

Work Family Conflict dan Pengaruhnya terhadap Psychological Well Being pada Pekerja Pabrik Perempuan

Fridayanti

Fakultas Psikologi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung
fridayanti@uinsgd.ac.id

Yun Yun Yulinar

Fakultas Psikologi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Abstract

Women who are married at the same time choose to work will easily be led to work family conflicts in which women will be faced with the demands of their respective roles. The purpose of this study was to determine whether family work conflated had an effect on psychological well being of female employees working in factories. This research is included in a quantitative study conducted on 108 female employees with an age range of 25-55 years and have a minimum service period of 1-2 years. Data was collected through filling out a questionnaire by modifying the work family conflict scale instrument from Khairuni Atikah (2018) based on Greenhaus & Beutell's theory (1985) and the psychological well being scale from Mamluatul Khoiroh (2015) based on Ryff's theory (1989). Data analysis in this study used a simple regression analysis using the SPSS (Statistical Program for Social Science) version 24.0. The results of the research that has been done show that work family conflict has a negative effect on psychological well being where $Y = a + bX$ ($Y = 85,968 - 0.466 X = 85,502 X$). The regression coefficient value obtained is -0.466 proves that the increasing work family conflict of an employee will affect the decrease in psychological well being, because any increase or decrease in the work family conflict variable will cause an increase or decrease in the psychological well being variable. , and the magnitude of the effect of work family conflict on psychological well being is 20.6%, while the rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: work family conflict; psychological well being; employees.

Abstrak

Wanita yang sudah menikah sekaligus memilih untuk bekerja akan mudah terbawa pada situasi work family conflict yang dimana wanita tersebut akan dihadapkan pada tuntutan dari masing-masing peran yang mereka jalankan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah work family conflict berpengaruh terhadap psychological well being pada karyawan wanita yang bekerja di pabrik. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap 108 orang karyawan wanita dengan rentang usia 25- 55 tahun dan memiliki masa kerja minimal 1- 2 tahun. Pengambilan data dilakukan melalui pengisian kuesioner dengan memodifikasi instrumen skala work family conflict

dari Khairuni Atikah (2018) berdasarkan teorinya Greenhaus & Beutell (1985) dan skala psychological well being dari Mamluatul Khoiroh (2015) berdasarkan teorinya Ryff (1989). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 24.0. Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan ini menunjukkan bahwasanya work family conflict berpengaruh negatif terhadap psychological well being dimana $Y = a + bX$ ($Y = 85.968 - 0.466 X = 85.502 X$). Nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar -0.466 ini membuktikan bahwasannya semakin meningkatnya work family conflict seorang karyawan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan psychological well being, karena setiap kenaikan ataupun penurunan pada variabel work family conflict maka akan menyebabkan kenaikan ataupun penurunan juga pada variabel psychological well being, dan besaran pengaruh work family conflict terhadap psychological well being ini yaitu sebesar 20,6 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *work family conflict; psychological well being; karyawan*

Pendahuluan

Era globalisasi ini telah membawa perubahan yang sangat besar dimana saat ini wanita juga mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk terlibat dalam dunia kerja. Sesuai dengan perkembangan ini juga menjadi wanita yang bekerja bisa mendapatkan penghasilan dan juga mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Disisi lain, bagaimanapun seorang wanita yang bekerja adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa seorang istri yang bekerja tetap memiliki anggapan bahwa yang paling bertanggungjawab atas pekejaan rumah tangga adalah dirinya (Loscocco & Spitze, 1990), walaupun mendapatkan bantuan baik itu dari asisten rumah tangga maupun suami. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ibu yang bekerja lebih menekankan permasalahan keluarga sebagai domain yang paling penting sehingga sering mengalami konflik (Cinamon & Rich, 2002).

Berbagai tekanan yang ditimbulkan dari ketidakmampuan ibu dalam mengasuh anak dan tekanan di tempat kerja dapat mengakibatkan kelelahan, emosi yang tidak stabil dan perasaan bersalah. Hal itu yang membuat wanita merasakan dilema antara kepentingan keluarga atau tanggung jawabnya

sebagai seorang pekerja karena wanita akan diselimuti perasaan beresalah apabila saat keberhasilan dalam bekerja menghampiri sementara keluarganya dalam keadaan tidak harmonis (Huppert, 2009).

Tercapainya suatu kesuksesan perusahaan tidak terlepas dari adanya kontribusi karyawan sehingga dalam mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini kesejahteraan karyawan perlu mendapat perhatian. Perlu diperhatikan pula kesejahteraan dari pekerja wanita, termasuk kesejahteraan psikologis mereka. Pada dasarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 31 telah mengatur tentang kesejahteraan psikologis ini dimana dalam undang-undang ini disebutkan bahwasan kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Melalui undang-undang ini sebuah perusahaan dituntut untuk mampu memenuhi kebutuhan karyawan baik itu yang sifatnya fisik ataupun psikis,

Kesejahteraan psikologis atau *psychological well being* dari karyawan memainkan peranan penting terhadap kepuasan pekerjaan (Tenggara, Zamralita, & Suyasa, 2008) Oleh karena itu ketika karyawan memiliki suatu *psychological well being*, itu akan terlihat puas dan lebih menikmati dalam setiap pekerjaannya, mereka tidak merasa bahwa pekerjaannya itu merupakan suatu beban melainkan menganggap sebagai suatu tantangan dan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan yang lebih banyak lagi (Anoraga, 2001). penelitian yang dilakukan Daniels & Harris (2000) juga memaparkan adanya hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan tingkat hasil kerja (*performance*). Lebih jauh lagi, ketika karyawan yang merasa bahwa dirinya sejahtera (*well being*) akan memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan, seperti produktivitas yang tinggi, kepuasan terhadap pelanggan, tingkat absen yang rendah dan merupakan suatu prediktor negatif terhadap intensi *turnover* (Wright, Cropanzano & Bonet, 2007). Pekerja yang sejahtera secara psikologis itu akan terlihat lebih kooperatif, inisiatif, memiliki daya

tahan, tepat waktu serta memiliki suatu produktivitas yang tinggi dan mempunyai loyalitas di tempat kerja (Harter, Schmidt & Keyes, 2003). Dari pemaparan ini, dapat kita simpulkan bahwasannya *psychological well being* memiliki suatu peranan penting bagi individu itu sendiri dan mampu memberikan afek yang positif terhadap perusahaan.

Individu yang memiliki suatu *psychological well being* yang tinggi salah satunya adalah individu yang dapat membangun hubungan yang positif dengan orang lain dimana individu tersebut mempunyai hubungan interpersonal yang didasari oleh rasa kepercayaan, empati dan kasih sayang yang kuat (Ryff, 1989). Hal ini dapat diperoleh dari orang-orang terdekat diantaranya yaitu rekan kerja, kerabat, dan juga keluarga (Keyes, Hysom, & Lupo, 2000).

Beberapa penelitian menunjukkan hal-hal yang dapat mempengaruhi *psychological well being* karyawan diantaranya yaitu sistem penggajian, jaminan sosial, tunjangan pekerjaan, lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan serta promosi perusahaan (Soh et al., 2016). Penelitian lain menunjukkan bahwa determinan dari keluarga merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi *psychological well being* (Kowal, Kramer, Krull, & Crick dalam Hidalgo et al., 2010). Terciptanya suatu kepuasan dalam keluarga mampu berkontribusi dalam kepuasan pekerjaan sehingga hal ini saling mempengaruhi (Amstad et al., 2011). Oleh sebab itu sesuatu hal yang sedang ia jalankan baik itu hal pekerjaan ataupun keluarga dapat menimbulkan suatu kepuasan tersendiri atau justru malah sebaliknya dapat menimbulkan suatu tekanan, karena wanita yang menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus mengemban jadi seorang pekerja akan mudah terbawa pada situasi *work family*, dimana mereka akan dihadapkan pada suatu tuntutan dari masing-masing peran yang mereka jalankan. Studi menemukan bahwa *Work-family conflict* semakin meningkat karena partisipasi perempuan yang lebih tinggi dalam dunia kerja (O'Driscoll, Brough, & Kalliath, 2004) Penelitian telah banyak menemukan hubungan erat antara *work-life family conflict* dan *psychological well being* (Arcangeli et al., 2020)

Work-family conflict adalah fenomena psikologis dimana terjadi ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan rumah (Csikszentmihalyi, 2003). Ketidak seimbangan ini berupa ketidakseimbangan antara peran di pekerjaan dan peran di dalam keluarga atau disebut sebagai *inter-role conflict*, yang menghasilkan suatu tekanan pada individu mengalami (J. Greenhaus & Beutell, 1985). *Work family-conflict* merupakan faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di negara-negara Asia Tenggara karena perubahan demografi tenaga kerja dan meningkatnya partisipasi perempuan (Ibrahim, Ohtsuka, & Halik, 2009)

Beberapa hal yang menjadi kerentanan mengalami *work family conflict* adalah rendahnya dukungan sosial, emosional serta lamanya jam kerja dan kebijakan perusahaan yang kaku dapat menjadi tekanan tersendiri dalam menyeimbangkan peran (Bellavia & Frone, 2005). Jam kerja yang terikat dengan adanya *shift* dan beban kerja yang berat karena waktu dan upaya yang berlebihan untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa dilakukan untuk melakukan aktivitas bersama keluarga.

Beberapa penelitian mengenai *work family conflict* dan *psychological well being* telah dilakukan di Indonesia (Mufida, 2008), namun penelitian ini dilakukan pada Ibu bekerja dari berbagai instansi swasta maupun pemerintahan. Adapun penelitian lain meneliti pada karyawan bank (Sari, 2016), pada perawat (Ibrahim et al., 2009), pada pekerja perkebunan (Sianturi & Zulkarnain, 2013) Masih sedikit penelitian pada buruh pabrik.

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *psychological well being* pada buruh wanita yang bekerja di pabrik.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan hubungan kausalitas. Partisipan penelitian adalah karyawan wanita pada perusahaan karyawan wanita di 5 perusahaan di Kecamatan Rancaekek, Kota Bandung. Karakteristik partisipan dalam penelitian ini adalah ibu yang sudah

berkeluarga dan bekerja sebagai karyawan pabrik, memiliki anak, jumlah jam kerja 8-12 jam perhari, masa kerja minimal 1-2 tahun. Teknik sampling yang digunakan adalah non-purposive sampling.

Proses pengambilan data dilakukan melalui instrument pengukuran (skala) berupa angket (kuesioner). Ada tiga skala yang digunakan : 1) Skala *work family conflict* yang mengacu pada teori Greenhaus & Beutell (1985) meliputi tiga aspek yaitu *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*. Total terdapat 25 item dalam skala ini 2) Skala *psychological well being* berdasarkan teori Ryff (1998) terdiri dari 6 aspek diantaranya *self acceptance*, *positive relation with other*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life* dan *personal growth*. Secara keseluruhan item pada skala ini sebanyak 42 item.

Teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Analisa dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 24.0

Hasil dan Pembahasan

Berisi Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap *psychological well being* pada karyawan wanita yang bekerja di pabrik. Hasil Uji dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1430,115	1	1430,115	27,502	,000 ^b
	Residual	5512,135	106	52,001		
	Total	6942,250	107			

a. Dependent Variable: PWB

b. Predictors: (Constant), WFC

Tabel 2 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85,968	6,985		12,308	,000
	WFC	-,466	,089	-,454	-5,244	,000

1. Dependent Variable: PWB

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,454 ^a	,206	,199	7,211

a. Predictors: (Constant), WFC

b. Dependent Variable: PWB

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima bahwa terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap *psychological well being* pada karyawan wanita yang bekerja di pabrik. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan terdapat pengaruh *workplace family conflict* terhadap *psychological well being* (Pamintaningtiyas & Soetjningsih, 2020)(Sari, 2016)(Sianturi & Zulkarnain, 2013)(O'Driscoll et al., 2004)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, dapat dilihat pada tabel hasil perhitungan berdasarkan analisa regresi yang dapat dilihat pada tabel 2. Pengaruh *work family conflict* terhadap *psychological well being* disini mempunyai suatu pengaruh negatif dimana $Y = a + bX$ ($Y = 85.968 - 0.466 X = 85.502 X$). Nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar -0.466 ini membuktikan bahwasannya semakin meningkatnya *work family conflict* seorang karyawan, maka *psychological well being* akan semakin rendah, karena setiap kenaikan ataupun penurunan pada variabel *work family conflict* maka akan menyebabkan kenaikan ataupun penurunan juga pada variabel *psychological well being*.

Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 3. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa Variabel *work family conflict* memiliki

pengaruh sebesar 20,6 % terhadap *psychological well being*, sedangkan 79,4% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Peneliti berasumsi variabel lain yang memungkinkan pengaruhnya lebih besar terhadap *psychological well being* adalah stress kerja dan juga harga diri dimana White (2004) menyebutkan bahwa harga diri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *psychological well being*. Sependapat dengan hal tersebut penelitian dari Susanti (2012) pun membuktikan bahwa harga diri memberikan sumbangan yang efektif terhadap *psychological well being* yang cukup kuat yaitu sebesar 62,8% sedangkan stress kerja itu sendiri menurut Malek, Mearns & Flin (2010) menyatakan bahwa ketika seseorang memiliki *psychological well being* yang rendah maka dapat menyebabkan semakin tinggi tingkat stress yang dialami, karena stress kerja itu sendiri merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan juga psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan juga kondisi seseorang, sehingga adanya gejala- gejala yang ditimbulkan tersebut dapat menyebabkan rendahnya pencapaian *psychological well being*. Oleh karena itu peneliti mengasumsikan bahwa variabel- variabel tersebut dapat memberi pengaruh yang lebih besar terhadap *psychological well being* karyawan.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya dari Fedakova (2014) yang menyebutkan bahwa ketidakmampuan individu dalam manajemen terhadap konflik peran ganda dapat meningkatkan distress psikologis yang berakibat pada menurunnya tingkat *psychological well being*, dan berdasarkan pendapatnya Rantanen (2008 dalam Ria, 2012) menjelaskan bahwa ketika individu memiliki *psychological well being* yang rendah itu akan memiliki suatu afek yang negatif terhadap kesulitan dalam manajemen konflik yang dirasakan, sehingga ketika konflik tersebut tidak dapat terselesaikan dengan baik maka konflik tersebut akan terus berlanjut dan akan memberikan dampak tersendiri bagi individu.

Beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk membantu para pekerja wanita misalnya memberi dukungan dan kebijakan yang ramah keluarga (Ibrahim et al., 2009). Penelitian sebelumnya menunjukkan efek langsung dari

dukungan sosial pada studi konflik keluarga kerja: dukungan sosial dari anggota keluarga, terutama pasangan, dapat mengurangi dampak yang merugikan dari konflik keluarga kerja (Voydanoff, 2002). Dengan demikian dukungan keluarga dan kolega adalah sumber daya penting untuk meringankan konflik peran.

Dukungan atasan merupakan bentuk dukungan lain yang berperan vital dalam konflik keluarga kerja selain dukungan dari anggota keluarga dan kolega. Di antara dukungan yang telah banyak dibahas adalah dukungan emosional, informasi, penilaian dan instrumental (Nielson, Carlson, & Lankau, 2001). Selain itu, pengawas yang mendukung dapat dengan mudah memahami masalah keluarga yang tidak terduga karyawan di tempat kerja seperti anak atau orang tua lanjut usia menjadi sakit (Brough & O'Driscoll, 2005). Penelitian juga menemukan bahwa dukungan atasan dapat memberikan fleksibilitas kepada karyawan yang berurusan dengan tuntutan yang tidak pasti, menyebabkan penurunan konflik dan ketegangan (Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1999; Nielson et al., 2001).

Selain dukungan dari pasangan dan rekan kerja, pengenalan kebijakan ramah keluarga di tempat kerja merupakan praktik yang penting dilakukan, Organisasi perlu didorong untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mempertimbangkan berbagai peran dan tanggung jawab bagi wanita. Di antara praktik yang direkomendasikan adalah pengaturan kerja yang fleksibel seperti pekerjaan paruh waktu, *job sharing* dan *teleworking*. Rijswijk, Bekker, Rutte, & Croon (2004) menemukan bahwa 160 pekerja paruh waktu di Belanda melaporkan tingkat gangguan keluarga kerja yang lebih rendah. Hasilnya menunjukkan bahwa menjadi paruh waktu memberi mereka lebih banyak kontrol atas pekerjaan mereka dan mengurangi kemungkinan mengalami gangguan keluarga kerja tingkat tinggi. Demikian pula (Lingard et al., 2007) mengatakan bahwa organisasi yang menyediakan kontrol, fleksibilitas, beban kerja yang wajar, dan lingkungan yang suportif, menggunakan praktik baik yang mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja. J. H. Greenhaus & Parasuraman (1987) juga menyarankan agar organisasi dapat menyediakan layanan dukungan seperti

program pengasuhan anak, pemecahan masalah, dan keterampilan mengatasi stres karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, disini dapat disimpulkan bahwasannya terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap *psychological well being* pada karyawan wanita yang bekerja di pabrik dengan arah pengaruh yang negatif, yang artinya semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan karyawan maka akan semakin rendah *psychological well being* yang dimiliki, begitupun sebaliknya. Beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan pada buruh seperti dukungan sosial (dari suami, rekan kerja dan supervisor) serta kebijakan yang ramah keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstad, Meier, Fasel, Elfering, dan S. (2011). A Meta-Analysis of Work – Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *A Meta-Analysis of Work–Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations Fabienne*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Anoraga. (2001). *Psikologi Kerja* (R. Cipta, Ed.). Jakarta.
- Arcangeli, G., Isaia Lecca, L., Obrenovic bojan, B., Du Jianguo, I., Mas, K., Obrenovic, B., ... Aamir Shafique Khan, M. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11(article 475). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Bonett, W. &. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141–252. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- Brough, P., & O’Driscoll, M. (2005). Work-family conflict and stress. In *New Horizons in Management. Research companion to organizational health psychology*. (pp. 346–365). Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11–12), 531–541. <https://doi.org/10.1023/A:1022021804846>
- Daniels, K., & Harris, C. (2000). *Work ., psychological well-being and performance*. 50(5), 304–309.
- Fedakova. (2014). Modeling the relationships between work-to-family conflict,

- work and family stressors and well-being. *Individual and Society*, 17(3), 16–25.
- Flin, M. &. (2010). Stress and Psychological well-being in UK and Malaysian fire Fighters. *An International Journal*, 17(1), 50–61.
- Frone, B. &. (n.d.). *Work family conflict*.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. J. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *Sources of and Conflict Family Between Work and Family Roles Linked References Are Variable on JSTOR for This Article : Sources of Conflict Between Work and Family Roles1.*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1987). A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and Its Consequences A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and Its Consequences. *A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and Its Consequences*, 8(2), 37–41. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1300/J075v08n02_04
- Harter, Schmidt, & K. (2003). Well Being in the Workplave and Itd Relationship to business Outcomes. A Review of The Gallup Studies. In *Well-being in The Workplave and Its Relationship to Business Outcomes. A review of The Gallup Studies*.
- Hidalgo, B. (2010). *Psychological well being, assesment, tools, and related factors*.
- Huppert. (2009). Psychological well-being : Evidance regarding its causes and consequence. *Journal of Health and Well Being*, 1, 137–164.
- Ibrahim, R. Z. A. R., Ohtsuka, K., & Halik, M. H. (2009). An Overview of Work Family Conflict and Employee Wellbeing: Role of Support and FamilyFriendly Policy. *Southeast Asia PsychologyConference 2009*, 1–9. Retrieved from http://www.academia.edu/2831798/An_Overview_of_work_family_conflict_and_employee_wellbeing_role_of_support_and_family_friendly_policy
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). *The Source , Nature , and Direction of Work and Family Conflict : A Longitudinal Investigation "*. 4(4), 337–346.
- Keyes, C.L.M., Hysom, S.J., & Lupo, K. . (2000). The Positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. *Manager Journal*, 4(2), 143–153. <https://doi.org/http://doi.org/10.1037/h0095888>
- Lingard, H., Ph, D., Brown, K., Ph, D., Bradley, L., Ph, D., ... Ph, D. (2007). Improving Employees ' Work-Life Balance in the Construction Industry : Project Alliance Case Study. *Journal of Construction Management and Economics*, 133(10), 807–815.
- Loscocco, K. A., & Spitze, G. (1990). Working conditions, social support, and the well-being of female and male factory workers. *Journal of Health and Social Behavior*, 31(4), 313–327. <https://doi.org/10.2307/2136816>
- Mufida, A. (2008). *Hubungan Work-Family Conflict dengan Psychological Well-Being Ibu yang Bekerja*. Universitas Indonesia.

- Nielson, T. R., Carlson, D. S., & Lankau, M. J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 59, pp. 364–381. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1806>
- O’Driscoll, M. P., Brough, P., & Kalliath, T. J. (2004). Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: a longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 36–56. <https://doi.org/10.1108/02610150410787846>
- Pamintaningtiyas, I. D., & Soetjningsih, C. H. (2020). Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Psychological Well-Being Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat Di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon. *Psikologi Konseling*, 16(1), 581–589. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19142>
- Ria, R. (2012). *Hubungan antara family fungcion dan psychological well-being pada ibu dari anak autis usia kanak-kanak menengah*. Depok Fakultas Psikologi.
- Rijswijk, K. Van, Bekker, M. H. J., Rutte, C. G., & Croon, M. A. (2004). The Relationships Among Part-Time Work , Work – Family Interference , and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 286–295. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.4.286>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything , or Is It ? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Sari, N. K. (2016). *Hubungan Psychological Well being dengan Konflik Peran Ganda pada Karywati yang Bekerja di Bank Kaltim Kota Samarinda* (Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda). Retrieved from <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BDsuQOHOci4J:https://media.neliti.com/media/publications/9138-ID-perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan-ele.pdf+%cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>
- Sianturi, M. M., & Zulkarnain, Z. (2013). Analisis work family conflict terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal Sains Dan Praktik Psikologi*, 1(3).
- Soh, M., Zarola, A., Palaiou, K., & Furnham, A. (2016). Work-related well-being. *Health Psychology Open*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2055102916628380>
- Susanti. (2012). Hubungan Harga Diri dan Psychological Well Being pada Wanita Lajang Ditinjau dari Bidang Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1(1).
- Tenggara, Zamralita, S. (2008). Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, Vol. 10, N, 96–115.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138–164. <https://doi.org/10.1177/0192513X02023001007>