

## Pengaruh Work Family Conflict terhadap Psychological Well-Being pada Karyawati KODIKLATAD

Anggitha Intan Pertiwi, Yuli Aslamawati

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

\*[anggitaintan2@gmail.com](mailto:anggitaintan2@gmail.com) , [yuli\\_aslamawati@yahoo.com](mailto:yuli_aslamawati@yahoo.com)

**Abstract.** The purpose of this study was to determine the effect of work family conflict on psychological well-being in KODIKLATAD employees. Work family conflict is a conflict between roles, namely the pressure exerted by one role on another, both at work and in the family, which causes an imbalance. Psychological well-being is an achievement of the potential possessed by individuals, where an individual is able to accept himself from both positive and negative sides, establish good relationships with other individuals, control the environment according to his psychological needs, have goals in life, and develop the potential contained within him. This research is a research with a quantitative approach using a questionnaire method. The sampling technique used is purposive sampling. Data collection used two measurement tools, namely the work-family conflict scale (WFCS) from Carlson, Kacmar and Williams (2000) which consisted of 18 items with a reliability of  $r = 0.950$  and the Psychological Well-Being Scale (PWBS) which consisted of 86 items with reliability of 0.912. This research involved 78 KODIKLATAD employees. The method used is simple linear regression analysis using the Pearson correlation analysis technique assisted by SPSS software. The results of data analysis prove that there is a significant influence between work family conflict on psychological well-being tcount, namely 14,143 > ttable, namely 3,825. The results of psychological well-being are affected by work family conflict of 0.560. or 56%. From the results of the regression analysis, the equation is  $Y = 20.698 + 1.153X$ . This equation proves that there is a positive influence between work family conflict (X) on psychological well-being.

**Keywords:** *KODIKLATAD, work family conflict, psychological well-being*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh work family conflict terhadap psychological well-being pada karyawan KODIKLATAD. Work family conflict adalah konflik antar peran yaitu tekanan yang diberikan oleh satu peran dengan peran lainnya baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga yang menimbulkan ketidakseimbangan. Psychological well-being adalah suatu pencapaian dari potensi yang dimiliki oleh individu, dimana seorang individu mampu menerima dirinya baik dari sisi positif maupun negatif, menjalin relasi yang baik dengan individu lain, mengontrol lingkungan sesuai dengan kebutuhan psikologisnya, memiliki tujuan dalam hidup, dan mengembangkan potensi yang terdapat didalam dirinya. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang memakai metode kuesioner. Teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Pengumpulan data memakai dua alat ukur yaitu work-family conflict scale (WFCS) dari Carlson, Kacmar dan Williams (2000) yang terdiri dari 18 item dengan reliabilitas sebesar  $r = 0.950$  dan Psychological Well-Being Scale (PWBS) yang terdiri 86 item dengan reliabilitas sebesar 0,912. Penelitian ini melibatkan 78 karyawan Kodiklat AD. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana menggunakan teknik analisis pearson correlation yang dibantu software SPSS. Hasil analisis data membuktikan adanya pengaruh signifikan antara work family conflict terhadap psychological well-being thitung yaitu 14.143 > ttabel yaitu 3.825. Hasil dari psychological well-being dipengaruhi oleh work family conflict sebesar 0,560. atau 56%. Dari hasil analisis regresi didapatkan persamaan yaitu  $Y = 20,698 + 1.153X$ . Persamaan tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara work family conflict (X) terhadap psychological well-being.

**Kata Kunci:** *KODIKLATAD, konflik keluarga kerja, kesejahteraan psikologis.*

## A. Pendahuluan

*Work family conflict* atau biasa disebut konflik peran ganda, yang dipaparkan Greenhaus dan Beutell (1985) adalah salah satu konflik yang muncul karena tekanan yang bersumber ketika individu menjalani dua peran yaitu, pekerjaan dan keluarga. Konflik ini dapat muncul karena individu mengalami posisi di mana ada beberapa syarat untuk memenuhi satu peran, tetapi menghambat peran yang lainnya (Gibson, Ivancevich, & Donnely, 1995). Biasanya *work family conflict* atau konflik peran ganda dipengaruhi oleh budaya dimana konflik itu terjadi (Masuda, Sortheix, Beham, & Naidoo, 2019).

Menurut Netemeyer dkk. (1996), *work family conflict* atau konflik peran ganda terjadi karena muncul tekanan pekerjaan (*work demand*) dan keluarga (*family demand*). *Work demand* atau tekanan pekerjaan mengarah pada beban kerja yang berlebih, waktu pekerjaan yang tidak fleksibel, sedangkan *family demand* atau tekanan keluarga terjadi karena muncul tekanan waktu seperti mengurus rumah tangga dan anak, terlebih menjaga anak dengan usia-usia yang masih memerlukan perhatian khusus dan pengawasan dari orang tua.

Di Indonesia, jumlah angkatan kerja wanita meningkat dari 36.871.239 pada tahun 2000 menjadi 39,5 juta jiwa pada tahun 2010 (BPS, Data komposisi angkatan kerja, 2000 & 2010). Partisipasi wanita dalam angkatan kerja saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia.

Wanita yang telah menikah dan menjadi seorang ibu kadang dihadapkan dengan 2 pilihan yakni menjadi seorang ibu rumah tangga yang bertugas mengurus rumah tangga, suami, dan anak atau menjadi seorang pekerja untuk meringankan perekonomian keluarga. Masa kini wanita yang bekerja adalah hal yang lumrah, ada berbagai macam pekerjaan, dan salah satunya adalah menjadi karyawati.

Wanita yang menggerakkan dua peran yakni karyawati dan ibu rumah tangga atau *housewife* membutuhkan kemampuan untuk keseimbangan peran. Kemampuan untuk keseimbangan peran tersebut menimbulkan perasaan yang bermakna karena dapat menyeimbangkan dua peran yang dijalani sehingga dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis.

Wanita bekerja berada pada periode dewasa awal yakni 18-40 tahun, di periode ini terjadi penyesuaian diri terhadap pola kehidupan, dan harapan sosial yang baru (Hurlock, 1990). Ciri individu pada masa dewasa adalah mengalami permasalahan dari peran barunya, menghadapi ketegangan emosional akibat permasalahan yang perlu diselesaikan, dan menyesuaikan dirinya terhadap cara hidup baru (Hurlock, 1990). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pada masa dewasa awal, individu berpeluang tinggi mengalami konflik peran ganda.

Kesejahteraan psikologi menurut Ryff (1989) adalah sebagai salah satu kondisi dimana individu mempunyai sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, mampu membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya, mampu menciptakan dan mengatur lingkungan dengan baik sesuai dengan kebutuhan, memiliki tujuan hidup agar lebih bermakna, dan berusaha mengembangkan dirinya.

Kondisi personal dan organisasional karyawati juga harus diperhatikan, kelebihan beban kerja, ketidakjelasan peran dan konflik menyebabkan karyawati mendapat tekanan saat bekerja sehingga membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan yang dapat berakibat pada kondisi personal, ketika karyawati tidak dapat membagi waktu kerja dengan keluarga sehingga mengakibatkan stress kerja, tidak hanya karena kondisi organisasional tetapi juga berdampak pada kondisi personal dan keluarga karyawati. Pada akhirnya stress kerja yang berlebihan akan berdampak pada kepuasan karyawati, sehingga mempengaruhi kinerja karyawati yang mengakibatkan tidak maksimalnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dari instansi.

Keberhasilan ibu bekerja dalam mengatasi *work family conflict* nantinya, akan lebih mampu mengarahkan ibu bekerja mencapai *psychological well-being*.

*Psychological well-being* diartikan sebagai kehidupan yang positif, seimbang, dan berkelanjutan pada individu yang terus tumbuh dan berkembang dalam menghadapi tantangan (Huppert, 2005) menuju kondisi terbaik dalam pencapaian penuh potensi individu (Ryff, 1989) meliputi kondisi fisik, mental, dan sosialnya (Antonovsky, dalam Schfer, 2000).

Perbedaan kesejahteraan psikologis dapat dilihat ketika masing-masing individu menanggapi situasi dan keadaan tertentu dengan cara yang berbeda (Huppert, 2005), karena perbedaan individu menyangkut proses pencapaian kesejahteraan psikologis. Setiap individu berbeda dalam hal perasaan, perilaku atau kognisinya, sehingga respon yang diberikan pada situasi dan kondisi tertentu juga berbeda. Dengan demikian, strategi manajemen diri yang berbeda berkontribusi terhadap perbedaan kesejahteraan psikologis ibu bekerja dalam mengatasi konflik pekerjaan-keluarga.

Berdasarkan penjabaran tersebut, diketahui mengenai pentingnya *psychological well-being* terhadap *work family conflict* didalam dunia pekerjaan karena mampu mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam kinerja perusahaan atau instansi untuk mencapai target yang sesuai dan merupakan kebutuhan untuk karyawati terlibat di perusahaan atau instansi sebagai bagian dari perusahaan atau instansi tersebut. Dan *psychological well-being* sangat penting karena kompleksnya permasalahan seperti tidak tercapainya target pekerjaan, kegagalan dalam pekerjaan, karyawan merasa stress dengan tuntutan pekerjaan dan deadline, dan dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang optimal karena kinerja dan keberhasilan perusahaan atau instansi secara keseluruhan dipengaruhi oleh baik atau buruknya kinerja karyawati. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap *psychological well-being* pada karyawati KODIKLATAD.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap *psychological well-being* pada karyawati KODIKLATAD?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui gambaran *work family conflict* pada karyawati di KODIKLATAD.
2. Untuk mengetahui gambaran *psychological well-being* pada karyawati di KODIKLATAD.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work family conflict* terhadap *psychological well-being* pada karyawati di KODIKLATAD.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawati KODIKLATAD yang terdiri dari KOWAD dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 97 orang.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 78 siswa. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linier sederhana menggunakan teknik analisis *pearson correlation* yang dibantu *software* SPSS.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengaruh *Work Family Conflict* (X) dengan *Psychological Well-Being* (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *work family conflict* dengan *psychological well-being*, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

**Tabel 1.** Pengaruh *Work Family Conflict* (X) dengan *Psychological Well-Being* (Y)

Variabel	$r_s$	$t_{hitung}$	$T_{tabel}$	Keputusan	Derajat Keeratan	Koefisien Determinasi
----------	-------	--------------	-------------	-----------	------------------	-----------------------

X dan Y	1,153	14.143	3.825	Ho ditolak	Rendah	56 %
---------	-------	--------	-------	------------	--------	------

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2015.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara *work family conflict* dengan *psychological well-being* adalah 1,153. Hasil pengujian dengan statistik didapat nilai  $t_{hitung}$  (14.143) >  $t_{tabel}$  (3.825). Hal tersebut mengindikasikan penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work family conflict* dengan *psychological well-being*. Artinya semakin tinggi iklan *work family conflict*, semakin tinggi pula *psychological well-being*. Koefisiensi determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 56 %. Hal ini memberikan pengertian bahwa *psychological well-being* dipengaruhi oleh variabel *work family conflict* sebesar 56 %, sedangkan sisanya, 44%, merupakan kontribusi variabel lain selain *work family conflict*.

*Work family conflict* dalam penelitian ini meliputi konflik berbasis waktu (*time-based conflict*), konflik berbasis tekanan (*strain-based conflict*), konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*). Sedangkan *psychological well-being* meliputi bahwa penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Hasil dari penelitian terlihat bahwa setelah responden melakukan *work family conflict*, semakin adanya kesadaran terhadap *psychological well-being*. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara *work family conflict* dengan *psychological well-being*.

Dari hasil kuesioner dengan responden, *work family conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan KODIKLATAD sehingga *psychological well-being* pada responden memiliki hasil yang tinggi. Kemungkinan ada variabel lain yang mempengaruhi *psychological well-being* pada karyawan KODIKLATAD selain variabel *work family conflict*.

Hasil tersebut dapat dilihat dari total sebanyak 78 responden, terdapat 67 orang (84,8%) responden yang memiliki *work family conflict* rendah, dan 9 responden memiliki *work family conflict* rendah dengan *psychological well-being* tinggi. Kemudian, terdapat sebanyak 2 responden (2,5%) responden memiliki *work family conflict* tinggi dengan *psychological well-being* rendah, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,3%) memiliki *work family conflict* atau konflik antara pekerjaan-keluarga dengan *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis tinggi.

#### D. Kesimpulan

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

Adanya pengaruh yang signifikan dari *work family conflict* terhadap *psychological well-being* pada karyawan KODIKLATAD sebesar 87.3%.

Pada *psychological well-being* dipengaruhi oleh *work family conflict* sebesar 56%, sedangkan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Terdapat pengaruh positif pada *work family conflict* terhadap *psychological well-being* pada karyawan KODIKLATAD.

#### Acknowledge

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya dan karunia-Nya yang berlimpah. Dengan segenap usaha yang telah diberikan, penulis mampu menyelesaikan dengan baik skripsi yang berjudul “Pengaruh *work family conflict* terhadap *psychological well-being* pada karyawan KODIKLATAD”. Penyusunan skripsi ini dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat selesai dengan baik

tanpa dukungan dan bimbingan dari banyak pihak. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Dewi Sartika, Dra., M. Si. selaku dekan dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung yang telah mendukung setiap mahasiswa untuk menyelesaikan studinya dengan baik.
2. Dosen Pembimbing saya, Ibu Dr. Yuli Aslamawati., M.Pd, Psikolog yang sudah membimbing, mendo'akan, meluangkan waktu, memotivasi, memberikan saran dan masukan yang sangat bermanfaat hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Dosen Wali saya, Ibu Stephani Raihana H., M.Psi. yang sudah memberikan perhatian yang begitu besar, memberikan nasihat, dan dukungan yang berlimpah selama menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung.
4. Semua Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung yang sudah bersedia memberikan banyak ilmu yang dari semester awal hingga semester akhir.
5. Seluruh keluarga besar KODIKLATAD, khususnya Kolonel Inf Ardianto S.I.P yang telah memberikan kesempatan dan dukungannya dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Responden yang telah memberikan dukungannya dengan bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah disebarakan demi kelancaran penelitian ini.
7. Ayahanda Totok Kusiyanto, Ibunda Nani Murniati, dan Adik Giancha yang memberikan dukungan, harapan, doa dan semangat.
8. Retno Dwi Asriyanti, Aldilanur Balqis Prisirilia, Zaqiah Ulfah, Auriena Yasmine, Nada Syakirah Supriatna, Rezika Indah Hendriani, Vina Putri Damartya, Salsadilla Mutiara Lestari, dan Fitriani yang selalu memberikan dukungan dan memotivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Teman satu perjuangan bimbingan skripsi, Indah Ayu Lestari, Dinda Febriani Putri, Silvia Gani, Nadifa Sabira, Annisa Fadhila Nur Husna, Dine Pujiastuti, Rafi Muhammad Harits, dan Gugum Budiarto yang telah mendukung dan memberikan informasi dalam setiap proses untuk menyelesaikan skripsi.
10. Seluruh rekan satu angkatan 2017 dan kelas B 2017 Fakultas Psikologi yang tidak dapat disebutkan satu demi satu.

Dengan kerendahan hati ini, penulis ingin menyampaikan bahwa penulisan skripsi ini sangat jauh dari kata sempurna Karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Karena itu, penulis berharap dapat diberikan kritik dan saran dari berbagai pihak. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak. Semoga Allah SWT. senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada saya selama penulisan skripsi ini. Aamiin.

#### Daftar Pustaka

- [1] Anggarwati, Pratiwi Isti. Thamrin, Winny Puspasari. (2019). *Work Family Conflict Dan Psychological Well-Being Pada Ibu Pekerja. Jurnal Psikologi Volume 12 No.2, Desember 2019.*
- [2] Aswin, I. G. A Ajeng Syntia Sari, Soetjningsih, Chr. Hari. (2016). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan *Psychological Well-Being* Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai KOWAD. Universitas Kristen Satya Wacana Institutional Repository. <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/13208>
- [3] Athamukhaliddinar, R. R. (2019). *Subjective Well-Being, Psychological Well-Being, dan Workplace Well-Being* dengan Kesehatan Mental pada Karyawan PT PAL Indonesia (Persero). Doctoral Dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- [4] Bellavia, G. M, Frone, M. R. (2005). *Work Family Conflict*. Dalam Barling, J., Kellowat, F. Kelvin, & Frone, Michael R (Eds). *Hardbook of Work Stress* (pp.113-147). California: Sage Publications Inc.
- [5] BPS: Data komposisi angkatan kerja th 2000 & 2010. Diunduh dari <http://www.bps.go.id/index.php?news=548> pada tanggal 14 Juli 2023

- [6] Calvo-Salguero, A., Martínez-de-Lecea, J. M. S., & Aguilar-Luzón, M. C. (2012). Gender and work–family conflict: Testing the rational model and the gender role expectations model in the Spanish cultural context. *International Journal of Psychology*, 47(2), 118-132. <https://doi.org/10.1080/00207594.2011.595414>
- [7] Carlson, Kacmar, & Williams. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of *work-family conflict*. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- [8] 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>
- [9] Chandra, Asri Dwi. (2021) Hubungan *Work Family Conflict* Terhadap *Psychological Well-Being* Wanita Karir Selama Masa Pandemi Covid-19. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang 2021. <https://eprints.umm.ac.id/74981/7/SKRIPSI.pdf>
- [10] Eliyana, Anis. (2021, 25 Januari). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pekerja Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. 25 September 2021. <http://news.unair.ac.id/2021/01/25/pengaruh-konflik-peran-ganda-terhadap-kinerja-pekerjawanita-dengan-stres-kerja-sebagai-variabel-intervening/>
- [11] Fassa, Aulia Anisyah. (2015). Uji Validitas Konstruk Work Family Conflict. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia Volume IV Nomor 4* 2015.
- [12] Fridayanti, Yun Yulinar, Yun. (2021). Work Family Conflict dan Pengaruhnya terhadap Psychological Well Being pada Pekerja Pabrik Perempuan. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember Vol. 17, No. 1, April 2021*.
- [13] Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (Eds.). (2006). *Encyclopedia of career development*. Sage Publications. <http://dx.doi.org/10.4135/9781412952675>
- [14] Hapsari, Indria. (2020). Konflik Peran Ganda Dan Kesejahteraan Psikologis Pekerja Yang Menjalani *Work From Home* Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Volume 13 No.1, Juni 2020*.
- [15] Hardini, Nabila., Sri, Makmuroh Sri., Khasanah, Andhita Nurul. (2021). Hubungan *Mindful Parenting* pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) yang Memiliki Anak SD Kelas 1-3 di Masa Pandemi Covid-19. *Prosiding Psikologi Vol 7, No.2, Agustus 2021*.
- [16] Hasanah, S. F. (2018). *WORK FAMILY CONFLICT PADA SINGLE PARENT*. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 381-398. DOI: 10.24912/JMISHUMSEN.V1I2.972
- [17] Kartikasari, Nina Yunita. (2013). Body Dissatisfaction Terhadap Psychological Well-Being Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Vol.01, No.2, Agustus 2013*.
- [18] Kuntari, C. M. I. S. R. (2014). Hubungan *Work-family conflict* dengan Burnout pada Satpam di PT X Bandung, *Humanitas*, 1(3), 233-244.
- [19] Kuntari, Indah Soca Retno. (2018). (2018). Work Family Conflict Among Indonesian Working Couples, In Relation To Work And Family Role Importance, Support, And Satisfaction. 13 Maret 2018.
- [20] Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity. *Sociological Perspectives*, 47, 1-23. DOI: 10.1525/sop.2004.47.1.1
- [21] Lembang, Irsah Bunga, Huwae, Arthur. (2022). *Work Family Conflict Dan Psychological Well-Being* Pada Istri Yang Berkarir Di Toraja Utara. *Jurnal Psikologi Udayana 2022, Vol.9, No.2, 148-155*.
- [22] Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). *A work–family conflict/subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects*. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1173. <https://doi.org/10.1037/a0036674>
- [23] McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender

- differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(4), 296-284. doi: 10.1037/h0087263
- [24] Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). *Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review*. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725. DOI:10.1002/job.695
- [25] Minnotte, K. L. (2012). Family structure, gender, and the work-family interface: Work-to-family conflict among single and partnered parents. *Journal of Family and Economic Issues*, 33(1), 95-107. DOI: 10.1007/s10834-011-9261-4
- [26] Noor, N. M. (2004). *Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being*. *The Journal of social psychology*, 144(4), 389-406. <https://doi.org/10.3200/SOCP.144.4.389-406>
- [27] Nopiando, Bambang. (2012). Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan *Outsourcing*. *Journal of Social and Industrial Psychology 1 (2) (2012)*.
- [28] Pamintaningtiyas, Ignatia Dimarda, Soetjningsih, Christiana Hari. (2020). Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dengan *Psychological Well-Being* Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat Di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon. *Jurnal Psikologi Konseling Vol. 16 No. 1, Juni 2020*.
- [29] Pangastuti, Bening., Sawitri, Dian Ratna. Hubungan Antara Koflik Peran Pekerjaan-Keluarga Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Anggota KOWAD Di KODAM IV/DIPONEGORO. *Jurnal Empati*, April 2015, Volume 4(2), 203-208.
- [30] Pratiwi, V. K. D., & Nurtjahjanti, H. (2014). Hubungan Antara *Work-family Conflict* Dengan *Subjective Well-being* Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang. *Jurnal EMPATI*, 3(2), 354-361. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/7529>
- [31] Prayana, Kurnia. (2016). *Psychological Well-Being* pada Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) MAKOREM 083 BALADHIKA JAYA Malang. Thesis, University of Muhammadiyah Malang, 2016.
- [32] Rachmayani, Dita, Ramdhai, Neila. (2014). Adaptasi Bahasa Dan Budaya Skala *Psychological Well-Being*. Seminar Nasional Psikometri Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Mei 2014.
- [33] Ramadhani, Aqila Dwi., Rozana, Anna. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Subjective Well-Being pada Single Parent. *Bandung Conference Series: Psychology Science Vol.2 No.1 2022*.
- [34] Retnawati, Heri. (2017). Teknik Pengambilan Sampel. Penelitian Kuantitatif, Teknik Sampling, Analisis Data, dan Isu Plagiarisme di STIKES Surya Global Yogyakarta, 30 September 2017.
- [35] Siyoto, S & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. (1st ed). Literasi Media Publishing.
- [36] Tedelina, Lucxy Alfa Rahma, Kristianingsih, Sri Aryanti, Purnomo, Jusuf Tjahjo (2013). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Konflik Peran Ganda Sebagai Ibu Rumah Tangga Dan Pekerja Pada Pegawai Negeri Sipil Wanita Di Akademi Militer Magelang. Universitas Kristen Satya Wacana *Institutional Repository*.
- [37] Tri Handayani, Dias, Salmah, Lilik, Widya Agusti, Rin (2011). Perbedaan *Psychological Well-Being* Ditinjau Dari Strategi *Self Management* Dalam Mengatasi *Work Family Conflict* Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Wacana Psikologi Volume 3 No.2*.
- [38] Wijaya, Bakhrudin Adi (2019). Religiusitas Dan *Psychological Well-Being* Pada PNS Anggota Jamaah Salafi. *UNNES Repository Local Content Repository*.
- [39] Zahiidah, Rona. (2018). Hubungan Konflik Kerja-Keluarga Dan Ketidak-amanan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.7 No.2 (2018)*.

- [40] Zain, Amalia, Malay, M. Nursalim, Fitriani, Annisa (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Rasa Syukur Dengan Psychological Well-Being Pada PNS Menjelang Masa Pensiun. *Anfusina, Volume 3, No. 2, Tahun 2020*.
- [41] Z. F. Lutfiyah and D. Dwarawati, “Pengaruh Resilience at Work terhadap Subjective Well-Being pada Perawat Rumah Sakit Jiwa,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 39–46, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.1982.
- [42] A. N. Choeriyah and A. T. Utami, “Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 9–16, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.1800.
- [43] U. N. A. Putri, Makmuroh Sri Rahayu, and Andhita Nurul, “Pengaruh Mindful Parenting terhadap Stres Pengasuhan pada Guru Wanita yang Memiliki Anak Sekolah Dasar,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 1, no. 1, pp. 69–75, Oct. 2021, doi: 10.29313/jrp.v1i1.227.