

Studi Deskriptif Konflik Peran Ganda pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya

Shafira Rizkania Putri*, Suci Nugraha

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

* rizkaniashafira@gmail.com, sucinugraha.psy@gmail.com

Abstract. The number of female workers in Indonesia is increasing. The dream job that many women in Indonesia are interested in is Civil Servant (PNS). Civil servant mothers have two roles to play, the role as an employee and the role as a housewife. Mothers are required to be able to play a good role in both roles. When these two roles are not balanced, there will be work - family conflict. This study aims to get an overview of work-family conflict among civil servant mothers in Tasikmalaya Regency. This study uses a descriptive analysis method with a quantitative approach. The sampling technique used in this study was convenience sampling with a total of 201 civil servant mothers from Tasikmalaya Regency as participants. Data collection was carried out offline by providing questionnaires to Government agencies in Tasikmalaya Regency. Work-family conflict was measured using the Work Family Conflict Scale (WFCS) and the data will be analyzed using descriptive statistics. The results of this study show that the majority of civil servant mothers in Tasikmalaya Regency have a low level of work-family conflict. A total of 107 civil servant mothers (53.2%) had low work-family conflict and 94 civil servant mothers (46.8%) had high work-family conflict.

Keywords: Work – family conflict, Civil Servant, Working Mother.

Abstrak. Jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia semakin banyak. Pekerjaan yang menjadi idaman dan banyak diminati wanita di Indonesia adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ibu PNS memiliki dua peran yang harus dijalani yaitu peran sebagai pegawai dan peran sebagai ibu rumah tangga. Ibu dituntut untuk dapat berperanan baik dalam kedua peran tersebut. Ketika kedua peran tersebut tidak seimbang, maka akan terjadi adanya konflik peran ganda. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai konflik peran ganda pada Ibu Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* dengan jumlah partisipan sebanyak 201 ibu PNS Kabupaten Tasikmalaya. Pengambilan data dilakukan secara *offline* dengan memberikan kuesioner kepada instansi Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya. Konflik peran ganda diukur menggunakan *Work Family Conflict Scale* (WFCS) dan data akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas ibu PNS di Kabupaten Tasikmalaya memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah. Sebanyak 107 ibu PNS (53.2%) memiliki konflik peran ganda dalam kategori rendah dan 94 (46.8%) memiliki konflik peran ganda yang tinggi.

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Pegawai Negeri Sipil, Ibu Bekerja.

A. Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya zaman, wanita memiliki kesempatan yang sama dengan pria dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dalam pekerjaan. Saat ini, jumlah pekerja wanita di dalam dunia kerja semakin banyak. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2023), persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia mencapai 54.52% naik sekitar 1.11% dari tahun sebelumnya dengan nilai persentase 53.51% [1].

Di era sekarang, kebanyakan wanita ingin bekerja atau menjadi wanita karir bukan hanya menjadi ibu rumah tangga saja. Wanita karir sendiri diartikan sebagai wanita yang bekerja atau melakukan suatu kegiatan yang memberikan hasil baik berupa uang maupun jasa. Adanya keinginan psikologis untuk mengembangkan self identity telah mendorong wanita untuk bekerja dan mengembangkan karir [2]. Situasi ekonomi di Indonesia juga menjadi salah satu pendorong wanita memutuskan bekerja untuk turut membantu keluarga secara finansial [3].

Salah satu pekerjaan yang menjadi dambaan dan banyak diminati penduduk Indonesia, terutama perempuan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), jumlah PNS di Indonesia sebanyak 3,732,428 orang, dengan perbandingan jumlah perempuan sebanyak 2,004,158 pegawai dan laki-laki 1,728,270 pegawai [4]. Provinsi Jawa Barat termasuk kedalam urutan ketiga teratas sebagai Provinsi di Indonesia dengan jumlah PNS terbanyak yaitu sekitar 393,718 PNS. Jumlah PNS menurut jenis kelamin di Jawa Barat menunjukkan bahwa Kabupaten Tasikmalaya berada di posisi kelima teratas dengan jumlah 6,442 PNS perempuan [5].

Seorang ibu PNS menunjukkan bahwa ia memiliki dua peran yang harus dijalani yaitu perannya sebagai Pegawai Negeri Sipil dan peran sebagai ibu maupun istri. Masih terikatnya peran gender tradisional pada wanita di Indonesia menuntut mereka untuk tetap menjalankan peran tradisinya yang lebih berfokus pada peran keluarga yaitu mengurus rumah tangga dan mengasuh anak [6]. Ibu bekerja dituntut untuk lebih bertanggung jawab dalam urusan rumah tangga dan perannya sebagai ibu dalam merawat anak, tetapi di sisi lain mereka memiliki kewajiban untuk memenuhi tuntutan tugas sebagai pegawai [7]. Ibu diharapkan mampu berperan baik dalam kedua peran tersebut.

Terkadang, kedua peran tersebut dapat muncul secara bersamaan dan mengganggu peran yang lainnya. Kehadiran, kegiatan ataupun janji dalam keluarga membuat ibu bekerja sulit untuk menghadiri acara atau janji ditempat kerja ataupun sebaliknya [8]. Ibu harus membuat keputusan untuk memilih antara keluarga atau pekerjaan. Ibu bekerja cenderung mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara kerja dan keluarga [9].

Ketika kedua peran dalam pekerjaan dan keluarga tidak seimbang, maka akan terjadi adanya konflik peran ganda. Konflik peran ganda merupakan konflik antar peran yang terjadi ketika peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan [10]. Konflik peran ganda terjadi ketika kinerja dalam satu peran mengganggu peran yang lain [11].

Konflik peran ganda dapat terjadi dalam dua bentuk yaitu konflik pekerjaan-keluarga (*work – family conflict*) dan konflik keluarga-pekerjaan (*family – work conflict*). Terdapat tiga aspek dalam konflik peran ganda. Aspek pertama yaitu *time-based conflict* yang terjadi karena adanya konflik waktu, dimana tuntutan waktu pada salah satu peran mengganggu keterlibatan pada peran yang lain. Kedua yaitu *strain-based conflict*, dimana ketegangan pada salah satu peran mengganggu pemenuhan tuntutan pada peran yang lain Terakhir yaitu *behavior-based conflict* yang terjadi karena adanya perbedaan perilaku, dimana perilaku dalam salah satu peran tidak sesuai atau bertolak belakang dengan peran yang lain [10].

Salah satu profesi yang memiliki resiko mengalami konflik peran ganda yang tinggi adalah pegawai di instansi pemerintahan [12]. Penelitian pada pegawai perempuan yang sudah menikah dan bekerja di salah satu Dinas Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa 39 pegawai dari 45 partisipan mengalami konflik peran ganda pada kategori sedang dan tinggi [13]. Hal serupa juga dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil di Banyumas yang menunjukkan adanya tingkat konflik peran ganda yang cukup tinggi [14].

Intensitas konflik peran ganda yang tinggi cenderung membuat ibu bekerja mengalami penurunan dalam kinerjanya karena ibu mengalami peningkatan stress, keluhan fisik dan

tingkat energi yang rendah [15]. Penelitian - penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja [16], turnover intention, kepuasan pernikahan dan keluarga [17], serta kesejahteraan psikologis dan parental role performance [18].

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran konflik peran ganda pada Ibu Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya?”. Maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran konflik peran ganda pada Ibu Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 6,759 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu convenience sampling dan diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 201 Ibu Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini menggunakan alat ukur Work Family Conflict Scale (WFCS) dari Carlson et al. [19] yang telah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia oleh Indah Soca Kuntari [20]. Teknik pengumpulan data dilakukan secara offline dengan membagikan kuesioner pada masing - masing instansi Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh, didapatkan 201 partisipan ibu bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Berikut hasil deskriptif data penelitian :

Tabel 1. Statistik Deskriptif Konflik Peran Ganda

<i>N</i>	<i>M</i>	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	<i>SD</i>
201	43,3632	18	69	8,46655

Berdasarkan tabel 1, diketahui gambaran konflik peran ganda pada Ibu Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya dengan jumlah partisipan (*N*) sebanyak 201 dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum dan mean (*M*). Rata – rata atau nilai *mean* konflik peran ganda pada penelitian ini sebesar 43,3632 dengan standar deviasi sebesar 8,46655. Nilai minimum adalah 18, dan nilai maksimum adalah 69.

Tabel 2. Kategori Konflik Peran Ganda

No	Kategori	N	%
1.	Konflik Peran Ganda Tinggi	94	46.8
2.	Konflik Peran Ganda Rendah	107	53.2

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa sebagian besar Ibu Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya memiliki konflik peran ganda dalam kategori rendah yaitu sebanyak 107 pegawai (53.2%) dan sebanyak 94 ibu PNS (46.8%) memiliki konflik peran ganda yang tinggi. Konflik peran ganda yang rendah menunjukkan bahwa 107 ibu PNS tidak merasakan adanya konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Konflik peran ganda yang rendah berarti bahwa mayoritas ibu PNS di Kabupaten Tasikmalaya mampu mengatur waktu, energi, perilaku dan tuntutan dari kehidupan pekerjaan dan keluarga dengan baik. Sedangkan sebanyak 94 ibu PNS (46.8%) menunjukkan nilai yang tinggi artinya ibu PNS merasakan adanya konflik peran antara pekerjaan dan keluarga

Tabel 3. Kategori Dimensi - Aspek Konflik Peran Ganda

Kategori	<i>Work - Family Conflict</i>						<i>Family – Work Conflict</i>					
	<i>Time</i>		<i>Strain</i>		<i>Behavior</i>		<i>Time</i>		<i>Strain</i>		<i>Behavior</i>	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Tinggi	96	47.8	119	59.2	112	55.7	181	90	59	29.4	107	53.2
Rendah	105	52.2	82	40.8	89	44.3	20	10	142	70.6	94	46.8

Berdasarkan tabel 3, sebagian besar Ibu Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya memiliki kategori konflik peran ganda pada *work family conflict – strain-based conflict* yang tinggi yaitu sebanyak 119 pegawai (59.2%). Tingginya aspek *strain-based conflict* menunjukkan bahwa ibu PNS cenderung memiliki beban atau tekanan kerja yang cukup tinggi. Sehingga ketika ibu PNS sudah seharian bekerja, mereka akan merasa lelah untuk melakukan kegiatan keluarga [13]. Ibu yang menghadapi *work pressure* yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih buruk dan akhirnya menunjukkan konflik baik di rumah dan di tempat kerja [21]. Pada aspek *behavior-based conflict* sebagian besar ibu PNS memiliki tingkat yang tinggi sebanyak 112 pegawai (55.7%). Hal ini menunjukkan bahwa ibu PNS merasa perilakunya dalam bekerja tidak efektif jika dilakukan dalam lingkup keluarga. Sedangkan kategori terendah dimensi *work family conflict* berada pada *time-based conflict* sebanyak 105 pegawai (52.2%). Rendahnya tingkat *time-based conflict* menunjukkan bahwa mayoritas ibu PNS merasa waktu pada pekerjaannya tidak mengganggu perannya dalam kehidupan keluarga.

Pada dimensi *family - work conflict*, sebagian besar Ibu Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya memiliki tingkat *time-based conflict* yang tinggi yaitu sebanyak 181 pegawai (90%). Hasil ini menunjukkan bahwa ibu PNS sering merasa waktu yang digunakan untuk keluarga mengganggu perannya dalam pekerjaan. Waktu yang dihabiskan untuk keluarga sering kali mengganggu tanggung jawab pekerjaan dan menghambat ibu PNS untuk mengikuti aktifitas dalam pekerjaan. Pada aspek *behavior-based conflict* sebagian besar ibu PNS memiliki tingkat yang tinggi sebanyak 107 pegawai (53.2%). Pada konteks *family work conflict*, ketika seseorang mengalami tingginya kedua kategori konflik (*time-based* dan *behavior-based*) bisa terjadi penurunan kinerja dan produktivitas di tempat kerja karena waktu dan perhatian yang terbagi dengan tanggungjawab keluarga. Sedangkan *family work conflict – strain-based conflict* menjadi kategori terendah dengan 142 pegawai (70.6%). Rendahnya tingkat *strain-based conflict* dalam *family work conflict* menunjukkan bahwa ibu PNS berhasil mengelola stress dari tanggungjawab keluarga dengan baik, sehingga tidak mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Tabel 4. Kategori Konflik Peran Ganda Berdasarkan Usia

Karakteristik Usia	Kategori		Mean (M)	N
	Tinggi	Rendah		
25 – 35 Tahun	39 (19.4%)	34 (16.9%)	45.192	73 (36.3%)
36 – 45 Tahun	30 (14.9%)	34 (16.9%)	42.892	64 (31.8%)
46 – 55 Tahun	21 (10.4%)	34 (16.9%)	41.630	55 (27.4%)
> 56 Tahun	4 (2%)	5 (2.5%)	42.333	9 (4.5%)

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa sebagian besar partisipan berusia antara 25 – 35 tahun (36.3%), berusia 36 - 45 tahun (31.8%), berusia 46 - 55 tahun (27.4%), dan usia partisipan paling sedikit adalah berusia > 56 tahun (4.5%).

Ibu Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya pada kelompok usia 25 – 35 tahun memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 39 pegawai (19.4%), sedangkan kelompok usia >56 tahun memiliki tingkat kategori konflik peran ganda rendah

yaitu sebanyak 5 pegawai (2.5%). Kelompok usia 25 – 35 tahun memiliki tingkat konflik peran ganda ($M = 45.192$) yang lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Sedangkan skor rata-rata konflik peran ganda terendah berada pada kelompok usia 46 – 55 tahun ($M = 41.630$). Hal ini menunjukkan bahwa usia mempengaruhi tinggi – rendahnya konflik peran ganda. Usia dapat mempengaruhi tingkat konflik peran ganda karena usia berkaitan dengan upaya untuk beradaptasi dengan tugas - tugas, dimana semakin tua usia diperkirakan semakin mampu dalam melakukan penyesuaian karena sudah memiliki pengalaman sebelumnya [22].

Tabel 5. Kategori Konflik Peran Ganda Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Pendidikan	Kategori		Mean (M)	N
	Tinggi	Rendah		
SMA	11 (5.5%)	9 (4.5%)	44.850	20 (10%)
D3	7 (3.5%)	8 (4.0%)	43.400	15 (7.5%)
D4 / S1	62 (30.8%)	74 (36.8%)	43.074	136 (67.5%)
S2	14 (7%)	16 (8%)	43.667	30 (14.9%)

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa sebagian besar partisipan memiliki latar belakang pendidikan D4/S1 (67.5%), latar belakang pendidikan S2 (14.9%), latar belakang pendidikan SMA (10%), dan latar belakang pendidikan responden paling sedikit adalah D3 (7.5%).

Ibu Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya dengan pendidikan akhir D4/S1 memiliki konflik peran ganda yang tinggi sebanyak 62 pegawai (30.8%), dan pendidikan akhir D3 memiliki konflik peran ganda dalam kategori rendah paling sedikit berjumlah 8 pegawai (4%). Tingkat pendidikan pegawai dapat berhubungan dengan konflik peran ganda. Pegawai dengan gelar sarjana akan mengalami konflik peran ganda yang lebih tinggi daripada pegawai dengan tingkat pendidikan sekolah [23]. Tingkat pendidikan yang tinggi biasanya akan mempunyai jabatan lebih tinggi sehingga memiliki tanggung jawab yang lebih besar [24]. Pada penelitian ini, ibu PNS dengan pendidikan SMA ditunjukkan memiliki tingkat konflik peran ganda ($M = 44.850$) yang lebih tinggi dibandingkan kelompok ibu PNS dengan pendidikan terakhir D4/S1 ($M = 43.070$).

Tabel 6. Kategori Konflik Peran Ganda Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik Lama Bekerja	Kategori		Mean (M)	N
	Tinggi	Rendah		
1 – 5 Tahun	29 (14.4%)	21 (10.9%)	45.176	51 (25.4%)
6 – 10 Tahun	15 (7.5%)	16 (8%)	44.156	31 (15,4%)
11– 15 Tahun	18 (9%)	18 (9%)	43.250	36 (17.9%)
16 – 20 Tahun	13 (6.5%)	23 (11.4%)	41.778	36 (17.9%)
21 – 24 Tahun	4 (2%)	11 (5.5%)	42.333	15 (7.5%)
26 – 30 Tahun	10 (5%)	11 (5.5%)	43.381	21 (10.4%)
>30 Tahun	5 (2.5%)	6 (3%)	39.200	11 (5.5%)

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa sebagian besar partisipan telah bekerja selama 1 – 5 tahun (25.4%), 11 - 15 tahun (17.9%), 16 – 20 tahun (17.9%), dan lama bekerja partisipan paling sedikit adalah >30 Tahun (5.5%).

Ibu Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya dengan konflik peran ganda kategori tinggi terbanyak adalah kelompok dengan lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 29 pegawai (14.4%), sedangkan kategori rendah konflik peran ganda terbanyak yaitu kelompok

dengan lama bekerja 16 – 20 tahun sebanyak 23 pegawai (11.4%). Pegawai yang sudah bekerja cukup lama cenderung lebih mampu menyeimbangkan antara pekerjaan-keluarga karena telah memiliki banyak pengalaman [24]. Pada penelitian ini, ibu PNS dengan lama bekerja 1 – 5 tahun memiliki konflik peran ganda yang lebih tinggi ($M = 45.176$) daripada ibu PNS dengan masa kerja >30 tahun ($M = 39.200$).

Tabel 7. Kategori Konflik Peran Ganda Berdasarkan Jumlah Anak

Karakteristik Jumlah Anak	Kategori		Mean	N
	Tinggi	Rendah		
1 Anak	38 (18.9%)	37 (18.4%)	44.432	75 (37.3%)
2 Anak	45 (22.4%)	51 (25.4%)	43.115	96 (47.8%)
3 Anak	10 (5%)	17 (8.4%)	41.667	27 (13.4%)
4 Anak	1 (0.5%)	2 (1%)	41.000	3 (1.5%)

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa sebagian besar partisipan memiliki 2 anak (47.8%), memiliki 1 anak (37.3%), memiliki 3 anak (13.4%), dan responden paling sedikit dengan 4 anak (1.5%)

Ibu Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya yang memiliki konflik peran ganda tinggi dan rendah terbanyak berdasarkan jumlah anak berada pada kelompok ibu PNS dengan 2 anak. Kehadiran anak secara signifikan meningkatkan konflik peran ganda [23]. Semakin banyak jumlah anggota keluarga, memungkinkan semakin meningkatnya konflik peran ganda. Berbanding terbalik dengan hal tersebut, pada penelitian ini ibu PNS yang mempunyai 1 anak memiliki tingkat konflik peran ganda ($M = 44.432$) yang lebih tinggi dibandingkan dengan ibu PNS yang mempunyai anak lebih dari 1. Skor rata - rata konflik peran ganda terendah berada pada kelompok ibu PNS dengan 4 anak ($M = 41.000$).

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Konflik peran ganda pada ibu bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya didominasi pada kategori rendah.
2. Dimensi work – family conflict tertinggi pada Ibu Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya berada pada aspek strain-based conflict sedangkan kategori terendah berada pada aspek time-based conflict. Sementara pada dimensi family - work conflict mayoritas ibu PNS Kabupaten Tasikmalaya memiliki time-based conflict yang tinggi, dan kategori rendah pada strain-based conflict.
3. Rata – rata skor konflik peran ganda tertinggi pada Ibu Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tasikmalaya berdasarkan karakteristik demografi berada pada ibu PNS dengan kelompok umur 25 – 35 tahun, pendidikan terakhir SMA, bekerja 1 – 5 tahun dan memiliki 1 anak. Sedangkan konflik peran ganda terendah berdasarkan skor rata – rata berada pada kelompok ibu PNS berusia 46 – 55 tahun, pendidikan terakhir D4/S1, bekerja >30 tahun, dan memiliki 4 anak.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Dr. Suci Nugraha, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, memberi arahan dan masukan selama proses penelitian. Serta ucapan terima kasih kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini, dan juga kepada seluruh Ibu Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang sudah bersedia membantu dan berpartisipasi dalam penelitian. Peneliti ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang turut serta membantu dalam

penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Badan Pusat Statistik. (2023). *Tingkat partisipasi angkatan kerja menurut jenis kelamin*. Diakses dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjIwMCMY/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- [2] Kusumaning, L.W., & Suparmi. (2002). Pengambilan Keputusan Istri Bekerja Di Luar Rumah (Studi Kasus Istri Bekerja Di CNI, Semarang). *Seri Kajian Ilmiah Volume*, 11(3), 130-138.
- [3] Kuntari, I. S. R. (2018). *Work-Family Conflict Among Indonesian Working Couples: In relation to work and family role importance, support, and satisfaction* [Doctoral dissertation, Radboud University, Nijmegen]. Radboud Repository.
- [4] Badan Pusat Statistik. (2023). *Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Kepangkatan dan Jenis Kelamin*. Diakses dari
- [5] <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/1/MTE2NCMx/jumlah-pegawai-negeri-sipil-menurut-tingkat-kepangkatan-dan-jenis-kelamin--2004-2023.html>
- [6] Badan Pusat Statistik. (2019). *Jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut provinsi dan jenis kelamin*. Diakses dari <https://jabar.bps.go.id/indicator/101/280/1/jumlah-pns-menurut-kabupaten-kota-dan-jenis-kelamin.html>.
- [7] Kuntari, I. S. R., Janssens, J. M. A. M., & Ginting, H. (2017). Gender, Life Role Importance and Work-Family Conflict in Indonesia: A Non-Western Perspective *Academic Research International*, 8(March), 139–153.
- [8] 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.
- [9] Sousa, C., Pinto, E., Santos, J., & Gonçalves, G. (2020). Effects of work-family and family-work conflict and guilt on job and life satisfaction. *Polish Psychological Bulletin*, 51(4), 305–314. <https://doi.org/10.24425/ppb.2020.135463>
- [10] Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity? *Sociological Perspectives*, 47(1), 1–23. <https://doi.org/10.1525/sop.2004.47.1.1>
- [11] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- [12] Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031–1054. <https://doi.org/10.1177/014920630002600502>
- [13] Purwanto, A., & Muizu, W. O. Z. (2023). Konflik peran ganda ibu rumah tangga yang bekerja: Sebuah kajian literatur. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 222–233. <https://doi.org/10.30738/sosio.v9i2.15014>
- [14] Ardias, W. S., & Haryudha, F. (2020). Work Family Conflict pada Pegawai Wanita yang sudah Menikah dan Memiliki Komitmen Organisasi Tinggi. *HUMANISMA: Journal of Gender Studies*, 4(2), 224. <http://dx.doi.org/10.30983/humanisme.v4i2.3509>
- [15] Dwiyantri, R. (2017). Strategi Coping Wanita Pekerja Formal Dan Informal Dalam Mengatasi Konflik Peran Ganda Di Banyumas. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2), 72–82. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v1i2.3072>
- [16] Riskasari, Wi. (2016). Konflik Peran Ganda Wanita Berkarir. *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb*, 8(5), 55. DOI: <https://doi.org/10.15548/alqalb.v7i2.840>
- [17] Gözükar, İ., & Çolakoğlu, N. (2016). The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 253–266. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.136>
- [18] Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. [Psychology Science](https://doi.org/10.1037/1076-

</div>
<div data-bbox=)

- 8998.5.2.278
- [19] 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. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7134-8>
- [20] Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- [21] Kuntari, C. M. I. S. R. (2014). Hubungan Work-family conflict dengan Burnout pada Satpam di PT X Bandung. *Humanitas*, 1(3), 233-244.
- [22] Wijayadne, D. R., Henryanto, A. G., Oktavio, A., Suherman, S. F., & Teofilus, T. (2022). Peran Work Family Conflict terhadap Work Performance Karyawan Perusahaan Fast Moving Consumer Goods di Indonesia. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1), 106–122. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.37904>
- [23] Bellavia, G., & Frone, M. (2005). Work-family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 185-221). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- [24] Pilar Luis Carnicer, M., Martínez Sánchez, A., Pérez Pérez, M., & José Vela Jiménez, M. (2004). Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466–489. <https://doi.org/10.1108/02683940410543579>
- [25] [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].
- [26] Ayu Nisyia Nur Azizah, & Djamhoer, T. D. (2021). Studi Deskriptif Adversity Quotient pada Guru PG/TK X Bandung. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 12–17. <https://doi.org/10.29313/jrp.v1i1.88>
- [27] Naura Syifa Salsabila, & Agus Budiman. (2023). Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung. *Jurnal Riset Psikologi*, 55–60. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.2058>
- [28] Salsabila, N. S., & Agus Budiman, A. (2023). Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung. *Jurnal Riset Psikologi*, 55–60. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.2058>