

KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA : TINJAUAN LITERATUR

Sarah Imelda¹, T. Lyza Tahura Chairunnisa²

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan, Program Studi
Manajemen

sarahimelda84@gmail.com¹, tengkulyza@gmail.com²

ABSTRAK - Wanita di Indonesia saat ini semakin berkembang baik dari segi pendidikan dan pengetahuannya, wanita dituntut untuk terus mengembangkan dirinya dari waktu ke waktu. Dihadapkan pada kebutuhan hidup yang semakin meningkat mendorong wanita untuk bekerja khususnya dalam sektor formal dalam membantu kebutuhan di dalam keluarga. Pekerjaan yang dilakukan menuntut waktu yang panjang dari pagi sampai dengan malam, sehingga akibat hal ini banyak terjadi masalah di dalam keluarga dan pekerjaannya. *Work family conflict* atau konflik pekerjaan dan keluarga merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan atau pekerja, dimana pada satu sisi harus melakukan pekerjaan di tempat kerja dan di sisi yang lainnya harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pada dasarnya *work family conflict* dapat terjadi pada pria maupun wanita akan tetapi intensitas terjadinya *work family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria.

Kata Kunci: *Work Family Conflict*

ABSTRACT - *Women in Indonesia are currently growing both in terms of education and knowledge, women are required to continue to develop themselves from time to time. Faced with the increasing needs of life, it encourages women to work, especially in the formal sector in helping the needs of the family. The work that is done requires a long time from morning to night, so that as a result of this there are many problems in the family and work. Work family conflict or work and family conflict is a role conflict that occurs in employees or workers, where on the one hand they have to do work at work and on the other hand they have to pay attention to the family as a whole, making it difficult to distinguish between work interfering with family and family interfering with work. Basically, work family conflict can occur in both men and women, but the intensity of work family conflict in women is greater than in men.*

Keyword: *Work Family Conflict*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kaum wanita di Indonesia menjadi pribadi yang lebih mandiri, sedapat mungkin mereka akan terus

belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan pengembangan dirinya, di samping itu wanita selalu dihadapkan pada tingkat kebutuhan hidup yang semakin meningkat, dan berfikir untuk membantu kebutuhan finansial di dalam keluarganya. *Work Family Conflict* timbul ketika dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan banyak perhatian dari pada peran dalam keluarga. Tidak dapat dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita tersebut, di satu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, berujung terjadinya *work family conflict*. (Imelda, 2016).

Wanita yang bekerja dan menjunjung tinggi pada profesinya akan lebih berpotensi mengalami konflik, karena secara tidak langsung dia akan lebih mempunyai keterikatan atau lebih berkonsentrasi kepada pekerjaan dan mengesampingkan perannya sebagai ibu rumah tangga.

Munculnya perasaan yang disebabkan wanita yang lebih berkonsentrasi bekerja dan mengesampingkan urusan rumah tangga, kondisi seperti ini yang akan memunculkan konflik yang timbul karena merasa melalaikan pekerjaan sebagai seorang ibu rumah tangga (Mubassyr dan Herachwati, 2014). Greenhaus *et al* (2001) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena pegawai berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun pekerjaannya. Pegawai menginginkan tempat kerja yang membantu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan bukan memaksa mereka untuk memilih satu dari yang lain.

Perbedaan tingkat konflik pekerjaan-keluarga adalah bahwa wanita memandang keluarga sebagai kewajiban dan peran yang utama daripada peran pekerjaan mereka, dan pada dasarnya *work family conflict* dapat terjadi pada pria maupun wanita, meski demikian beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadinya *work family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria. (Apperson *et al*, 2002). Sumber utama *work family conflict* yang dihadapi oleh wanita bekerja pada umumnya adalah usaha dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga.

Tabel 1. Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)

Jenis Kelamin	Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)		
	2020	2021	2022
Pria	42,71	43,39	43,97
Wanita	34,65	36,20	35,57

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

Dilansir pada Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah tenaga kerja pria pada sektor formal tahun 2022 mencapai 43,97%, tenaga kerja wanita mencapai 35,57%, pada kenyataannya tingkat tenaga kerja pria masih lebih tinggi dibandingkan wanita, karena pada dasarnya pria merupakan kepala keluarga yang bertugas untuk mencari dan memberikan nafkah bagi keluarganya, akan tetapi jumlah wanita bekerja dengan angka 35,57% pada tahun 2022 juga merupakan angka yang hampir seimbang dengan pria, dikarenakan banyak sekali wanita di Indonesia yang sudah mulai berfikir maju dan tidak mau tertinggal dengan dihadapkan pada tuntutan hidup yang semakin tinggi sehingga membuat mereka berjuang untuk membantu perekonomian di dalam rumah tangganya. Oleh karena itu, penting dikaji lebih mendalam mengenai *work family conflict* terutama pada wanita yang bekerja.

KAJIAN TEORI

1. Definisi *Work Family Conflict*

Work Family Conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk dapat memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (frone *et al*, 1992).

Susanto (2010) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitiannya adalah sebagai bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga yang saling mempengaruhi, mempunyai 2 dimensi:

pertama, *work interfering with family (work-family conflict)*, yaitu pemenuhan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga dan kedua, *family interfering with work (family-work conflict)*, yaitu pemenuhan peran dalam keluarga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan.

Seorang wanita profesional yang telah menikah dan memiliki status karir yang sama dengan suaminya, tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari (Vinokur, Pierce & Buck, 1999). Sehubungan dengan peran tradisional tersebut, sumber utama *work family conflict* yang dihadapi oleh wanita bekerja pada umumnya adalah usaha dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Para pemilik perusahaan harus menyadari hal ini dan mengambil langkah yang diperlukan untuk mencegah kemungkinan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan sebagai akibat dari tidak diterapkan kebijakan-kebijakan yang diperlukan oleh karyawannya. Salah satu akibatnya adalah ketidakhadiran karyawan ditempat kerjanya.

Janisse *et al* dalam (Sanoveriana dan Fourianalistyawati, 2017) menyatakan bahwa *work-family conflict* dapat menghabiskan waktu dan energi seseorang sehingga menyebabkan munculnya perasaan terancam dalam diri seseorang serta perilaku negatif dalam keluarga dan ataupun pekerjaannya.

Peralihan peran wanita dari ibu rumah tangga atau istri menjadi wanita yang bekerja menjadikan banyak keluarga mempunyai *karir ganda* tentunya hal ini akan berdampak pada keluarga terutama bagi keluarga yang sudah memiliki anak yang masih kecil. Menjadi orang tua pasti dihadapkan antara bagaimana menyeimbangkan dan mendahulukan kepentingan keluarga atau pekerjaan yang akan dijadikan prioritas utama, hal ini sangat sulit terutama pada wanita yang bekerja.

2. Jenis-Jenis *Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell dalam (Hasanah dan Ni'matuzahroh, 2018.) mengidentifikasi tiga jenis *work-family conflict*, yaitu:

1. Konflik berdasar waktu (*time based conflict*). Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi

waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan: jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift, dan kontrol jadwal kerja.

2. Konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*). Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Dimana gejala tekanan, seperti: ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, dan ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga.
3. Konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*). Pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan satu peran mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan dari peran yang lain. Dengan kata lain perilaku tertentu yang diperlukan dalam satu peran mungkin saja tidak cocok untuk peran lain. Jika individu tidak mampu untuk menyesuaikan perilaku untuk memenuhi pengharapan dari peran-peran yang berbeda, individu tersebut mempunyai kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami konflik antar peran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menyajikan studi literatur mengenai *work family conflict* terutama pada wanita yang bekerja dengan menelaah jurnal-jurnal yang terkait.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Keterlibatan Perempuan dalam dunia kerja

Perempuan berusaha memperoleh pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan, dapat disebabkan beberapa hal antara lain adanya kemauan perempuan untuk mandiri dalam bidang ekonomi, yaitu berusaha membiayai kebutuhan hidupnya dan juga kebutuhan hidup dari orang-orang yang ditanggungnya dengan penghasilan sendiri. Menurut Mason (Lubis dan Syahfitriani, 2007) meningkatnya perempuan bekerja juga tidak lepas dari adanya kesempatan yang luas bagi perempuan untuk mendapatkan pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seorang perempuan maka semakin besar keinginannya untuk memasuki dunia kerja dan menjadi perempuan yang memiliki karir.

Perkembangan perempuan di berbagai belahan bumi memang menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam keluarga, masyarakat dan negara ternyata tidak kalah penting dari laki-laki. Bukan hanya dalam aktivitas reproduksi dan domestik, perempuan juga mampu melakukan kegiatan di sektor publik yang menghasilkan uang untuk menambah pendapatan keluarga, Baso dalam Mastauli (2007). Menurut Wibowo dalam Mayangsari dan Amalia (2018) mengemukakan bahwa jumlah wanita yang mencari kerja akan semakin bertambah dari waktu ke waktu di sebagian wilayah di dunia. Salah satu penyebabnya adalah karena wanita telah memperoleh kesempatan pendidikan dan kesempatan pekerjaan yang sama dengan pria, sehingga hal wanita memiliki peran lebih dari satu atau disebut peran ganda. Peran ganda merupakan kondisi dimana seorang wanita selain menjadi istri bagi suaminya dan menjadi ibu bagi anak-anaknya,

Seorang perempuan jika sudah menikah identik dengan pekerjaan rumah tangga saja, yaitu mengurus anak, memasak, ataupun membersihkan rumah. Namun seiring dengan perkembangan zaman, seorang perempuan ikut serta berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi, yaitu bekerja. Tuntutan kehidupan yang semakin bertambah membuat perempuan akhirnya terjun dalam bidang ekonomi. Hal ini dapat terlihat dengan banyaknya perempuan bekerja untuk membantu suami mereka dalam mencari tambahan penghasilan. Perempuan terkadang dituntut untuk menjadi kepala keluarga jika suami mereka meninggal ataupun bercerai. Dengan adanya suatu keadaan tersebut maka perempuan tersebut harus bekerja demi kelangsungan hidupnya dan keluarga (Radhitya, 2019). Waumsley *et al* dalam Jatmika dan Suryadi (2021) menyebutkan hubungan antara identitas organisasional berhubungan dengan *work family conflict* pada wanita yang dengan atau tidak memiliki anak, seseorang mengalami konflik yang lebih sedikit antara pekerjaan dan keluarga jika mereka semakin mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Wanita yang memiliki anak merasakan konflik keluarga terhadap pekerjaan yang lebih besar daripada konflik antara pekerjaan terhadap keluarga dan kehidupan mereka. Konflik keluarga terhadap pekerjaan juga berhubungan positif yang kuat terhadap *psychological distress*.

2. Faktor – faktor Keputusan Wanita untuk Bekerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) terdapat variabel pendapatan perempuan yang juga berpengaruh terhadap keputusan atau peran

perempuan untuk bekerja dalam meningkatkan pendapatan keluarga. 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 (Cahyaningdyah, 2009). Masuknya wanita kedalam dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat, keluarga dan kehidupan individu yang bersangkutan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi keputusan wanita berstatus menikah untuk bekerja menurut Simanjuntak (2005) Diantaranya:

- a) Jam Kerja, memiliki peranan yang penting bagi wanita yang berstatus menikah untuk masuk dalam dunia kerja maupun tidak. Ketika wanita yang telah menikah memutuskan untuk bekerja biasanya yang dipertimbangkan adalah mengurus rumah tangga, anak dan keluarga. Ketika wanita menikah memiliki banyak tanggungan keluarga dan tingkat pendapatan suami masih rendah, maka wanita menikah tersebut bersedia bekerja walaupun dengan jam kerja yang tinggi. Hal ini dilakukan untuk membantu perekonomian dan kebutuhan keluarga.
- b) Tingkat Pendidikan, semakin tinggi pendidikan maka akan semakin tinggi keinginan wanita untuk bekerja, mereka akan memilih untuk bekerja dari pada hanya tinggal dirumah untuk mengurus anak dan rumah tangga.
- c) Tingkat Pendapatan Suami, merupakan peranan yang cukup penting dalam mempengaruhi keputusan wanita berstatus menikah untuk bekerja. Ketika penghasilan keluarga yang bersangkutan belum mampu mencukupi kebutuhan keluarga, maka akan semakin banyak anggota keluarga yang dimasukkan kedalam pasar tenaga kerja.
- d) Tingkat Produktivitas Kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukkan) yang digunakan dalam satuan waktu. Produktivitas sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, dimana seseorang yang memiliki keterampilan dan tingkat pendidikan yang tinggi maka produktivitasnya juga tinggi, dan ini mempengaruhi kesediaannya untuk memasuki dunia kerja.
- e) Jumlah tanggungan keluarga, banyaknya yang harus dibiayai dalam keluarga ataupun merupakan tulang punggung keluarga.

3. *Work Family Conflict* Pada Wanita Bekerja

Ibu yang bekerja akan memiliki dua peran utama, yaitu sebagai ibu dan juga sebagai pegawai. Adanya peran ganda ini membuat para ibu seringkali tidak memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan waktu dengan anak-anaknya. Ibu yang bekerja cenderung lebih memilih untuk bekerja paruh waktu, pekerjaan yang memiliki jadwal yang fleksibel, dan *telecommuting* untuk mengakomodasi tanggung jawab dalam keluarga (Robbins, 2003). Meskipun demikian, tidak semua ibu mampu memilih waktu kerja mereka apakah ingin bekerja paruh waktu atau penuh waktu. Ditambah lagi dengan cepatnya ibu bekerja ini berpindah ke posisi manajerial dan juga profesional, sehingga meningkatkan kebutuhan pada satu peran, mengambil waktu dan usaha yang lebih besar yang sebelumnya dihabiskan untuk urusan keluarga dan rumah tangga, Herst dalam handini dkk (2017).

Pekerjaan bagi seorang wanita dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya wanita bisa membantu suami dalam hal finansial, mencari penghasilan yang layak guna menghidupi diri dan keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup. Selain dampak positif tersebut, ada pula dampak negatif yang perlu diperhatikan, dimana tuntutan-tuntutan pekerjaan ini mengakibatkan ibu pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ia tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya. Selain itu, dengan adanya jumlah jam kerja yang relatif panjang akan menyebabkan ibu tidak selalu ada pada saat dimana ia sangat dibutuhkan oleh anak atau pasangannya. Istiani dlaam (Buhali dan Margaretha, 2013)

Work family conflict dapat menimbulkan dampak yang negatif, baik pada wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kualitas baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stres pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Sedangkan dari sisi organisasi *work family conflict* akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (*high turnover*). Sementara itu *work family conflict* menimbulkan efek negatif baik bagi pekerja maupun bagi keluarga. Bentuk efek negatif konflik

keluarga bekerja dalam peran keluarga adalah kualitas hidup dan pernikahan. Ashar dan Harsanti (2016).

SIMPULAN

Work family conflict dapat menyebabkan dampak positif maupun negatif, masalah yang dapat terjadi pada pekerjaan dan keluarga, terutama pada wanita yang bekerja, permasalahan dalam pekerjaan dan keluarga sama pentingnya, seorang ibu rumah tangga yang bekerja akan merasa kurang memperhatikan keluarga, keterbatasan aktivitas, anak rewel, kelelahan mengurus rumah tangga dan dukungan dari pasangan. Sedangkan dampak dari masalah *work family conflict* terhadap pekerjaan adalah konflik peran, tidak fokus pada pekerjaan, meninggalkan pekerjaan sementara, orientasi pada pekerjaan dan stres dalam pekerjaan yang dijalankan. Untuk itu seorang wanita bekerja harus mempunyai cara yang baik agar dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, cara untuk mengatasi masalah *work family conflict* pada keluarga seperti: sedapat mungkin untuk membagi waktu mengurus rumah tangga, memberikan apa yang dibutuhkan, dukungan dari keluarga atau pasangan, bantuan keluarga atau asisten rumah tangga, melakukan liburan di akhir pekan, sehingga akhirnya akan terdapat kehidupan pernikahan yang baik. Sedangkan cara untuk mengatasi *masalah work family conflict* yang berdampak pada pekerjaan seperti: dengan memiliki teman sharing atau rekan sejawat di kantor, mengerjakan tugas kantor tepat waktu dan mendekatkan diri pada Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2002). Women Managers and the Experience Of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 1(3), 9–16. <https://doi.org/10.33697/ajur.2002.020>
- Ashar, A., & Harsanti, I. (2016). Hubungan Work Family Conflict Dengan Quality of Work Life Pada Karyawan Work Family Conflict With Quality of Work Life in Women Employees of. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 120–131. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1550>
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Management*, 13(1), 15–34. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/140>
- Cahyaningdyah, D. (2009). Analisis konflik pekerjaan keluarga pada wanita pekerja di industri perbankan. *Dinamika Manajemen*, November, 10-18.

- Dewi, P., M. (2012). Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 5(2), 119–124. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jekt/article/view/1906>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91–100. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.2.91>
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2018). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>
- Imelda, S., Si, M., Nahrisah, E., & Si, M. (2016). Gambaran Kinerja Pegawai Dari Sudut Pandang Work Family Conflict Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5, 52–56.
- Jatmika, D., & Suryadi, C. K. (2021). Hubungan Work Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Ibu Bekerja di Rumah (Work From Home) di Masa Pandemi Covid-19. *Psychopreneur Journal*, 5(1), 37–45. <https://doi.org/10.37715/psy.v5i1.2165>
- Lubis, N. L., & Syahfitriani, E. (2007). Perbedaan konflik peran ganda suami ditinjau dari motivasi kerja, kebutuhan ekonomi dan aktualisasi diri pada istri. *Majalah Kedokteran Nusantara*, 40(1), 5-12
- Mubassyir, A. H., & Herachwati, N. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Journal of Theory and Applied Management*, 7(3), 143–162. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v7i3.2708>
- Mastauli Siregar. (2007). Keterlibatan Ibu Bekerja Dalam Perkembangan Pendidikan Anak. *Jurnal Harmoni Sosial*, Voll. II(1), 8–18.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>
- Radhitya, T. V. (2019). Peran Ganda Yang Dialami Pekerja Wanita K3L Universitas Padjadjaran. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 204. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20497>
- Rimba Eka Handini, Haryoko, S. F., & Yulianto, A. (2017). Hubungan antara Work-Family Conflict dan Keterikatan Kerja pada Ibu Bekerja [Relationship between Work-Family Conflict and Work Engagement. *Jurnal NOETIC Psychology*, 4(July-Deesember), 169–180. [https://www.researchgate.net/publication/298235723%](https://www.researchgate.net/publication/298235723%20)
- Robbins, S. P. (2003). Perilaku Organisasi, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sanoveriana, A. S. N., & Fourianalisyawati, E. (2017). Work-family balance, trait mindfulness and psychological well-being in middle-aged working parents. *UI Proceedings on Social*
- Simanjuntak, Payaman. (2005). Manajemen Kinerja. *Jurnal Ekonomi Universitas Indonesia*. Jakarta

- Susanto. (2010). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan. *Jurnal Aset*, 12(1), 75–85.
- Vinokur, A.D, Pierce, P.F., & Buck, C.L, (1999). Work-Family Conflict of women in the air force: their influence on mental health and functioning. *Journal of organizational behavior*, 20(6), 865-878.
- BPS. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>. Diunduh tanggal 19 Juli 2023.

