

DUKUNGAN SOSIAL PASANGAN DAN *WORK FAMILY CONFLICT* PADA GURU HONORER WANITA

Frans¹, Tuti Rahmi¹, Utari Febriani¹, Izmi Ayuning Dita¹

¹Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

Frandia77@gmail.com, tuti.rahmi@fip.unp.ac.id, Utarifebriani1998@gmail.com,
izmiayuningdita@unp.ac.id

ABSTRAK

Semakin berkembangnya zaman, stigma masyarakat tentang hal tersebut mulai tergeser dengan kemajuan pola pikir. Dengan adanya kesetaraan gender, mayoritas wanita di masa kini mulai dapat mengekspresikan keinginannya untuk bekerja. Memiliki dua peran yakni sebagai seorang wanita bekerja sekaligus seorang istri dan ibu rumah tangga, seringkali menimbulkan tekanan dan kendala saat berusaha memenuhi semua tuntutan peran tersebut. Ketidakmampuan dalam menyeimbangkan semua peran tersebut dapat menimbulkan konflik di antara peran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan *work family conflict* pada guru tenaga honorer wanita. Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Pengambilan data menggunakan skala dukungan sosial pasangan dan *work family conflict* dan data diolah menggunakan analisis korelasi *product moment*. 84 guru honorer wanita berpartisipasi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil olah data dan hasil analisis korelasi dengan nilai korelasi sebesar -0,585. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan dukungan sosial pasangan dengan *work family conflict* pada guru honorer SD di Lintau Buo Utara dengan arah hubungan yang negatif. Oleh karena itu, temuan penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan antara dukungan sosial dari pasangan dengan *work family conflict* pada tenaga pengajar honorer perempuan di sekolah dasar, dimana semakin kuat dukungan sosial maka semakin rendah *work family conflict*.

Kata kunci: Dukungan sosial pasangan, *work family conflict*, guru tenaga honorer wanita

PENDAHULUAN

Kesetaraan gender bukan lagi sebuah konsep asing bagi masyarakat Indonesia. Gender dapat didefinisikan sebagai tugas dan perilaku yang dibentuk secara sosial terkait dengan gender perempuan dan laki-laki. Terdapat perbedaan mendasar antara laki-laki dan perempuan, namun masyarakat menerjemahkan kesenjangan mendasar ini menjadi serangkaian ekspektasi sosial mengenai prestasi, hak, dan otoritas (Prastiwi & Rahmadanik, 2020). Pada masa sekarang ini mayoritas perempuan yang sudah menikah tetap ingin melanjutkan karier.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikutip dari Jawa Pos, pada Februari 2017, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan mengalami peningkatan sekitar 2,35% dari tahun sebelumnya menjadi 55,04%. Hubungan dukungan sosial dengan *work family conflict* pada wanita karir di masa pandemi covid-19 menunjukkan

bahwa setiap tahun di Indonesia sendiri jumlah pekerja wanita semakin banyak. Tampak dari banyak perempuan yang bekerja contohnya tenaga pendidik, industri, maupun tenaga kesehatan (Apollo & Cahyadi Andi, 2012).

Ada beberapa hal yang melatar belakangi wanita untuk tetap bekerja meski mereka sudah menikah. Utami & Wijaya (2018) menyatakan bahwa wanita menikah dan bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi namun ada beberapa motif yang melatar belakangi diantaranya yaitu ingin berprestasi, ingin meningkatkan status, menunjukkan kualitasnya ke dunia kerja, mengisi waktu luang, menambah pengalaman dan meningkatkan kemampuan diri. Disaat mereka sudah menikah dan tetap bekerja pastinya mereka akan menunjukkan dampak positif maupun negatif pada kehidupan kerja dan keluarganya.

Adapun bentuk kesenjangan yang terjadi karena jadwal dan waktu melakukan dua pekerjaan bertabrakan, contohnya ketika anak mau pergi sekolah sementara subjek ingin berangkat kerja, karena hal tersebut membuat ibu kurang bisa menyeimbangkan antara ia harus mengurus anak dulu atau berangkat kerja (Julianty & Prasetya, 2016). Konflik antar peran yang tidak teratasi dapat menimbulkan terjadinya bentuk konflik pekerjaan keluarga atau biasa disebut *work family conflict*. Timbulnya kendala sering terjadi ketika seseorang ibu hampir berusaha memenuhi semua bentuk tuntutan peran dipekerjaan tapi terkadang terhambat akibat waktu yang sama mereka harus memenuhi tuntutan peran di keluarga (Frone, Russell, & Cooper, 1992).

Salah satunya adalah perempuan yang menjadi tenaga honorer sekaligus menjadi ibu rumah tangga dapat menyebabkan kurangnya keharmonisan dalam rumah tangga tersebut. Bentuk masalah yang datang yang berkaitan dengan profesi guru yaitu konflik peran ganda salah satunya akibat jam kerja yang lumayan tinggi dan juga beban kerja di sekolah yang berat (Pluut, Ilies, Curseu, & Liu, 2018). Menurut Hidayati (2010), *work family conflict* kalau dibiarkan begitu saja akan menimbulkan dampak pada kehidupan dan pekerjaan maupun kehidupan dalam rumah tangga dari individu.

Oleh karena itu, untuk mengatasi terjadinya *work family conflict* dalam rumah tangga, diperlukannya dukungan sosial pasangan. Beberapa bentuk dukungan sosial pasangan oleh Rahmadita (2013) adalah memberikan dukungan psikologis seperti memberikan dukungan dan perhatian, memberikan informasi yang diperlukan oleh istri, memberikan penilaian positif pada istri dan dukungan secara finansial. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adjiputra (2023) menjelaskan bahwa adanya adanya pengaruh dukungan sosial terhadap *work family conflict* pada wanita yang berkerja.

Penelitian ini mengatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh wanita yang berkerja, maka semakin rendah konflik rumah tangga yang mereka rasakan. Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu penyebab adanya *work family conflict* disebabkan oleh faktor kurangnya dukungan sosial pasangan. Jika dukungan sosial yang diterima tinggi maka akan semakin rendah *work family conflict* yang terjadi dalam rumah tangga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Menurut Cresswell (2009), desain survey memberikan penjelasan kuantitatif atau numerik tentang pandangan, pendapat, dan perilaku kelompok dengan menganalisis sampel populasi yang di survey. Hasil survey dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat keterkaitan antara dukungan sosial dari pasangan dengan *work family conflict* pada komunitas guru honorer SD di Lintau Buo Utara. Penelitian ini pemilihan partisipan diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel 84 orang.

Skala penelitian ini menggunakan *work family conflict scale* dari Rizal & Fikry (2020). Skala ini terdiri dari 14 item yang disusun berdasarkan teori *work family conflict* dari Netemeyer et al, (1996) dan Haslam et al, (2015). Skala ini memiliki nilai reliabilitas 0,913. Skala ini memiliki rentang skor likert 1-5 dimana 1 mewakili sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju. Skala dukungan sosial pasangan diadaptasi dari skala dukungan suami yang dikembangkan oleh Yanti (2019) yang terdiri atas 42 item dan memiliki nilai reliabilitas 0,734. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS for windows versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek penelitian ini memiliki kriteria yakni guru honorer wanita yang sudah memiliki pasangan dan sudah mempunyai anak. Penelitian ini dilakukan di SD Lintau Buo Utara yang berlangsung selama 10 hari dimulai dari tanggal 9 januari sampai tanggal 18 januari 2023 dengan menyebarkan angket secara langsung. Hasil dari kategori dukungan sosial mengemukakan bahwasanya dukungan sosial pada subjek mendapatkan kategori sedang, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1 Kategorisasi Data Variabel Dukungan sosial

Skor atau angka Perolehan	Kategorisasi	Subjek	
		F (Σ)	(%)
$X \leq 30$	Rendah	1	1,2%
$30 < X \leq 45$	Sedang	56	66,7%
$45 < X$	Tinggi	27	32,1%
Total		84	100%

Berdasarkan tabel 1 di atas terdapat sebanyak 1 responden (1,2%) memiliki tingkat dukungan sosial pasangan rendah, 56 responden (66,7%) memiliki tingkat dukungan sosial pasangan sedang, 27 responden (32,1%) memiliki tingkat dukungan sosial pasangan tinggi. Dapat diketahui bahwa subjek memiliki dukungan sosial pasangan yang cukup baik, dimana subjek penelitian ini cukup mendapatkan dukungan sosial dari pasangannya. Pasangan dari subjek penelitian memberikan perhatian yang cukup sehingga subjek dapat melakukan perannya dengan baik sebagai guru tenaga honorer dan sebagai istri.

Selain itu, setelah dilakukan analisa berdasarkan variabel *work family conflict* sesuai dengan kuisioner yang telah disebarakan maka didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 2 Kategorisasi Data Variabel *Work Family Conflict*

Skor atau Angka Perolehan	Kategorisasi	Subjek	
		F (Σ)	(%)
$X \leq 32,7$	Rendah	18	21,4%
$32,7 < X < 51,3$	Sedang	60	71,4%
$51,3 < X$	Tinggi	6	7,1%
Total		84	100%

Berdasarkan tabel 2 di atas terdapat sebanyak 18 responden (21,4%) memiliki tingkat *work family conflict* rendah, 60 responden (71,4%) memiliki tingkat *work family conflict* sedang, 6 responden (7,1%) memiliki tingkat *work family conflict* tinggi. Secara umum hasil survey mengemukakan bahwa *work family conflict* subjek mendapatkan kategori sedang. Dimana tenaga honorer wanita cukup dapat membagi perannya sebagai seorang istri dan juga sebagai seorang pekerja yaitu guru honorer.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	K-SZ	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Dukungan Sosial Pasangandan <i>Work Family conflict</i>	0,677	0,749	Normal

Berdasarkan pada tabel, didapat bahwasanya hasil dari uji normalitas pada skala

dukungan sosial pasangan dan *work family conflict* mendapatkan hasil $K-SZ = 0,677$ dengan p yakni $0,749$ ($p > 0,05$) Skala penelitian ini terdistribusi dengan normal. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	F-Linearity	P	Keterangan
Dukungan Sosial Pasangan dan Work Family conflict	41.718	0,000	Linier

Suatu data dapat dikatakan linear jika $p < 0,05$, jika $p > 0,05$ maka dianggap tidak linear. Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai linieritas antara dukungan sosial pasangan dan *work family conflict* adalah sebesar $F\text{-Linearity} = 41.718$ dan $p = 0,000$. Hasil ini memperlihatkan bahwa asumsi linier dalam penelitian ini sudah terpenuhi, Sehingga dapat diambil kesimpulan dukungan sosial pasangan dengan *work family conflict* memiliki hubungan yang linier.

Tabel 5 Hasil Analisis Korelasi

		VAR00001	VAR00002
	Pearson Correlation	1	-.585*
VAR00001	Sig. (2-tailed)		.00
	N	84	84
	Pearson Correlation	-.585**	1
VAR00002	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	84	84

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, nilai korelasi diperoleh $-0,585$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan dukungan sosial pasangan dengan *work family conflict* pada guru honorer SD di Lintau Buo Utara dengan arah hubungan yang negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan pasangan, maka *work family conflict* akan semakin rendah.

Temuan penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan antara dukungan sosial dari pasangan dengan *work family conflict* pada tenaga pengajar honorer perempuan di sekolah dasar, semakin kuat dukungan sosial maka semakin rendah *work family conflict*. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji korelasi sebesar $-0,585$. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin rendah *work family conflict* yang dirasakan oleh pasangan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Yanti (2019) bahwasanya hasil penelitian menunjukan dukungan sosial berhubungan terhadap *work family conflict* pada karyawan bank. Dimana semakin tinggi dukungan sosial pasangan maka *work family conflict* akan semakin rendah, sehingga subjek pada penelitian juga tidak memiliki masalah pada peran

gandanya.

Hasil dari kategorisasi mengemukakan bahwasanya dukungan sosial pada subjek mendapatkan kategori yang sedang. Dimana subjek memiliki dukungan sosial pasangan yang baik, subjek penelitian ini cukup mendapatkan dukungan sosial dari pasangannya sehingga mereka cenderung tidak banyak memiliki *work family conflict*. Pasangan dari subjek penelitian memberikan perhatian yang penuh sehingga subjek dapat melakukan perannya dengan baik sebagai seorang istri dan juga sebagai seorang pekerja yaitu guru honorer.

Pada variabel dukungan sosial menunjukkan aspek dukungan penilaian yang mendapat rerata tertinggi pada salah satu item "*Suami mengatakan agar saya jangan memaksakan diri melakukan segala pekerjaan rumah*". Hal ini menunjukkan, rerata subjek mendapat *support* yang baik dari pasangannya. 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 (Adjiputra, 2023).

Sementara itu, aspek dukungan informasi mendapat rerata yang lebih rendah dibanding aspek yang lainnya dengan salah satu item "*Suami banyak memberikan masukan saat mengajari anak-anak mengerjakan PR*". Wanita bekerja membutuhkan arahan dari suaminya dalam mengurus rumah tangga mereka. Ibu bekerja yang tidak menerima arahan atau nasehat dari pasangannya tentu bakal menimbulkan dampak yang negatif bagi rumah tangga mereka (Karapinar et al., 2020).

Pada variabel *work family conflict* secara umum subjek berada pada kategori sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek cukup mampu dalam menyeimbangkan perannya sebagai tenaga honorer dan tugasnya di rumah sebagai seorang istri. Berdasarkan hasil angket yang sudah disebar, aspek *behavior based conflict* mendapat rerata yang tertinggi dibanding dengan aspek yang lainnya dengan salah satu item "*Sulit bagi saya untuk berkonsentrasi dalam bekerja karna memikirkan urusan keluarga*". Hal ini dapat disimpulkan bahwa kebanyakan subjek memiliki permasalahan dalam hal ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pola perilaku orang dalam satu pekerjaan mungkin berbeda dari ekspektasi kinerja dalam peran lain. Selain itu, terkadang perilaku memerlukan perhatian yang lebih besar dari satu posisi, membuat tanggung jawab lainnya sulit untuk diselesaikan (Permatasari, et al 2022).

Sedangkan aspek terendah pada variabel *work family conflict* terdapat pada aspek

time based conflict pada salah satu item “*Sepulang bekerja, seringkali tidak lagi ada waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas yang saya sukai di rumah (misalnya bersih-bersih, bersantai)*”. Memilih pekerjaan bagi wanita yang sudah menikah dapat menimbulkan sejumlah konsekuensi, baik secara profesional maupun bagi keluarganya. Tentu saja, seorang wanita yang memutuskan untuk bekerja akan menguntungkan dirinya sendiri serta suami dan anak-anaknya (Lembang, et.al, 2022).

Wanita bekerja membutuhkan pendampingan dari suaminya dalam mengurus rumah atau anak-anaknya. Ibu bekerja yang tidak menerima dukungan yang mereka harapkan dari pasangannya lebih rentan terhadap dampak negatif dari WFC dan FWC (Karapinar et al., 2020). *Work family conflict* muncul ketika situasi kerja panjang, jadwal kaku, tidak ada dukungan dari rekan kerja dan atasan, beban kerja didorong oleh tenggat waktu, kurangnya otonomi, kebingungan peran, dukungan psikologis untuk pekerjaan, dan pekerjaan kendala (Fadilla, et.al 2020). Hal ini mampu menimbulkan perpecahan dalam kehidupan rumah tangga dikarenakan tidak adanya dukungan yang didapat oleh seorang istri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasannya, diantaranya adalah proses pengambilan data yang dilakukan dirasa masih belum maksimal karena keterbatasan waktu. Sebaiknya peneliti dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan melakukan wawancara terhadap suami, anak atau rekan kerja partisipan. Selain itu, penelitian ini juga hanya difokuskan kepada ibu rumah tangga yang memiliki anak dan pasangan, sementara *work family conflict* itu tidak harus memiliki anak, tetapi yang diharuskan adalah dia sudah memiliki keluarga. Walaupun di keluarga tersebut hanya suami dan istri saja. Oleh karena itu, penelitian ini seharusnya tidak terlalu memfokuskan konflik dalam peran ganda pada wanita yang memiliki anak, akan tetapi wanita yang sudah berkeluarga.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel dukungan sosial, aspek dukungan informasi mendapat rerata yang paling rendah. Oleh karena itu diperlukan arahan dan nasehat yang lebih dari suami agar istri bisa lebih optimal dalam menjalankan peran gandanya. Sedangkan pada variabel *work family conflict* aspek yang tertinggi adalah aspek *behavior based conflict* dimana banyak para istri yang merasa sedikit keteteran dalam

menjalani peran ganda nya. Oleh karna itu sangat diperlukan dukungan dari suami untuk menghindari konflik dalam rumah tangganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjiputra, h. w. (2023). pengaruh dukungan sosial terhadap work-family conflict pada wanita karir. *psibernetika*, 16(1).
- Anindra, M. G. (2021). Hubungan dukungan sosial dengan konflik peran ganda pada wanita karir di masa pandemic covid-19. 3(11), 95-103. ISSN (Online): 2746-7546.
- Amaliya, R. (2015). A literature review work family conflict and subjective well being. 311–314.
- Apollo., & Cahyadi. A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta No. 02 Tahun XXXV III*.
- Azwar, S. (2007). *Dasar dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cresswell, J. W. (2009). *Research Design : Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. London : SAGE Publications Ltd
- Cohen, S. & McKay, G. (1984). Sosial Support, Stress and the Buffering Hypothesis: A Theorical Analysis. *Handbook of Psychology and Health*. Hillsdale, NJ.
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of work family, family work conflict of the teachers. *Procedia. Sosial and Behavioral Sciences*. 116, 4919–4924.
- 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, 65–78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and familyroles*.10,76–88
- Hapsari, R. M. (2015). Kontribusi work family conflict dan motivasi kerjaterhadap kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi*, 8.
- Hidayati, M. A. dan Eltaza, L. N. (2010) Work family conflict pada wanitabekerja: studi tentang penyebab, dampak dan strategi coping. 1–12.
- House, J. S. (1989). *Sosial relatinship and health: theory, evidance, and implication for public health policy*. University of Michigan, Institue for Sosial Research.
- Indriani, D., & Sugiasih, I. (2016). Dukungan sosial dan konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis karyawati PT. SC Enterprises Semarang. *Proyeksi*, 11(1), 46–54.
- Lembang, I. B., & Huwae, A. (2022). Work Family Conflict Dan Psychological Well-

- Being pada istri yang berkarir di Toraja Utara. *Jurnal Psikologi Udayana*, 9(2), 148-155
- Jawa Pos (2018) Kesetaraan gender di dunia industri, jumlah pekerja perempuan. <https://www.jawapos.com/ekonomi/30/11/2017/kesetaraan-gender-di-dunia-Industri->
- Julianty, E., & Prasetya, B. E. A. (2016). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita di kabupaten halmahera barat. 27–36.
- Kesumaningsari, A.N.P. (2014). Konflik kerja-keluarga dan work engagement kayawati bali pada bank di bali. *Jurnal Psikologi Udayana*. 3(1), 493-506
- Muharnis, S., Etikariena, A., & Yulianto, A. (2011). Hubungan konflik kerjakeluarga dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan bank. *Journal of Pscyhology*. 14, 14.
- Muhdiyanto., & Mranani, M. (2018). Peran work family conflict dan role conflict pada intensi keluar: burnout sebagai intervening. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 27-3.
- Novenia , D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work family balance pada guru wanita di sma negeri kabupaten purworejo. *Jurnal Empati*. 6, 97-103.
- Nashtya, A. D., & Baidun, A. (2019). Pengaruh work family conflict, modal psikologis dan variabel demografis terhadap kinerja guru.
- Permatasari, Z. I., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Work-Family Conflict Terhadap Life Satisfaction Pada Pekerja Wanita The Relationship Between Work-Family Conflict on Life Satisfaction in Female Workers.
- Pluut, H., Ilies, R., Curseu, P. ., & Liu, Y. (2018). Sosial support at work and at home : dual-buffering effect in the work family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 1–13.
- Pradipta, A. citra. (2016). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan workfamily conflict pada karyawan. *Jurnal Psikologi*.
- Prastiwi, L. R., & Rahmadanik, D. (2020). Polemik dalam karir perempuan Indonesia. *Jurnal Komunikasi Dan Kajian Media*, 4(1), 1-11.
- Putrianti, F. G. (2007). Kesuksesan peran ganda ditinjau dari dukungan suami, optimisme dan strategi coping. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9.
- Purnama, O. A., & Inhastuti, S. (2021). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita yang sudah menikah di kabupaten kendal. (1), 194-203. E-ISSN: 2715-002X
- Rachmaputri, R., & Haryanti, K. (2015). Hubungan dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan *work family conflict* pada anggota ikatan wanita pengusaha indonesia (iwapi) jawa tengah. *Psikodemensia*, 14/2, 55-73.

- Rahmadita, I. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di rumah sakit Abdul Rivai- Berau. *EJournal Psikologi*, 1, 58-68
- Ratna, S. D., Akbar, K. A., & Iken, N. (2021). Perbedaan beban kerja mental dan stress kerja dengan guru slbn. 5(2), 83-98.
- Rizal, G., L., & Fikry, Z. (2020). *Relationship of perceived autonomy support with work family conflict in women teachers in Padang city*. Atlantis press, 464.
- Rozana, A., & Purnama, H. (2022). Work-family conflict pada pekerja wanita era modern. *Psikoborneo*, 10(1), 128-139.
- Sarafino, E., & Smith, T. (2011). *Health Psychology. in (biopsychosocial interaction)*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc
- Soeharto, T. N. E. D. (2010). Konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja: metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 37, 189–194.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Utami, Karina, P., & Wijaya, Y. Duriana. (2018). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan konflik pekerjaan keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 16.
- Ulfah, M. A. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan dukungan sosial terhadap konflik peran ganda. 7(1), 113-120. ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Prenamedia Grup.