama satu tahun terakhir, peningkatan jumlah penduduk yang bekerja didominasi oleh wanita. Peningkatan penduduk wanita yang bekerja sebesar 3,26 juta orang sedangkan peningkatan penduduk pria yang bekerja hanya sebesar 1,21 juta orang. Tingginya peningkatan penduduk wanita yang bekerja diduga karena dorongan ekonomi, yaitu tuntutan keluarga untuk menambah penghasilan, disamping semakin terbukanya kesempatan bekerja pada kaum perempuan (Badan Pusat Statistik, 2008). Peningkatan pendidikan telah juga mengakibatkan peningkatan perempuan memasuki pasar tenaga kerja. Apabila istri ikut membantu mencari naskah di sektor publik tetapi beban domestik tidak berkurang maka tanggungjawab istri menjadi berganda.

Kondisi peran ganda tetap menjadi isu wanita sebagai istri, ibu dan pekerja.

Berkaitan dengan peran yang dijalani, wanita yang bekerja dengan pasangan yang juga bekerja lebih mengalami konflik peran daripada pria karena pria dan wanita mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga (Duxbury & Higgins, 1991; Gutek & Searle, 1991). Keluarga menjadi sentral bagi wanita sedangkan pekerjaan menjadi sentral bagi pria, dengan demikian pria lebih fokus pada pekerjaan sehingga pria tidak mempunyai waktu untuk membantu pekerjaan rumah tangga pasangannya (Ford, dkk.2007), serta tidak meluangkan waktu untuk merawat anak (Hill, 2005). Hal ini didukung penelitian Ahmad (2005), metaanalisis yang dilakukan Ford dkk. (2007) dan Kossek & Ozeki (1998) bahwa wanita mengalami konflik dari pekerjaan-

keluarga karena pekerjaan pria dalam keluarga lebih fleksibel sedangkan pekerjaan wanita lebih bersifat rutinitas contohnya tanggungjawab terhadap anak terutama usia anak dibawah 12 tahun. Keberadaan anak akan menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (Kinnunen, dkk., 2006).

Jenis pekerjaan yang menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga adalah jenis pekerjaan melibatkan tanggungjawab terhadap orang lain (Dierdorff & Ellington, 2008). Pekerjaan yang role overload dan melibatkan tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan akan meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga (Aryee, 1992). Pekerja yang bekerja di bidang manajerial dan profesional dilaporkan lebih mengalami konflik pekerjaan-keluarga daripada pekerja yang bekerja di bidang non manajerial dan non profesional. Hal ini disebabkan karena pekerja yang bekerja di bidang manajerial dan profesional mempunyai jam kerja yang lebih panjang atau bekerja sampai larut malam dan mengadakan perjalanan dinas (Ahmad, 2005), pekerja akan banyak menghabiskan waktu di kantor sehingga jarang terlibat dalam aktivitas keluarga (Hill dkk., 2004).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti melakukan studi pendahuluan pada 40 ibu yang bekerja sebagai tenaga profesional untuk mengetahui konflik pekerjaan-keluarga. Berdasarkan studi pendahuluan tersebut diperoleh gambaran

bahwa ternyata pekerja-pekerja merasakan adanya konflik di dalam menjalankan peran sebagai pekerja terhadap pelaksanaan peran dalam keluarga yaitu sebagai ibu dan istri dan juga merasakan adanya konflik pelaksanaan peran dalam keluarga terhadap pelaksanaan peran sebagai pekerja. Hal itu ditunjukkan antara lain : pekerja membawa pekerjaan kantor ke rumah, hal ini akan menyebabkan ibu mengalami keterbatasan waktu untuk keluarga. Konflik keluarga dan pekerjaan terjadi karena tanggungjawab dalam keluarga menghambat aktivitas kerja misalnya ibu harus membatalkan rapat penting karena anak sakit.

Beberapa penelitian menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami pekerja akan menimbulkan dampak yang negatif. Dampak negatif konflik pekerjaan-keluarga pada pekerja wanita ditemukan mengalami distress (Noor, 2002; Noor, 2004; Noor, 2001), kepuasan kerja yang rendah (Erdwins dkk., 2001; Kim & Ling, 2001; Noor, 2002; Noor, 2004). Pekerja wanita ini juga mengalami ketidakpuasan perkawinan dan ketidakpuasan hidup (Kim & Ling, 2001).

Berbagai penelitian menunjukkan faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dapat dipengaruhi adanya dukungan sosial: dukungan keluarga (Aycan & Eskin, 2005; Kim & Ling, 2001), dukungan dari suami yang berupa

bantuan tenaga, nasihat, dan memahami kondisi istri akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami istri. Hasil metaanalisa yang dilakukan Ford, dkk. (2007) menunjukkan ada pengaruh dukungan pasangan terhadap konflik pekerjaan-keluarga

Dari hasil paparan di atas maka menurut peneliti, penelitian tentang konflik pekerjaan-keluarga perlu dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut tentang konflik pekerjaan-keluarga terutama pada ibu yang bekerja. Serta mengkaji lebih lanjut faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk memberi gambaran tentang konflik pekerjaan-keluarga pada pekerja wanita yang menikah serta memberikan sumbangan bagi pengembangan teori psikologi perkembangan.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengajukan rumusan masalah : apakah ada hubungan antara dukungan suami dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja?

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara dukungan suami dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis sebagai kajian teoritis untuk melihat hubungan antara dukungan suami dengan konflik pekerjaan-keluarga pada

ibu yang bekerja karena tanpa mengetahui dengan baik proses yang terjadi dalam hubungan pekerjaan-keluarga akan sulit untuk membantu ibu yang bekerja mengalami keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Secara umum, menurut Huang, dkk. (2004) dan Noor (2004) konflik pekerjaan dan keluarga mempunyai dua dimensi : pertama, konflik pekerjaan-keluarga : pemenuhan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga. Kedua, konflik keluarga-pekerjaan: pemenuhan peran dalam keluarga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan. Konflik pekerjaan dan keluarga disebabkan karena ada faktor dalam pekerjaan yang menyebabkan masalah dalam keluarga sedangkan konflik keluarga dan pekerjaan disebabkan karena ada faktor dalam keluarga yang menyebabkan masalah dalam pekerjaan (Hammer, dkk, 2005). Konflik pekerjaan dan keluarga biasanya terjadi ketika aktivitas pekerjaan mempengaruhi tanggungjawab rumah tangga sebaliknya konflik keluarga dan pekerjaan terjadi karena tanggungjawab dalam keluarga menghambat aktivitas kerja.

Aspek-aspek konflik pekerjaan dan keluarga menurut Baltes dan Heydens-Gahir (2003) terdiri dari (1) keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu

untuk keluarga dan sebaliknya, misalnya tanggung jawab di tempat kerja yang dijadwalkan akan membuat secara fisik tidak mungkin bagi seorang karyawan untuk tinggal di rumah untuk merawat anak yang sakit (2) ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain, contoh stres di tempat kerja mungkin akan membuat lebih sulit untuk duduk dengan sabar menghadapi seorang anak dengan pekerjaan rumah (3) kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran yang lain, contoh ibu di tempat kerja dituntut untuk tegas tetapi ibu harus berubah perilaku menjadi seseorang yang lemah lembut ketika menghadapi anak-anak.

Konflik pekerjaan-keluarga dapat ditinjau dari teori konflik peran dan teori gender. Dalam melakukan perannya seseorang dituntut untuk berperilaku sosial sesuai dengan harapan dan norma. Peran-peran yang dijalankan seseorang dapat menimbulkan konflik : konflik peran (Goode dalam Hinterlong, dkk, 2007). Konflik terjadi karena pada saat bersamaan seseorang akan memainkan beberapa peran sekaligus sehingga waktu dan tenaga harus dibagi untuk menjalankan peran-peran tersebut (Shelton, 2006). Peran konflik dapat timbul ketika salah satu tugas-peran yang berkaitan mengganggu keluarga atau kehidupan pribadi (Greenhaus & Beutell, 1985).

Teori gender dipakai untuk menjelaskan penelitian tentang konflik pekerjaan terhadap keluarga karena antara pria dan wanita mengalami pengalaman yang berbeda tentang masalah pekerjaan dan keluarga (Greenhaus dan Powell, 2006). Beberapa penelitian yang mendasarkan pada teori gender antara lain penelitian Kinnunen, dkk. (2006) yang menemukan bahwa pria mengalami konflik pekerjaan terhadap keluarga sedangkan wanita mengalami konflik keluarga terhadap pekerjaan.

Konflik pekerjaan-keluarga dapat dipengaruhi adanya dukungan sosial: dukungan keluarga (Aycan & Eskin, 2005; Kim & Ling, 2001), dukungan dari suami yang berupa bantuan tenaga, nasihat, dan memahami kondisi istri akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami istri. Hasil metaanalisa yang dilakukan Ford, dkk. (2007) menunjukkan ada pengaruh dukungan pasangan terhadap konflik pekerjaan-keluarga

Pengertian dukungan sosial menurut Winnubst dan Schabracq dalam Schabracq, dkk. (1996) adalah pemberian informasi, pemberian bantuan atau materi yang didapat dari hubungan sosial yang akrab atau keberadaan orang lain membuat seseorang merasa diperhatikan dan dicintai sehingga membantu keberhasilan seseorang menyelesaikan masalahnya. Menurut Winnubst dan Schabracq dalam Schabracq, dkk. (1996), ada 4 dimensi dukungan sosial yaitu (1)

dukungan emosional : seseorang membutuhkan empati, cinta, kepercayaan, yang di dalamnya terdapat pengertian dan rasa percaya, (2) dukungan informatif : dukungan yang berupa informasi, nasihat, dan petunjuk yang diberikan untuk menambah pengetahuan seseorang dalam mencari jalan keluar pemecahan masalah, (3) dukungan instrumental pemberian dukungan yang berupa materi, pemberian kesempatan dan peluang, (4) penilaian positif: pemberian penghargaan, umpan balik mengenai hasil atau prestasi dan kritik yang membangun.

Dukungan yang diterima dari suami penting artinya bagi istri untuk mengelola konflik pekerjaan-keluarga, dukungan emosi dan instrumental yang diperoleh dari pasangan akan mengurangi konflik yang dialami ibu (Aycan dan Eskin, 2005). Dukungan emosional mengacu pada tampilan perilaku simpatik dan kepedulian seperti mengambil minat pada pekerjaan pasangan, kesediaan untuk mendengarkan, dan memberikan nasihat (Kim dan Ling 2001). Dukungan instrumental adalah penyediaan bantuan yang sebenarnya untuk membantu dalam keberhasilan tugas, yang meliputi membantu dalam pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak. Dukungan instrumental dapat mengurangi tekanan sebagai orang tua yang menyebabkan konflik kerja-keluarga.

Berdasarkan tinjauan teoritis, diusulkan hipotesis. Hipotesis penelitian ini

adalah ada hubungan negatif antara dukungan suami dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan sejumlah variabel sebagai berikut :

- a. Konflik keluarga-pekerjaan sebagai variabel kriteria
Konflik keluarga-pekerjaan adalah peran yang dijalankan dalam keluarga mempersulit menjalankan peran dalam pekerjaan. Dimensi dari konflik pekerjaan-keluarga adalah keterbatasan waktu, ketegangan dalam suatu peran dan kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran yang lain (Baltes dan Heydens-Gahir, 2003)
- b. Dukungan suami Dukungan suami sebagai variabel prediktor

Dukungan suami adalah pemberian dukungan dari pasangan yang dirasakan ibu yang bekerja berupa dukungan emosi, instrumental, informasi dan penilaian positif. Dukungan ini diungkap dengan skala dukungan pasangan yang disusun menurut Winnubst & Schabracq dalam Schabracq,dkk (1996), ada 4 dimensi yaitu (1) dukungan emosional: dukungan yang

berupa empati, cinta, kepercayaan, yang di dalamnya terdapat pengertian dan rasa percaya, (2) dukungan informatif : dukungan yang berupa informasi, nasihat, dan petunjuk yang diberikan untuk menambah pengetahuan seseorang dalam mencari jalan keluar pemecahan masalah.(3) dukungan instrumental : pemberian dukungan yang berupa materi, pemberian kesempatan dan peluang, (4) penilaian positif: pemberian penghargaan, umpan balik mengenai hasil atau prestasi dan kritik yang membangun.

Skala konflik pekerjaan-keluarga dan skala dukungan suami diuji cobakan pada 38 ibu yang bekerja di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 5 Agustus 2013 sampai dengan 15 Agustus 2013. Hasil dari pengujian terhadap validitas dan reliabilitas Skala konflik pekerjaan-keluarga menghasilkan 16 aitem yang valid dari 18 aitem yang diuji cobakan,. Koefisien validitas bergerak antara 0,316 sampai dengan 0,789 sedangkan untuk pengujian reliabilitas menggunakan reliabilitas alpha, menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,921. Hasil dari pengujian terhadap validitas dan

reliabilitas Skala dukungan suami menghasilkan 21 aitem yang valid dari 22 aitem yang diuji cobakan,. Koefisien validitas bergerak antara 0,327 sampai dengan 0,632 sedangkan untuk pengujian reliabilitas menggunakan reliabilitas alpha, menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,896.

Karakteristik subyek penelitian dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja, berusia 21;0-40;0 (masa dewasa), menikah dan tinggal bersama dengan suami, mempunyai anak yang tinggal bersama dengan subyek. Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 95 subyek.

Pengujian hubungan antara dukungan suami dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja lebih lanjut akan dikaji dalam pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis korelasi *product moment*.

C. HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment*, diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu dukungan suami dengan variabel tergantung yaitu konflik pekerjaan-keluarga sebesar $r_{xy} = -0,227$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis

dalam penelitian ini diterima. Artinya semakin tinggi dukungan suami maka akan diikuti pula dengan semakin rendahnya konflik pekerjaan-keluarga. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar $r^2 = 0,052$, artinya dukungan suami mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga sebesar 5,2 % sedangkan sisanya 94,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan suami dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja. Artinya, semakin tinggi dukungan suami maka semakin rendah pula konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja, sebaliknya semakin rendah dukungan suami maka konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan suami merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja.

Wanita dapat mempunyai berbagai peran pada saat yang bersamaan: ibu, istri, dan pekerja. Kombinasi antarperan tersebut dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga yaitu konflik dari peran di pekerjaan ke peran di keluarga dan sebaliknya.

Konsep konflik pekerjaan-keluarga mengacu pada konsep peran ganda. Orang dapat mempunyai berbagai peran

pada saat yang bersamaan : sebagai ayah/ibu, suami/istri, sekaligus pekerja (Voydanoff, 2002). Konflik pekerjaan dan keluarga merupakan konflik antar peran, konflik timbul apabila peran didalam pekerjaan dan peran didalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, memenuhi peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain (Aycan dan Eskin, 2005; Noor, 2002). Menurut Aycan dan Eskin (2005), faktor dalam pekerjaan akan mempengaruhi kehidupan keluarga (konflik antara pekerjaan-keluarga) dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan mempengaruhi pekerjaan (konflik keluarga-pekerjaan). menurut Huang, dkk. (2004) dan Noor (2004) konflik pekerjaan dan keluarga mempunyai dua dimensi: pertama, konflik pekerjaan-keluarga : pemenuhan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga. Kedua, konflik keluarga-pekerjaan: pemenuhan peran dalam keluarga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan. Konflik pekerjaan dan keluarga disebabkan karena ada faktor dalam pekerjaan yang menyebabkan masalah dalam keluarga sedangkan konflik keluarga dan pekerjaan disebabkan karena ada faktor dalam keluarga yang menyebabkan masalah dalam pekerjaan (Hammer,dkk,2005).

Penelitian ini mendasarkan pada teori *role conflict* dan teori gender. Teori *role conflict* ini menyatakan bahwa

beberapa peran yang dilakukan seseorang akan menghasilkan hal yang negatif. Teori ini mendasarkan pada pandangan bahwa keterlibatan pada berbagai peran akan menimbulkan konflik. Teori gender dipakai untuk menjelaskan penelitian tentang konflik pekerjaan terhadap keluarga karena penelitian ini ingin melihat konflik pekerjaan terhadap keluarga yang dialami oleh ibu yang bekerja.

Berbagai penelitian menunjukkan faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dapat dipengaruhi adanya dukungan dari suami yang berupa bantuan tenaga, nasihat, dan memahami kondisi istri akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami istri (Aycan & Eskin, 2005; Kim & Ling, 2001). Hasil penelitian Erdwins, dkk (2001), ada hubungan dukungan dari suami dengan konflik pekerjaan-keluarga. Hasil metaanalisa yang dilakukan Ford, dkk. (2007) menunjukkan ada pengaruh dukungan suami terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

Dukungan dari suami yang berupa bantuan tenaga, nasihat, dan memahami kondisi istri akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami istri (Kim & Ling, 2001). Hasil penelitian Erdwins, dkk (2001), ada hubungan dukungan dari pasangan dan supervisor dengan konflik pekerjaan-keluarga.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian dapat disimpulkan ada hubungan antara dukungan suami dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja. Hal tersebut menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja dapat diturunkan dengan adanya dukungan suami.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. 2005. Work-family conflict among dual-earner couples: Comparisons by gender and profession. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 19, 1-12.
- Aycan, Z. & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53(7/8), 453-471.
- Aryee, S. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict among professional women: evidence from Singapore. *Human Relations*. 45. 8, 813-837.
- Badan Pusat Statistik. (2006). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia*. Jakarta: CV Petratama Persada

- Badan Pusat Statistik. (2008). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia*. Jakarta: CV Petratama Persada
- Baltes, B.B. dan Heydens-Gahir H.A. 2003. Reduction of Work-Family Conflict Through Use of Selection, Optimization, and Compensation Behaviors. *Journal of Applied Psychology*. 88.6.1005-1018
- Dierdorff, E.C. & Ellington, K.J. 2008. It's the nature of the work: Examining behavior-based sources of work-family conflict across occupations. *Journal of Applied Psychology*. 93 (4), 883-892.
- Erdwins.C.J, Buffardi.L.C, Casper.W.J., dan O'Brien.A.S. 2001. The Relationship of Women's Role Strain to Social Support, Role Satisfaction and Self-Efficacy. *Family Relations*. 50. 3. 230-238.
- Ford, M. T. Heinen, B. A. & Langkamer, K. L. 2007. Work and Family Satisfaction and Conflict : A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*. 92 (1), 57-80.
- Frye, K. N. & Breugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, Work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction : A Test of conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19 (2), 197-219.
- Grandey.A.A.,Cordeiro.B.L., dan Crouter,A.C.2005.A Longitudinal and Multi-source test of The Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. . 78.305-323.
- Greenhaus, J. H. & Powell,G. N. (2006). When work and family are allies : A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Greenberger, E. & O'Neil, R. 1994. Explaining Role Strain: Intrapersonal Determiners, Situational Constraints, or Dynamic Interaction? *Journal of Marriage and Family*. 56, 1. 115-118
- Hammer.L.B.,Neal,M.B.,Newson,J.T., BrockwoodK.J., dan Colton,C.L.2005. A Longitudinal Study of The Effects of Dual –Earner Cuoples Utilization of Family-Friendly Workplace Supports on Work and Family Outcomes. *Journal of Applied Psychology*.90.4.799-810.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.

- Huang, Y.H., Hammer, L.B., Neal, M.B., dan Perrin, N.A. 2004. The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study. *Journal of Family and Economic Issues*. 25.1.79-100.
- Hinterlong, J. E., Morrow-Howell, N., & Rozario, P. A. (2007). Productive engagement and late life physical and mental health. *Research on Aging*, 29 (4), 348-370.
- Judge T.A., dan Colquitt, J.A. 2004. Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*. 89.3.395-404.
- Kim, J. L. S. & Ling. C. S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16, (5/6), 204-221.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. 1998. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A Review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*. 83 (2), 139-149.
- Levy, P. E. (2003). *Industrial/Organizational psychology: Understanding the workplace*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Major, V.S., Klein, K.J., dan Ehrhart, M.G. 2002. Work Time, Work Interference With Family, and Psychological Distress. *Journal of Applied Psychology*. 87.3.427-436.
- Matthews, L. S., Conger, R. D. & Wickrama, K. A. S. 1996. Work-Family Conflict and Marital Quality: Mediating Processes. *Social Psychology Quarterly*. 59. 1. 62-79
- Mauno, S., Kinnunen, U. dan Pyyko, M. 2005. Does Work-Family Conflict Mediate The Relationship between Work-Family Culture and self-reported Distress? Evidence from Five Finish Organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78.509-530.
- Noor, M. N. (2001). Work hours, work-family conflict, and distress: The moderating effect of spouse support. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 15, 39-58.

- Noor,M.N.2002. Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women`s Well-Being: Tests of Alternative Pathways. *The Journal of Social Psychology.* 142.5.645-662.
- Noor,M.N.2004. Work-Family Conflict, Work-Family-Role Salience, and Women`s Well-Being. *The Journal of Social Psychology.* 144.4.389-405. .
- Parasuraman,S. dan Simmers,C.A.2001. Type of Employment, Work-family Conflict and Well-being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior.*22.551-568
- Santrock, J.W. (2002). *Life-span Development.* McGraw-Hill College
- Schabracq, M. J. & Winnubst, J. A. M. (1996). Social Support, Stress and Organization: Towards Optimal Matching dalam M. J. Schabracq, Jacques A.M. Winnubst, Cary L. Cooper. *Handbook of work and health psychology.* New York : John Wiley.
- Schultz, D. P, & Schultz, S. E. (1994). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organization psychology.* New York: Macmillan .
- Shelton.L.M.2006. Female Entrepreneurs, Work-family Conflict, and Venture Performance:New Insights into the Work-family Interface. *Journal of Small Business Management.*44.2.285-297
- Tiedje, L. B., Wortman, C. B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M. & Lang, E. (1990). Women with multiple roles : Role-compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. . *Journal of Marriage and the Family*,52, 63-72.
- Voydanoff, P.(2002). Linkages between the work-family interface and work, family and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.
- Voydanoff, P. (2004). The Effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398-412.