

## **PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA WANITA KARIR**

### **Social Support On Work-Family Conflict In Career Woman**

**Hafid Wahyu Adjiputra<sup>1)\*</sup>, Istiqomah<sup>2)</sup>**

<sup>1)2)</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

Diterima 10 Februari 2023 / Disetujui 26 April 2023

#### **ABSTRACT**

*As the times progress and the level of education increases, women begin to expand their role in the realm of work. However, this does not mean that women give up their responsibilities to their families. Working women must also play the role of wife and mother in their family, and carry out both tasks simultaneously. This is a new problem today, where places can accept these dual roles along with the consequences if it does not go well. Many women have not been able to manage their responsibilities in both domains. If women cannot manage both roles well, there are many negative impacts that they will experience. Therefore, career women need to get support from their social environment to be able to reduce the dual role conflict that occurs in them. The purpose of this study was to determine the effect of social support on work-family conflict in career women. The method in this study uses correlational quantitative with purposive sampling techniques. The subjects of this study were working and married women. The sample size in this study was 350 people. Data collection using a questionnaire. The validity and reliability of the instrument were obtained by calculating Cronbach Alpha. The hypothesis test uses a simple linear regression test with the help of SPSS. Statistics. Based on the simple linear regression test, it is known that there is an effect of social support on work-family conflict with a score contribution of 14.3%.*

**Keywords:** Career Women, Social Support, Work-family Conflict, Work, Household

#### **ABSTRAK**

Semakin berkembangnya zaman dan bertambah tingginya pendidikan, para perempuan mulai meluaskan peranannya dalam ranah pekerjaan. Namun hal ini bukan berarti menjadikan para wanita untuk melepaskan tanggung jawabnya pada keluarga. Wanita yang bekerja juga harus berperan sebagai istri sekaligus ibu dalam keluarganya, dan menjalankan kedua tugas tersebut secara bersamaan. Hal ini menjadi masalah baru pada masa sekarang, dimana tempat dapat menerima peran ganda tersebut bersamaan juga dengan konsekuensi jika tidak berjalan dengan baik. Banyak wanita yang belum mampu mengelola tanggung jawabnya pada kedua ranah tersebut. Jika wanita tidak dapat mengelola kedua perannya dengan baik maka banyak dampak negatif yang akan dialaminya. Oleh sebab itu wanita karir perlu mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya agar mampu untuk menurunkan konflik peran ganda yang terjadi pada diri mereka. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict* pada wanita karir. Metode dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional dengan Teknik *Purposive Sampling*. Subjek penelitian ini adalah para wanita yang bekerja dan telah menikah. Besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 360 subjek. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Validitas dan Reliabilitas instrumen diperoleh dengan perhitungan *Cronbach Alpha*. Uji Hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS. *Statistic*. Berdasarkan Uji regresi linear sederhana, diketahui terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict* dengan sumbangan skor sebesar 14,3%.

**Kata Kunci:** Wanita Karir, Dukungan Sosial, *Work-family Conflict*, Pekerjaan, Rumah Tangga

## PENDAHULUAN

Bekerja memiliki arti sebuah tugas yang diakhiri dengan sebuah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Salah satu faktor penting yang menyebabkan manusia bekerja ialah adanya suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap individu. Bekerja menjadi salah satu aspek penting untuk menangani segala kebutuhan hidup manusia. Pada zaman sekarang bekerja tidak lagi didominasi dengan kaum pria. Pada era modern sekarang ini, bukanlah hal yang tabu jika seorang wanita memasuki dunia kerja dan tidak sedikit wanita menjadi pemimpin suatu organisasi atau mungkin memimpin suatu negara. Bersama dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat, perkembangan teknologi dan Perubahan budaya meliputi sikap dan persepsi dalam masyarakat Itu juga mengubah jiwa manusia. Berdasarkan data yang telah dibuat oleh Badan Pusat Statistik tahun 2021, presentasi data angkatan kerja wanita mengalami kenaikan sebesar 1,6 % yang sebelumnya pada 2020 berjumlah 34,6 % naik menjadi 36,2 % dengan total jumlah sebanyak 50,6 Juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2022). Sementara itu di kota Malang jumlah wanita pekerja pada 2021 juga mengalami kenaikan 8,5% dari tahun sebelumnya yaitu sebanyak 188.678 Jiwa (BPS Kota Malang, 2022).

Pada masa sekarang masyarakat Indonesia menyepakati peranan seorang perempuan tidak dapat dipisahkan dengan peran dan kedudukan mereka dalam keluarga. Mengingat di masa lalu, peran perempuan hanya sebagai pendamping suami dan juga mengasuh anak. Namun sekarang dengan kemajuan ekonomi serta meningkatnya pendidikan wanita, maka semakin banyak ibu rumah tangga yang tidak hanya mengurus rumah tangga tetapi juga mulai berkarir diluar rumah (Wibowo, 2012). Menurut Hermayanti (2014) peran

ganda merupakan situasi dimana seorang wanita selain memiliki peran sebagai istri bagi suaminya dan menjadi ibu bagi anak-anaknya, seorang istri juga memiliki pekerjaan di berbagai bidang atau profesi lain. Motivasi seorang wanita untuk terjun dalam dunia kerja tidak terlepas dari aspirasi yang berkaitan dengan wanita. Aspirasi tersebut diantaranya yakni, tujuan, cita-cita, rencana, dan juga dorongan untuk bertindak serta berkarya (Ernawati, 2016).

Persoalan di masa kini, ketika seorang wanita memutuskan untuk mengejar karir, terutama pada wanita yang telah menikah, dia akan memiliki berbagai tanggung jawab yang dapat menimbulkan masalah tambahan yang lebih rumit. Tanggung jawab seorang wanita karir akan bertambah, selain tekanan untuk mengurus keluarganya, dia memiliki beban untuk menjalankan komitmennya di tempat kerja. Sulit untuk menyelesaikan masalah peran ganda bagi wanita karir. Kedua peran membutuhkan kinerja yang sangat baik. Wanita harus berkorban secara signifikan untuk keluarga jika wanita karir lebih menitikberatkan pada karir mereka. Di sisi lain, jika dia mengutamakan keluarganya, maka kemungkinan kinerja di kantornya akan menurun. (Sarah, Sya'roni, & Kusnadi, 2019).

Dalam sebuah studi kasus yang dilakukan oleh Al Muntasi (2019) yang meneliti mengenai dampak istri yang bekerja terhadap keharmonisan rumah tangga menjelaskan seorang wanita yang memiliki pekerjaan akan cenderung kurang memberikan waktu bagi keluarganya apalagi ketika suami juga bekerja, mereka hanya akan bertemu pagi hari ketika akan bekerja dan malam hari secepat pulang kerja. Istri yang bekerja pun akan mudah mengalami gangguan psikologis seperti kejenuhan perasaan capek hingga stress, karena harus mampu menanggung kedua beban yang mereka miliki. Terakhir, dikarenakan kurangnya komunikasi dengan keluarga karena berkurangnya waktu untuk keluar menyebabkan mudah dalam munculnya konflik di kehidupan rumah tangga.

---

\*Korespondensi Penulis:

E-mail : [hafidwahyuajiputra@gmail.com](mailto:hafidwahyuajiputra@gmail.com)

Para pekerja yang menghadapi dua kepentingan antara pekerjaan atau keluarga tidak mampu dikelola secara optimal maka akan menimbulkan tekanan pada seseorang sehingga akan menyebabkan konflik pada pekerjaan atau keluarga. Fenomena ini dikenal sebagai konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Hal ini seperti yang dijelaskan Rikantika dalam (Herwanto & Rustina, 2016) bahwa wanita yang tidak mampu membagi peranannya dalam urusan keluarga dan pekerjaan dapat memunculkan konflik keluarga dan konflik pekerjaan atau sering disebut dengan *work-family conflict*. Sementara Rosyad & Santoso (2017) menjelaskan bahwa konflik peran ganda dapat terjadi pada seseorang yang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan dan salah satu peran tersebut menuntut lebih kepada individu atau membutuhkan lebih banyak perhatian.

Para pekerja yang mengalami *work family conflict* akan banyak mengalami kesulitan dalam menjalankan kehidupannya dalam keluarga maupun dalam dunia kerjanya. Akbar (2017) menjelaskan bahwa seseorang yang mengalami konflik antar peran akan menurunkan tingkat kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. *Work-family conflict* dapat berakibat pada stress. Ini terjadi karena adanya konflik tuntutan peran pekerjaan dan tuntutan peran keluarga yang mengalami tumpang tindih (Muna & Unissula, 2016).

Konflik peran ganda memberikan dampak negatif bagi pekerja, salah satunya adalah stress kerja yang akan meningkat jika pekerja mengalami *work-family conflict yang tinggi*. Sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, dkk (2021) bahwa *work-family conflict* yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap peningkatan stress kerja dikalangan pekerja. Dampak *work-family conflict* juga dapat dirasakan pada ranah keluarga, wanita karir yang memiliki kewajiban untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan, mereka harus mampu bekerja secara profesional dan bekerja sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, namun pada hal lain seorang wanita karir

juga berperan sebagai istri sekaligus ibu ketika berada dirumah dan dituntut untuk dapat melayani keluarga. Kedua peran tidak berjalan dengan seimbang maka di khawatirkan akan menimbulkan kecemasan serta masalah terhadap keluarga (Akbar dan Kartika, 2016). Alteza dan Hidayati (2008) menjelaskan bahwa *work-family conflict* tidak hanya berdampak pada diri wanita karir, namun juga dapat berdampak pada lingkungan sosialnya seperti keluarga dan rekan kerja. Akbar dan Kartika (2016) menjelaskan bahwa *work-family conflict* lebih tinggi dialami oleh seseorang yang telah menikah dibandingkan yang belum menikah apalagi yang telah memiliki anak.

Khoiroh (2015) menjelaskan adanya tuntutan peran yang mengarah pada kelelahan, mudah emosi, dan ketegangan dapat berpengaruh negatif bagi pekerja untuk melakukan peranan yang lainnya, serta kondisi ini mampu menghambat pekerja untuk mengatur perilaku sesuai dengan apa yang dia inginkan. Oleh karena itu ada empat faktor yang dapat mempengaruhi adanya *work family conflict* yakni faktor internal, ini merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk mampu menyelesaikan masalah yang mereka hadapi, faktor eksternal yakni berkaitan dengan kondisi lingkungan sekitar individu yang mampu untuk mendukung individu lain untuk mampu bergerak maju dan menyelesaikan semua tugasnya. Faktor relasional yakni individu harus mampu menjalin komunikasi dengan baik ketika berada dirumah maupun dikantor. Motivasi, yakni keinginan kuat waniat karir untuk mampu terjun ke dunia kerja dan mampu untuk menyelesaikan permasalahan yang akan mereka hadapi.

*Work-Family Conflict* penting untuk diteliti karena memberi dampak negatif bagi pekerja yang mengalaminya juga memiliki dampak bagi setiap ranah pekerjaan maupun keluarga. Divara & Rahyuda (2016) menjelaskan pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga akan sulit untuk menyelaraskan peranannya di keluarga maupun di pekerjaan dan akan memunculkan rasa kurang berkomitmen

dalam perusahaannya. Bahkan pada masa pandemi Covid-19 pada seseorang yang menerapkan bekerja di rumah (*Work from Home*) juga masih mengakibatkan konflik peran ganda (*Work-family conflict*) terutama bagi pekerja yang harus mengasuh anak balita dan juga lansia di rumah (Anbarini, 2022).

Selain konflik peran ganda memberikan pengaruh negatif terhadap stress kerja karyawan, konflik peran ganda juga memberikan dampak negatif seperti penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Agustina & Sudibya (2018) menjelaskan bahwa *work-family conflict* yang dialami oleh pekerja dapat menurunkan kinerjanya, hal ini dikarenakan para pekerja yang gagal untuk memenuhi kebutuhan dari antar peran yang mereka punya sehingga seringkali mengganggu urusan dari tiap peran mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tewel dan Tewel (2014) juga menjelaskan semakin rendah tingkat konflik peran ganda yang dialami oleh pekerja maka menyebabkan semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya jika semakin tinggi tingkat konflik peran ganda yang dialami oleh pekerja maka akan menyebabkan semakin rendahnya kinerja karyawan.

Selain *work-family conflict* berdampak negatif terhadap kinerja dan stress pegawai, konflik peran ganda juga berdampak pada *Burnout* karyawan. Hal ini dijelaskan oleh Kharisma (2020) bahwa dari hasil penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif *Work-family Conflict* terhadap *Burnout*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *Work-family Conflict* yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula *Burnout* yang dialami. Ini juga menunjukkan ada pengaruh antar WFC (*time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*) terhadap dimensi-dimensi yang ada pada burnout. Wanita lebih menunjukkan tingkat burnout yang tinggi secara signifikan dengan memperhatikan konflik antara pekerjaan dan keluarga. (Fassa, 2015). Dalam sebuah

penelitian yang telah dilakukan oleh Christy & Amalia (2017) menjelaskan bahwa stress kerja yang melampaui ambang batas moderat akan dan berkepanjangan akan berpengaruh buruk bagi kesehatan dan juga kinerja para pegawai. Hal ini jika terus berlanjut akan berdampak juga terhadap motivasi pekerja, mereka akan tidak merasa puas dalam bekerja sehingga dampak akhir dari hal tersebut akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Sekian banyak faktor yang berhubungan dengan kemunculan konflik, dukungan sosial merupakan salah satunya. Wanita karir yang memiliki kedudukan sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga sangat membutuhkan dukungan dari lingkungan sekitar salah satunya adalah dukungan sosial, tujuan adanya dukungan sosial agar individu yang memiliki dua kedudukan dapat menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaannya (Magfiroh, 2019). Dukungan sosial sangat penting peranannya ketika tuntutan pemenuhan peran muncul dalam waktu yang bersamaan. Penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Wijaya (2018) menjelaskan bahwa ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *Work-family conflict*. Artinya semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan oleh seorang wanita yang bekerja maka akan menurunkan konflik peran ganda mereka.

Pada sebuah studi yang telah dilakukan oleh Utami dan Wijaya (2018) menjelaskan bahwa dari 377 orang ibu rumah tangga terdapat 28,38 % yang memiliki peranan ganda. Ibu rumah tangga tersebut terdiri dari berbagai jenis profesi dan terdapat suami istri yang keduanya berkarir. Pada kendala yang didapati para ibu rumah tangga kesulitan untuk membagi waktu ketika anak sakit, kekhawatiran ketika menitipkan anak, dan harus menyiapkan keperluan anak sebelum ibu berangkat bekerja (Utami dan Wijaya, 2018).

Beberapa dari kendala ini berdampak pada seberapa tidak nyaman, tidak puas, dan kelelahan fisik ibu, yang juga berdampak pada kemampuannya untuk

bekerja dan melakukan kedua tugas tersebut. Namun, ternyata tidak semua ibu menghadapi tantangan atau tantangan yang mengarah *Work-family conflict* saat mencoba menjalankan kedua profesinya. Ibu yang mendapat dukungan sosial dari keluarganya, terutama suami, lebih mampu mengelola kedua tanggung jawabnya dan mendistribusikan waktu dan energinya antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Hidayati (2015) menjelaskan bahwa *work-family conflict* muncul dari konflik dalam diri individu yang berada di tengah-tengah keluarga karena masalah pekerjaan, sehingga individu akan sulit memenuhi kewajibannya baik sebagai pekerja maupun sebagai anggota keluarga. *Work-family conflict* dapat muncul ketika orang harus bersusah payah menjadi orang tua, pasangan, dan karyawan. Orang tersebut merasa stres dan cemas sebagai akibat dari keadaan ini. Mengingat hal ini, dukungan sosial merupakan faktor penting yang dapat membantu orang mengatasi situasi stres dan menurunkan tingkat stres mereka. (Rahmat, Asri, & Wulandari, 2021)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Octaviana dan Sugiasih (2021) juga menjelaskan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara hubungan dukungan sosial dengan konflik peran ganda. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Handayani, dkk (2015) juga menjelaskan hasil bahwa adanya faktor internal dan eksternal yang mampu menyeimbangkan *work-family conflict* yakni komitmen, pemahaman rekan, karakter, dan dukungan sosial. Pada penelitian tersebut dukungan sosial memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan faktor lain dalam menyeimbangkan masalah *work-family conflict*.

Dukungan sosial bagi perempuan bekerja dapat berupa dukungan emosional, seperti menunjukkan kasih sayang dan perhatian, yang dapat membuat mereka merasa dihargai dan diperhatikan. Kemudian dukungan penilaian, bantuan mengenai rasa bangga atas pencapaian profesional yang diraih dapat

meningkatkan dorongan dan kegembiraan wanita pekerja. Saat menghadapi masalah pekerjaan atau masalah keluarga, dukungan informasi dari keluarga, kerabat, dan rekan kerja dapat membantu wanita karir menyesuaikan diri dengan lebih efektif. Selain itu, dukungan Instrumental dari keluarga seperti membantu pekerjaan rumah tangga dan mengasuh anak dapat mengurangi kelelahan yang dialami perempuan pekerja. (Utami & Wijaya, 2018).

Dari uraian diatas, penelitian ini berfokus untuk mengkaji pengaruh Dukungan sosial terhadap *Work-Family conflict* pada wanita karir di Kota Malang dengan tujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict*. Manfaat yang dapat diambil secara teoritik adalah dapat menjadi acuan kepada masyarakat bahwa pentingnya dukungan sosial terhadap *work-family conflict*. Serta manfaat praktis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah untuk masyarakat agar semakin meningkatkan dukungannya kepada anak perempuan, istri, ibu, dan juga rekan kerja sehingga diharapkan mampu untuk mengoptimalkan kinerja para wanita yang sedang berkarir. Adanya dukungan sosial merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel *work-family conflict*, hal ini untuk meminimalisir terjadinya konflik peran ganda. Bagi wanita yang bekerja dukungan yang mereka terima dari orang-orang disekitarnya sangat membantu mereka mengatasi permasalahan yang adalah H1 : Dukungan Sosial berpengaruh terhadap *work-family conflict* pada wanita karir.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional, yakni guna mengetahui pengaruh Dukungan sosial terhadap *work-family conflict* pada wanita karir. Subjek dalam penelitian ini adalah 360 pegawai di lingkup Kota Malang yang berjenis kelamin perempuan yang dipastikan sudah menikah atau



memiliki anak dan tinggal bersama suami atau anaknya, dengan masa kerja yang masih aktif, dan aktif mengurus rumah tangga. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*.

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu Dukungan Sosial (X) sebagai variabel bebas dan *Work-family Conflict* (Y) sebagai variabel terikat. Variabel bebas atau variabel yang dapat mungkin menyebabkan, mempengaruhi, atau memiliki efek pada *outcome* (variable terikat). Lalu variabel terikat merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas (X) dan variabel tersebut merupakan *outcome* dari adanya variabel bebas. (Creswell, 2012)

Dukungan Sosial mengacu pada kenyamanan, peduli, menghargai, atau bantuan yang tersedia untuk orang dari orang lain atau kelompok (Sarafino, 2011). Dukungan sosial memiliki empat bentuk yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi, terdapat 20 item *Favorable*, dan 20 item *unfavorable* sehingga jumlah keseluruhan 40 item. Validitas 0,580-0,822 dan nilai reliabilitas 0,918. Pengukuran variabel terikat (*dependent*) ini menggunakan skala konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict scale*. Skala dibuat oleh Stephens & Sommer (1996) berdasarkan teori konflik pekerjaan-keluarga dari Greenhaus & Beutell (1985) lalu di adaptasi menggunakan Bahasa Indonesia oleh Salsabila (2021). Pada instrumen ini menggunakan skala *Likert* berjumlah 18 item dengan indeks validitas 0,073-0,679 dan indeks reliabilitas 0,955.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict* pada wanita karir. Maka dilakukan beberapa uji yakni, Kategorisasi Subjek, Uji Normalitas, Uji Linearitas, dan Uji Regresi. Berdasarkan

dari tabel kategori Subjek, dapat diketahui bahwa responden penelitian dikelompokkan menjadi tiga kategori yakni tinggi, sedang, rendah. Pada Variabel *Work-Family Conflict* yang mendapatkan nilai rendah adalah 81 responden dengan persentase 22,5%, lalu yang mendapatkan kategori sedang berjumlah 201 responden dengan persentase 55,8%, dan yang memiliki kategori tinggi sebanyak 78 responden dengan persentase 21,7%. Sedangkan pada variabel Dukungan Sosial responden masuk dalam kategori rendah sebanyak 64 responden dengan persentase 17,8%, kategori sedang sebanyak 231 responden dengan persentase 64,2%, serta yang memiliki kategori tinggi sebanyak 65 responden dengan persentase 18,1%.

**Tabel 1. Kategorisasi Subjek**

WFC Kategorisasi			
		Frequency	Percent
Valid	Tinggi	78	21.7
	Sedang	201	55.8
	Rendah	81	22.5
	Total	360	100.0
DS Kategorisasi			
		Frequency	Percent
Valid	Tinggi	65	18.1
	Sedang	231	64.2
	Rendah	64	17.8
	Total	360	100.0

### Hasil Uji Normalitas

Pada uji normalitas yang telah dilakukan dengan melihat nilai Skewness dan Kurtosis. Data dapat dikatakan normal jika nilai Skewness dan Kurtosis berada di antara -1.96 hingga 1.96. Dalam variabel *Work-Family Conflict*, uji normalitas mendapatkan nilai Skewness sebesar -0.155 dan nilai kurtosis sebesar -1.101. Sedangkan pada variabel Dukungan Sosial, uji normalitas mendapatkan hasil nilai skewness sebesar -0.696 dan nilai kurtosis sebesar -0.221. Menurut Field (2009) menjelaskan bahwa jika sampel data yang dimiliki berjumlah besar, maka uji

normalitas cukup dengan melihat nilai Skewness dan Kurtosisnya tanpa perlu membagi dengan standar errornya. Hasil uji normalitas yang telah dilakukan terhadap kedua variabel tersebut menjelaskan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

**Tabel 2. Uji Normalitas**

	TOTAL WFC	TOTAL DS
Skewness	-.155	-.696
Kurtosis	-1.101	-.221

### Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan dari Uji Linearitas yang telah dilakukan untuk mengetahui pola hubungan antar variabel *dependent* dan *independent* didapatkan hasil antara variabel *Work-Family Conflict* dan variabel Dukungan sosial adalah nilai signifikansi sebesar .000 maka nilai tersebut dapat dikatakan memenuhi syarat karena  $<0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *Work-Family Conflict* dengan Dukungan Sosial.

**Tabel 3. Uji Linearitas**

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
14855.800	1	14855.800	107.957	.000

### Hasil Uji Regresi Linier

Berdasarkan dari hasil Uji Regresi Linear dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan juga R Square sebesar 0.143. Maka dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan arah negatif antar variabel Dukungan Sosial terhadap *Work-Family Conflict* dengan sumbangan efektif sebesar 14,3 %. Artinya terdapat 85,7% faktor lain selain dukungan sosial yang diasumsikan mampu mempengaruhi *work-family conflict* dan belum terteliti. Persamaan regresi Linear Sederhana ini adalah  $Y = 91.453 - 0.306 X$ . artinya jika wanita karir tidak memiliki *Work-Family Conflict*, maka Dukungan Sosial adalah 91.453. Sedangkan setiap kenaikan *work-family conflict* maka dukungan sosial

wanita karir tersebut mengalami penurunan sebesar 0,306.

**Tabel 4. Uji Regresi Linier**

$\beta$	R <sup>2</sup>	Sig	df	F
91.453	.143	.000	1	59.955

### Hasil Uji Regresi Berganda dimensi dukungan sosial

Berdasarkan tabel 7. Dimensi Dukungan Emosional tidak memberikan pengaruh terhadap *work-family*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0.377 > 0.05$ . Maka dukungan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap *work-family conflict*. Dimensi dukungan persahabatan menjelaskan bahwa dimensi tersebut tidak memberikan pengaruh terhadap *work-family conflict* hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0.582 > 0.05$ . Dimensi dukungan instrumental menjelaskan hasil bahwa dimensi tersebut tidak berpengaruh terhadap *work-family conflict*. Hal ini karena nilai signifikansi sebesar  $0.709 > 0.05$ . Pada dimensi yang terakhir yakni dukungan informasi mendapatkan hasil nilai signifikansi sebesar  $0.002 < 0.05$  maka dapat dijelaskan terdapat pengaruh signifikan kearah negatif pada dimensi dukungan informasi terhadap *work-family conflict*. Artinya semakin tinggi dukungan informasi yang didapatkan maka semakin rendah *work-family conflict* yang dialami wanita karir. Hal tersebut dapat diketahui melalui nilai Beta sebesar -.394.

**Tabel 5. Uji Regresi Berganda dimensi dukungan sosial**

Variabel	B	$\beta$	SE	R	R <sup>2</sup>	Sig.
DE	-	-	.34			.37
	.30	.10	4			7
DP	4	3				
	.17	.05	.31			.58
	4	5	5			2
DIns	.14	.04	.38			.70
	4	7	6			9
DInf	-	-	.39			.00
	1.2	.39	5			2
	21	4				
				.39	.15	
				7	5	

## Pembahasan

Berdasarkan dari tabel 3, didapatkan hasil bahwa *work-family conflict* berada pada kategori sedang dan dukungan sosial juga berada pada kategori sedang. *Work-family conflict* dalam kategori tinggi ini mengartikan bahwa wanita yang mempunyai peranan ganda tersebut kurang mampu untuk menyalurkan perannya dalam pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Greenhaus & Beutell (1985) menjelaskan bahwa jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan pengaruh yang besar terhadap tingginya *work-family conflict*, ini dikarenakan waktu dan juga tenaga yang digunakan dengan berlebihan pada saat bekerja mengakibatkan energi dan waktu individu berkurang untuk melakukan aktivitas-aktivitas dalam keluarga.

Jika *work-family conflict* berada pada tingkat yang tinggi pasti menyebabkan dampak yang buruk bagi para wanita karir. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Dwiyantri (2014) menjelaskan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap stress kerja wanita karir, artinya jika seorang wanita karir memiliki tingkat *work-family conflict* yang tinggi maka stress kerja yang wanita karir miliki juga tinggi. Parlangutan & Pratama (2017) menjelaskan konflik peran ganda yang tinggi dan terus berkepanjangan mampu menimbulkan respon fisik dan psikologis sebagai bentuk pertanda stress.

Dukungan sosial pada Wanita karir yang berada pada kategori tinggi disebabkan oleh beberapa faktor. Kusriani dan Prihartani menjelaskan penerimaan dukungan sosial dari orang yang dipercaya akan membuat diri individu tersebut merasa diperhatikan, dihargai, serta merasa dicintai. Seseorang yang mendapatkan dukungan sosial dirinya merasa lebih senang, merasa dirinya diberi bantuan oleh orang lain. Menurut Santoso & Setiawan (2018) wanita karir yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi mampu memunculkan rasa aman dan nyaman serta mampu mengurangi ketegangan yang

sedang mereka hadapi. Rif'ati, dkk (2018) juga menjelaskan bahwa Dukungan sosial mampu membuat orang merasa tenang, diperhatikan, dicintai, percaya diri dan kompeten. Hubungan sosial yang mendukung dalam ranah sosial juga mengurangi efek stres, membantu mengatasi stres, dan dapat meningkatkan kesehatan.

Selain itu, dukungan sosial mampu secara efektif dalam mengatasi tekanan psikologis selama masa-masa sulit dan penuh tekanan. Penilaian positif terhadap dukungan sosial mengartikan individu melihat dukungan dari orang lain diterima dan sebanding dengan kebutuhan mereka. Sebaliknya, penilaian negatif terhadap dukungan sosial yang ditawarkan tidak dapat diterima dan dialami dengan baik, karena tidak memuaskan kebutuhan mereka.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linear sederhana mendapatkan hasil dukungan sosial secara signifikan mempengaruhi tingkat *work-family conflict* pada wanita karir, hal ini menunjukkan jika dukungan sosial yang dirasakan oleh wanita karir tinggi maka tingkat *work-family conflict* wanita karir akan menurun, dan juga sebaliknya. Hal tersebut membuktikan tentang hasil penelitian ini bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict* dapat diterima. Dengan dapat dibuktikannya hipotesis dalam penelitian ini maka dapat dikatakan dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang mampu menurunkan tingginya *work-family-conflict* pada wanita karir.

Dari hasil koefisien determinan menjelaskan bahwa nilai *R square* sebesar 0.143. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict* sebesar 14,3% sedangkan 85,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Wijaya (2018) bahwa terdapat pengaruh kearah negatif signifikan antara dukungan



sosial dengan *work-family conflict*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yanti & Hermaleni (2019) juga menjelaskan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict*. Artinya semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan oleh wanita karir maka tingkat *work-family conflict* akan semakin menurun.

Pada hasil uji setiap dimensi didapatkan hasil bahwa dari empat dimensi dukungan sosial, dukungan informasi yang memiliki pengaruh signifikan kearah negatif. Artinya, semakin tinggi dukungan informasi yang diberikan maka akan semakin menurun tingkat *work-family conflict* yang dialami oleh wanita karir, sebaliknya jika dukungan informasi yang diberikan rendah maka tingkat *work-family conflict* akan tinggi pada wanita karir. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fransiskus (2019) menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dukungan informasi terhadap *work-family conflict*. Sarafino (2014) menjelaskan bentuk dukungan ini berupa pemberian nasehat, saran, petunjuk, ataupun umpan balik yang orang lain lakukan. Hal tersebut berguna bagi para wanita karir agar mampu menurunkan *work-family conflict*. Parasuraman (1994) juga menjelaskan dukungan informasi merupakan dukungan berupa informasi dengan tujuan untuk menyelesaikan masalah-masalah keluarga. Pemberian informasi dan nasehat oleh atasan juga akan memberikan dampak menurunnya tingkat *work-family conflict* dan juga para pekerja akan merasa lebih diperhatikan jika rekan kerjanya memberikan petunjuk, saran, dan nasehat mengenai apa yang sedang dipikirkan sehingga mampu mengurangi tingkat *work-family conflict* wanita karir.

Faktor lain yang mampu mempengaruhi *work-family conflict* adalah *self efficacy*. Menurut Widyasmara (2021) menjelaskan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan negatif signifikan terhadap *work-family conflict*. Ini terjadi dikarenakan ketika seorang wanita karir memainkan peranannya sebagai ibu rumah tangga dan

juga sebagai karyawan pada sebuah perusahaan maka mereka akan dihadapkan oleh dua permasalahan dan juga tekanan. Oleh sebab itu butuhnya efikasi diri yang tinggi harus dihadirkan agar para wanita karir tersebut mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Artha dan Supriyadi (2013) juga menjelaskan bagian dalam menemukan dan mengatasi masalah, menurut teori kognitif Bandura membutuhkan peran dari fungsi kognitif dimana menyangkut *self efficacy*.

Selain *self efficacy*, faktor lain yang juga mempengaruhi *work-family conflict* adalah *self compassion*. Salsabila (2021) menjelaskan bahwa adanya pengaruh negatif secara signifikan *self compassion* terhadap *work-family conflict*. Penelitian yang dilakukan oleh Utami, dkk (2021) juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *self compassion* dengan *work-family conflict*. Maka jika seorang wanita karir memiliki *self compassion* yang tinggi maka tingkat *work-family conflict* akan menurun. Ini dikarenakan *self compassion* berperan sebagai *coping mechanism* untuk mengatasi permasalahan wanita karir dalam melewati kegiatan sehari-hari nya yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga.

Faktor selanjutnya yang juga mempengaruhi *work-family conflict* adalah *adversity quotient*. Menurut Dluha, dkk (2020) *adversity quotient* merupakan kecerdasan yang digunakan oleh seseorang dengan kemampuannya dalam menghadapi sebuah kesulitan agar suatu masalah dapat teratasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2020) menjelaskan bahwa ada pengaruh antara *adversity quotient* terhadap *work-family conflict*. Penelitian yang dilakukan oleh Arfidianingrum (2013) juga menjelaskan bahwa adanya hubungan negatif antara *adversity quotient* dengan *work-family conflict*. Jika semakin tinggi tingkat *adversity quotient* maka tingkat *work-family conflict* akan semakin menurun. Hal ini dapat terjadi karena jika wanita karir memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi mereka akan mampu untuk bertahan dalam menghadapi masalah

yang sedang dihadapi. Wanita karir akan mampu untuk terus berusaha mendapatkan solusi agar permasalahan terkait dengan pekerjaan dan keluarga dapat terselesaikan. Serta wanita karir yang memiliki adversity quotient tingkat, mereka sadar bahwa mengesampingkan perasaan negatif dan menyelesaikan masalah merupakan faktor yang penting dalam mencapai kesuksesan.

*Work-Family Conflict* dapat diantisipasi dengan beberapa cara, salah satunya dengan komunikasi. Penelitian yang dilakukan Saleh (2016) menjelaskan komunikasi memiliki pengaruh signifikan kearah negatif terhadap *work-family conflict*. Sejalan dengan Patterson (2002) menjelaskan keluarga yang memiliki kedekatan emosional antar anggota dan komunikasi yang baik merupakan keluarga yang mampu untuk menekan permasalahan yang datang. Keluarga yang dapat berkomunikasi dengan baik mempunyai upaya untuk dapat memecahkan permasalahan secara bersama-sama. Hal tersebut yang membuat seorang wanita karir merasa beban mereka tidak dirasakan sendiri melainkan bersama-sama.

Dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan bahwa subjek penelitian hanya diambil pada lingkup Kota Malang dan tidak menentukan secara spesifik pekerjaan dari subjek sehingga tidak dapat diketahui jenis pekerjaan yang turut mempengaruhi tingkat *work-family conflict* wanita karir. Penelitian ini juga masih menghasilkan penelitian yang membahas *work-family conflict* secara umum dan belum meneliti tingkat *work-family conflict* subjek secara khusus. Pada penelitian ini juga hanya menggunakan kuesioner berupa *google form* yang dimana masih sangat kurang hasilnya karena memungkinkan responden mengisi kuesioner ini dengan kurang bersungguh sungguh. Diharapkan peneliti selanjutnya juga turut menganalisis pola komunikasi terhadap wanita karir dalam lingkungan keluarga serta membahas secara mendalam bentuk *work-family conflict* pada subjek agar lebih jelas. Tapi dengan adanya penelitian ini semoga mampu menjadi

referensi literatur yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian yang selanjutnya.

### SIMPULAN

Pada penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Dukungan sosial dengan *work-family conflict*. Sehingga dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh ke arah negatif antar variabel, dengan kata lain jika dukungan sosial wanita karir memiliki nilai yang tinggi maka tingkat *work-family conflict* wanita karir akan menurun.

Implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai bahan literatur pada ranah penelitian psikologi. Selain itu diharapkan penelitian ini juga digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan maupun instansi agar mampu memberikan *treatment* yang terbaik agar para karyawan perusahaan khususnya para wanita agar dapat menurunkan tingkat *work-family conflict* mereka dan nyaman dengan segala urusannya baik dalam ranah pekerjaan maupun ranah keluarga.

Kemudian bagi peneliti selanjutnya, saran yang berkaitan dengan prosedur dan hasil penelitian agar dalam pengambilan sampel data diharapkan menggunakan Teknik wawancara agar dapat memperkaya data penelitian yang didapatkan. Serta diharapkan peneliti selanjutnya memperbanyak jumlah responden agar data yang diperoleh lebih akurat dan juga menentukan kriteria subjek penelitian yang berbeda.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), 775-808.

- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33-48.
- Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). Konflik peran ganda dan keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 5(2), 63-69.
- Al Muntasi, Z. U. H. I. R., Junaidi, M., & Nurbaiti, N. (2019). Dampak Istri yang Bekerja Terhadap Keharmonisan Rumah Tangga (Studi Kasus Kelurahan Durian Luncuk) (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).
- Alteza, M., & Hidayati, L. N. (2008). *Work family conflict* pada wanita bekerja: studi tentang penyebab, dampak dan strategi coping. Laporan Penilaian (Universitas Negeri Yogyakarta. 2009).
- Anbarini, r., rohayati, h. S. M., & wibowo, k. A. (2022). Pengaruh *work-family culture* terhadap *work-family conflict* pegawai yang bekerja dari rumah. *Jurnal ekobis: ekonomi bisnis & manajemen*, 12(1), 78-91.
- Ardita, Q. T., Agusdin, A., & Furkan, L. M. (2018). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (*work-family conflict*) Dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Di Pulau Lombok. *Jmm Unram-Master of Management Journal*, 7(3), 29-44.
- Arfidianingrum, D. (2013). Hubungan antara *adversity intelligence* dengan *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat. *Developmental and Clinical Psychology*, 2(2).
- Artha, N. M. W. I., & Supriyadi, S. (2013). Hubungan antara kecerdasan emosi dan self efficacy dalam pemecahan masalah penyesuaian diri remaja awal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(1), 190-202.
- Apollo & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. Universitas Khatolik Widya Mandala Madiun. *Jurnal Psikologi* Vol. 13 No. 1, Januari-Juni 2014, 98-114. Universitas Khatolik Widya Mandala Madiun.
- Azwar, Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74-83.
- Darmasaputra, A. D. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Jombang. *Online Journal Accesed On Maret 20, 2017 From Ejournal.Unesa.Ac.Id, Character Volume 01, Nomor 02*.
- Divara, I. G. A. G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh work family conflict terhadap stresskerja dan komitmen organisasional pegawai kontrak Dinas kebudayaan provinsi Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Dluha, M. S., Suminar, D. R., & Hendriyani, W. (2020). Pengaruh *Adversity Quotient* dan Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karir Siswa di SMK "X" Gresik. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 18(01)
- Fassa, A. A. (2019). Pengaruh *Work-Family Conflict, Self-Efficacy* Dan Faktor Demografik Terhadap *Burnout*. Daftar Isi, 27.
- Field, A. P., & Miles, J. (2009). *Discovering statistics using SPSS:(and sex and drugs and rock'n'roll)*.
- Frone, R. Cooper (1992). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface*, 65-78.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*, 10, 76-88
- Handayani, A., Afiatin, T., Adiyanti, M. G., & Himam, F. (2015). *Faktors impacting work family balance of working mothers*. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 30(4), 178-190.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90.
- Hanifia, C., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 130-135.
- Hermayanti, D. (2014). Kebermaknaan hidup dan konflik peran ganda pada wanita karier yang berkeluarga di kota samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2).
- Herwanto, H., & Rustina, D. (2016). *Work-Family Conflict Dan Kinerja Guru Wanita Sekolah Dasar Negeri*. *JPPP-Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 5(1), 15-21.
- Kharisma, S. E. (2020). *Work-Family Conflict dan Burnout pada Guru Wanita* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Khoiroh, M. (2015). Hubungan konflik peran ganda kerja-keluarga dengan kesejahteraan psikologis perawat perempuan di Puskesmas Guluk-guluk Sumenep Madura (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Kusrini dan Prihartani (2014). Hubungan Dukungan Sosial dan Kepercayaan Diri dengan Prestasi Bahasa Inggris Siswa Kelas VIII SMP Negeri 6 Boyolali. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 15, 2. 131-140.
- Lestari, E. D., Suhendar, S., Choirisa, S. F., & Rizkalla, N. (2021). Analisis Pengaruh *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict* Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup Pekerja *Front Office* Hotel di Indonesia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 256-277.
- Magfiroh, H. (2019). Hubungan antara Dukungan Sosial dan *Work-Family Balance* Pada Karyawati di Industri Sarang Burung Walet (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Muna, N., & Unissula, M. M. (2016). Pengaruh *Work-Family Conflict*, Stress Kerja Pada *Turnover intention* Dengan Kompensasi Sebagai *Variabel Moderating*. Skripsi. Semarang: Universitas Sultan Agung.
- Octaviana, A. P., & Sugiasih, I. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial Suami dengan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita yang Sudah Menikah di Kabupaten Kendal. Pesisula: Prosiding Berkala Psikologi, 3, 194-203.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1994). *Reassessment of expectations as a comparison standard in measuring service quality: implications for further research*. *Journal of marketing*, 58(1), 111-124.
- Parlagutan, M. T., & Pratama, M. Y. (2017). Hubungan *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita di rumah sakit putri hijau medan. *Jurnal Riset Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*, 1(1), 10-15.
- Prayitno, A. T. (2005). Hubungan antara dukungan sosial dan *self efficacy* pada tuna rungu. Skripsi. Semarang: Fakultas Psikologi Unika
- Rayyan, E.L. (2017). Hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *self regulated learning* pada siswa sekolah menengah ke atas. Skripsi.



- Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rif'ati, M. I., Arumsari, A., Fajriani, N., Maghfiroh, V. S., Abidi, A. F., Chusairi, A., & Hadi, C. (2018). Konsep Dukungan Sosial. Jurnal penelitian: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya.
- Rosyad, A. S., & Santoso, A. (2017). Hubungan konflik peran ganda (*work family conflict*) terhadap stres kerja perawat wanita di ruang rawat inap, *intensive care* dan IGD RSUD Tugurejo Semarang (Doctoral dissertation, Faculty of Medicine).
- Sakti, I. N. (2021). Dukungan Sosial Komunitas untuk Keberfungsian Sosial pada Orang dengan Skizofrenia (Studi Di Komunitas Peduli Skizofrenia Indonesia (KPSI) Simpul Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Salsabila, A. A. (2021). Pengaruh *Self-Compassion* Terhadap *Work-Family Conflict* Pada Karyawan Bekerja dari Rumah (*Work from Home*) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Santoso, M. D. Y. (2021). Dukungan Sosial Dalam Situasi Pandemi Covid 19. Jurnal Litbang Sukowati: Media Penelitian Dan Pengembangan, 5(1), 11-26.
- Sarah, H., Sya'roni, S. R., & Kusnadi, E. (2019). Dukungan Sosial Terhadap Konflik Peran Ganda Wanita Karir (Studi Wanita Karir UIN STS) (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).
- Sarafino, E.P., & Smith, T.W. (2011). *Health psychology: biopsychosocial interactions (7th ed)*. United States of America: John Wiley & Sons.
- Sarafino, E.P., & Smith, T.W. (2014). *Health psychology: biopsychological interactions, 8<sup>th</sup> edition*. Hoboken: John Willey & Sons
- Siti Ermwati, S. E. (2016). Peran ganda wanita karier (konflik peran ganda wanita karier ditinjau dalam prespektif Islam). *Edutama*, 2(2), 59-69.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Sutopo, Ed.). Bandung: Alfabeta, cv.
- Taylor, S.E., Peplau, L.A., & Sears, D.O. (2009). *Psikologi sosial (12th ed)*. (Terj. Tri Wibowo B.S.). Jakarta: Kencana.
- Tewal, B., & Tewal, F. B. (2014). Pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1).
- Thakur, A., & Kumar, N. (2015). *The effect of perceived organizational support, role related aspects and work involvement on work-life balance: Self-efficacy as a moderator*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 1-8.
- Utami, d. A., wahyuningsih, s., & kesumaningsari, n. P. A. (2021). Hubungan *self-compassion* dan *work-family conflict* pada ibu pekerja. *Calyptra*, 9(2).
- Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 16(1).
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan wanita karir*. Universitas Brawijaya Press.
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). *Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces*. *Sosial*



- Indicators Research, 151(2), 383-402.
- Wibowo, D. E. (2012). Peran ganda perempuan dan kesetaraan gender. Muwazah: Jurnal Kajian Gender, 3(1).
- Widyasmara, a. (2021). Hubungan antara *self efficacy* dengan *work family conflict* pada ibu bekerja di Surabaya (*doctoral dissertation*, universitas 17 agustus Surabaya).
- Yanti, N., & Hermaleni, T. (2019). Kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap *work family conflict* pada karyawati bank. Jurnal Riset Psikologi, 2019(3).
- Yuliana, y. (2022). Pengaruh *adversity quotient* terhadap *work family conflict* pada karyawati di rs ibu dan anak aisyiyah samarinda. Motivasi, 9(1).
- Yuniati, R., & Andrianie, P. S. (2020). Peran Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Work Family Enrichment* pada Wanita Bekerja. Jurnal Psikologi Perseptual, 5(1), 69.
- <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>