

Konflik Pekerjaan dan Keluarga pada Pasangan dengan Peran Ganda

Work-Family Conflict among Dual-Career Couples

Novensia Wongpy, Jenny Lukito Setiawan

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra, Surabaya

Abstract: Work-family interface can be viewed from two directions, work-to-family and family-to-work. The imbalance in carrying out two roles in the area of work and family will trigger conflict, which is known as work-to-family conflict and family-to-work conflict. The aim of this study was to compare work and family conflicts in working husbands and wives. The participants were 30 married couples (60 persons) who have one child and work as employees, managers and entrepreneurs. Work-family conflict was measured using a questionnaire that measures the level of conflict in two directions, work-to-family conflict and family-to-work conflict. The result shows that there is no difference in work-to-family conflict between husbands and wives. However, there is difference between work-to-family conflict and family-to-work conflict with the average of work-to-family conflict is higher than family-to-work conflict for both husbands and wives. The findings indicate that gender difference does not affect the ways in balancing between work and family roles among both husbands and wives.

Keywords: Work-family conflict, family-work conflict, dual career couple

Abstrak: *Work-Family Interface* dapat ditinjau dari dua arah yaitu *work-to-family* dan *family-to-work*. Ketidakseimbangan dalam menjalankan dua peran di area pekerjaan dan keluarga akan memicu konflik yang disebut sebagai *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict*. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan konflik pekerjaan dan keluarga pada pasangan suami dan istri yang keduanya bekerja. Subjek penelitian adalah 30 pasangan suami istri (60 orang), minimal telah memiliki satu anak dan bekerja sebagai karyawan, manager maupun wiraswasta. *Work-family conflict* diukur dengan menggunakan angket tertutup yang mengukur level konflik dari dua arah yaitu *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *work-family conflict* antara kelompok suami dan kelompok istri. Namun, terdapat perbedaan antara *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* dengan nilai rata-rata *work-to-family conflict* lebih tinggi dibandingkan dengan *family-to-work conflict* baik pada kelompok suami maupun istri. Penelitian ini menunjukkan tidak ada perbedaan gender dalam cara menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan rumah tangga.

Kata kunci: *Work-family conflict, family-work conflict, pasangan yang bekerja*

Pandangan tradisional mengenai peran laki-laki dan perempuan mulai berubah ke arah egaliter (Olson, DeFrain & Skogrand, 2011). Hal ini terlihat dari

meningkatnya perempuan yang bekerja di luar rumah dan laki-laki juga mulai memiliki tanggung jawab dalam menjalankan peran di rumah tangga (McElwain,

Korespondensi tentang artikel ini dapat dialamatkan kepada Novensia Wongpy melalui email: novensia.wongpy@ciputra.ac.id

Korabik & Rosin, 2005). *International Labour Organization* (ILO) melaporkan bahwa di Indonesia angka pekerja perempuan di tahun 2016 mulai meningkat sebesar 48% jika dibandingkan dengan tahun 2006 (Organisasi Perburuhan Internasional, 2017). Kesenjangan antara pekerja perempuan dan laki-laki mulai menyempit meskipun jumlah pekerja perempuan masih lebih rendah dibanding pekerja laki-laki. Hasil penelitian dari McElwain et al. (2005) juga mendukung bahwa saat ini peran laki-laki maupun perempuan sudah seimbang. Tak hanya perempuan, laki-laki juga mau terlibat dan bertanggung jawab dalam peran di rumah tangga.

Pekerjaan dan rumah tangga merupakan dua area atau dua sistem yang berbeda dari kehidupan orang dewasa. Setiap area tersebut, baik pekerjaan maupun rumah tangga, memiliki faktor yang berbeda dalam menjelaskan kualitas hidup individu (Huang, Hammer, Neal & Perrin, 2004). Jika individu mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga, keseimbangan tersebut dapat meningkatkan kesehatan, kebahagiaan dan kesuksesan hidup individu tersebut (Soomro, Breiteneker, & Shah, 2018). Keseimbangan antara kerja dan keluarga dapat didefinisikan sebagai tingkat kebahagiaan yang dirasakan individu saat individu mampu menyeimbangkan kehidupannya dalam bidang pekerjaan juga dalam berumah tangga (Adisa, Gbadamosi & Osabutey, 2016).

Mengatur kehidupan keluarga saat suami dan istri sama-sama bekerja lebih sulit dibandingkan dengan mengatur kehidupan rumah tangga yang tradisional seperti suami bekerja dan istri di rumah (Howard, Donofrio, & Boles, 2004). Ketika individu tidak mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarganya, maka individu ini akan mengalami konflik yang disebut sebagai konflik kerja dan keluarga (*work-family conflict*).

Konflik kerja-keluarga merupakan konflik peran yang terjadi saat tuntutan peran sebagai pekerja dan tuntutan peran sebagai anggota keluarga tidak dapat disejajarkan atau diseimbangkan satu sama lain (Greenhaus & Beuttel, 1985). Peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga tidak dapat dipisahkan. Saat individu tidak mampu memenuhi perannya dalam keluarga karena hal-hal terkait pekerjaan, maka individu tersebut mengalami *work-to-family conflict*. Sedangkan saat individu tidak mampu memenuhi perannya dalam pekerjaan akibat pemenuhan peran dalam keluarga, maka individu tersebut mengalami *family-to-work conflict* (Lee, Zvonkovic & Crawford, 2014).

Work-family conflict telah menjadi isu yang penting diteliti dalam 20 tahun terakhir akibat adanya berbagai konsekuensi negatif dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan maupun di rumah tangga (Huffman, Olson, O'Gara & King, 2014). Meskipun penelitian mengenai *work-family conflict* sudah banyak dikaji, namun penelitian tersebut masih banyak berfokus pada konteks pekerjaan atau organisasi misalnya seperti *antecedent* dari *work-family conflict* (Boyar, Maertz, Mosley & Carr, 2008) hingga implikasi *work-family conflict* bagi pekerja (Judge, Ilies & Scott, 2006). Greenhaus & Beuttel (1985) menyebutkan bahwa konteks kerja (organisasi) dan konteks keluarga adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan sehingga perlu diteliti lebih lanjut mengenai *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* dari dua konteks tersebut yaitu dari konteks kerja maupun konteks keluarga.

Konflik kerja-keluarga menimbulkan dampak negatif dalam berbagai konteks baik konteks pekerjaan maupun konteks keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Artiawati (2017) membagi dampak dari konflik tersebut ke dalam tiga area yaitu dampak terhadap individu, keluarga dan pekerjaan. Individu yang

mengalami konflik mudah merasakan masalah terkait kesehatan, stres, kurangnya komunikasi dengan orang lain terutama dengan anggota keluarga serta menurunnya kualitas relasi. Dampak terhadap keluarga dapat meliputi konflik dengan anggota keluarga dan anak yang kurang mendapatkan perhatian. Dampak dalam pekerjaan biasanya meliputi stres karena pekerjaan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja hingga rendahnya performa kerja yang dihasilkan.

Penelitian Waite dan Gallagher (2000) menunjukkan bahwa konflik dan ketegangan akan meningkat jika pasangan suami dan istri bekerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa istri yang terlalu banyak menghabiskan waktu di luar rumah akan cenderung membuat urusan rumah tangga dan pengasuhan anak terabaikan. Pasangan suami istri yang bekerja juga memunculkan konflik dan permasalahan lain. Latifatunnikmah dan Lestari (2017) menunjukkan bahwa konflik yang terjadi pada pasangan suami dan istri dapat bersumber dari pekerjaan. Suami seringkali merasa tidak puas terutama pada faktor keintiman karena istri yang terlalu banyak menghabiskan waktu bekerja di luar rumah.

Konflik yang tidak teratasi dalam rumah tangga dapat menyebabkan perceraian. Dalam tahun 2017, data Pengadilan Tinggi Agama Surabaya menunjukkan bahwa sebanyak 415.848 perkara perceraian diajukan dengan cerai talak sebanyak 113.987 dan cerai gugat berjumlah 301.861 kasus (Hidayat, 2018). Dapat dilihat bahwa fenomena gugat cerai memiliki angka yang lebih tinggi dibandingkan talak cerai. Perempuan karir tercatat paling sering menggugat cerai karena banyaknya perempuan yang berfokus pada karir hingga akhirnya mengesampingkan keluarga (Oni, 2017).

Karena itu, penelitian mengenai *work-family conflict* penting dilakukan agar dinamika munculnya konflik antara

kerja dan keluarga dapat lebih dipahami secara utuh. Selain itu, melalui penelitian tersebut, akan dapat ditemukan langkah-langkah tepat untuk menghindari dan mengatasi konflik antar peran pekerjaan dan keluarga. Huang et al. (2004) menyatakan bahwa pemahaman yang mendalam mengenai *work-family conflict* penting untuk mempertahankan kesehatan mental dan kesuksesan individu dalam kehidupan dan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, penelitian dari dua arah yaitu *work-to-family* dan *family-to-work conflicts* penting dilakukan untuk membandingkan level tingginya konflik yang terjadi apakah akibat dari pekerjaan atau akibat tuntutan peran dalam keluarga (Nwanzu & Bojehre, 2016).

Penelitian *work-family conflict* dari dua arah penting diteliti untuk mengetahui area konflik yang lebih mengganggu yaitu peran pekerjaan yang mengganggu peran dalam keluarga atau sebaliknya, sehingga dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui area yang paling penting untuk diberikan intervensi yaitu ranah pekerjaan atau ranah keluarga. Penelitian *work-family conflict* juga penting dilakukan pada pasangan suami istri karena pasangan suami istri sama-sama dituntut untuk menyeimbangkan peran mereka di pekerjaan dan peran mereka dalam rumah tangga. Ketika pasangan suami istri tidak dapat menyeimbangkan kedua peranan tersebut, maka akan memicu timbulnya konflik dari dua sisi yaitu *work-to-family conflict* ataupun *family-to-work conflict*. Berdasarkan penjelasan tersebut, penting diteliti lebih lanjut mengenai perbedaan *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* terutama pada pasangan suami istri yang keduanya bekerja.

Work-family conflict

Konflik antar peran (*inter-role conflict*) merupakan konflik saat peran individu di suatu kondisi bertentangan

dan menimbulkan tekanan pada individu tersebut untuk memenuhi perannya di kondisi atau tempat yang berbeda. Berdasarkan definisi konflik antar peran tersebut, maka konflik kerja keluarga dapat didefinisikan sebagai konflik antar peran saat tekanan dalam peran di bidang pekerjaan dan keluarga saling memberikan kontribusi dalam menimbulkan ketidakseimbangan peran (Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), ada tiga aspek konflik dalam *work-family conflict* yang perlu dipahami, yaitu *time-based*, *strain-based*, dan *behavior-based conflicts*.

Time-based conflict terjadi jika waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak cukup digunakan untuk memenuhi peran lainnya. *Strain-based conflict* ditandai dengan munculnya ketegangan emosional dalam memenuhi satu peran sehingga ketegangan ini menghambat pemenuhan peranan lainnya. *Behavior-based conflict* terjadi saat perilaku di satu peran tidak kompatibel dengan perilaku di peranan lainnya. Konflik kerja dan keluarga tidak hanya terjadi dalam satu arah, namun terjadi dalam dua arah yaitu *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* (Lee et al., 2014; Nazuridin, Ahmad, & Zainal, 2012; Huang et al., 2004).

Work-to-family conflict

Work-to-family conflict adalah konflik antar peran saat pemenuhan peran di pekerjaan mengganggu peran di keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Huang et al. (2004) hal yang mendahului munculnya konflik kerja keluarga adalah stresor dari ranah pekerjaan misalnya kurangnya supervisi dalam pekerjaan atau panjangnya jam kerja. Konflik kerja-keluarga dapat menjadi salah satu sumber stres yang muncul saat individu memberikan waktu yang lebih banyak untuk bekerja sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang dan mengakibatkan

konflik (Soomro, Breitenecker, & Shah, 2018).

Family-to-work conflict

Family-to-work conflict juga merupakan konflik antar peran yang serupa dengan *work-to-family conflict* namun berbeda dari segi *antecedent* (Howard et al., 2004). Konflik keluarga-kerja terjadi saat tanggung jawab sebagai anggota keluarga mengganggu tanggung jawab di bidang pekerjaan (Lee et al., 2014). Artiwati (2017) menjelaskan bahwa konflik keluarga-kerja dapat diakibatkan oleh beberapa faktor seperti tuntutan untuk mengasuh anak (terutama anak di bawah usia lima tahun dan remaja), tanggung jawab atas tugas-tugas rumah tangga, dan aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam keluarga. Kurangnya dukungan dari keluarga juga dapat meningkatkan konflik-kerja keluarga dan memberikan dampak yang negatif bagi kehidupan pekerjaan (McManus et al., 2002).

Ketidakmampuan individu baik laki-laki dan perempuan dalam menyelesaikan tanggung jawab di bidang pekerjaan maupun urusan rumah tangga dapat menimbulkan *work-family conflict* (Nwanzu & Bojehgre, 2016). Menurut McElwain, Korabik, dan Rosin (2005), pada dasarnya tidak ada perbedaan yang besar atau signifikan pada laki-laki dan perempuan dalam merasakan *work-family conflict*, namun jika diteliti lebih lanjut perempuan cenderung lebih rentan mengalami *work-family conflict* dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja sehingga mereka akan cenderung mengalami *work-family conflict* dibandingkan dengan laki-laki yang juga banyak menghabiskan waktu di pekerjaan (Calvo-Saguero, Martinez-de-Lecea, del Carmen Aguilar-Luzon, 2012). Meskipun bekerja, peran tradisional perempuan tidak dapat dilepaskan sehingga perempuan dapat

merasakan konflik yang lebih tinggi. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Ada perbedaan *work-family conflict* antara kelompok suami dan kelompok istri

Work-family conflict dapat terjadi melalui dua arah, yaitu *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985). Penelitian Nwanzu dan Bojehre (2016) menunjukkan bahwa *work-to-family conflict* lebih sering dirasakan dibandingkan dengan *family-to-work conflict*. Tuntutan peran pekerjaan yang lebih berat dibandingkan dengan tuntutan peran dalam keluarga membuat individu lebih mudah merasakan *work-to-family conflict* dibandingkan *family-to-work conflict*. Waktu bekerja yang tidak fleksibel membuat individu lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja dibandingkan dengan waktu bersama keluarga sehingga intensitas terjadinya *work-to-family conflict* akan lebih sering muncul dibandingkan dengan *family-to-work conflict*. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 2: Ada perbedaan antara *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* pada suami dan istri

Peran tradisional gender menentukan bahwa prioritas perempuan adalah tugas-tugas rumah tangga sedangkan prioritas laki-laki adalah bekerja di luar rumah (Olson, 2011). Berdasarkan peran tradisional, diduga bahwa istri yang bekerja akan merasakan *family-to-work conflict* yang lebih tinggi dibandingkan dengan *work-to-family conflict* karena perempuan memiliki tanggung jawab yang lebih besar pada peran dalam keluarga sehingga dapat mengganggu peran dalam pekerjaan. Pada laki-laki, diduga

work-to-family conflict akan lebih sering dirasakan dibandingkan dengan *family-to-work conflict*. Tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan dapat membuat laki-laki tidak mampu memenuhinya dalam keluarga sehingga dapat memunculkan *work-to-family conflict*. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 3a: Ada perbedaan antara *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* pada kelompok suami

Hipotesis 3b: Ada perbedaan antara *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* pada kelompok istri

Work-to-family conflict lebih sering muncul pada laki-laki dibandingkan dengan perempuan (Fu & Shaffer, 2001). Laki-laki menghabiskan banyak waktu di pekerjaan sehingga laki-laki akan merasakan *work-to-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan (Kinnunen & Mauno, 1998). Pada perempuan, perempuan akan menghabiskan lebih banyak waktu di keluarga dan mengurus keluarga yang merupakan tugas utamanya, sehingga perempuan akan merasakan *family-to-work conflict* yang lebih tinggi dibanding laki-laki. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 4a: Ada perbedaan *work-to-family conflict* antara kelompok suami dan kelompok istri

Hipotesis 4b: Ada perbedaan *family-to-work conflict* antara kelompok suami dan kelompok istri

Metode

Partisipan

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang (30 pasangan suami dan

Tabel 1. Contoh butir pada angket *work-family conflict*

Arah	Aspek	Butir
<i>Work-to-family conflict</i>	<i>Time based</i>	Pekerjaan saya membuat saya tidak dapat melakukan aktivitas keluarga lebih dari yang saya inginkan.
	<i>Strain based</i>	Ketika saya pulang bekerja, saya terlalu lelah untuk berpartisipasi dalam kegiatan atau tanggung jawab keluarga.
	<i>Behavior based</i>	Perilaku penyelesaian masalah yang saya gunakan dalam pekerjaan tidak efektif dalam menyelesaikan masalah di rumah.
<i>Family-to-work conflict</i>	<i>Time based</i>	Waktu yang saya habiskan untuk tanggung jawab keluarga sering mengganggu tanggung jawab pekerjaan saya.
	<i>Strain based</i>	Tekanan dari rumah membuat saya sering disibukkan dengan masalah keluarga di tempat kerja.
	<i>Behavior based</i>	Perilaku pemecahan masalah yang saya gunakan di rumah tidak akan berguna di tempat kerja.

istri) dengan rentang usia 20 hingga 40 tahun. Subjek penelitian merupakan pasangan suami istri yang telah memiliki minimal 1 anak yang tinggal bersama di Surabaya. Semua subjek penelitian bekerja dengan jabatan sebagai staff (63%), manager (31%), sedangkan 5% dari subjek merupakan wiraswasta. Sebesar 46,7% subjek memiliki jam kerja 48 jam per minggu, 23,3% subjek lebih dari 48 jam per minggu dan 30% subjek bekerja kurang dari 48 jam per minggu.

Pengukuran

Pengambilan data *work-family conflict* menggunakan angket tertutup *work-family conflict* yang disusun oleh Greenhaus dan Beutell (dikutip oleh Carlson, Kacmar dan Williams, 2000). Angket ini terdiri dari dua arah yaitu *work-to-family* dan *family-to-work* sehingga dalam satu angket telah dapat mengukur *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict*. Angket diukur melalui skala Likert 1 sampai 5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Angket berisi total 18 butir dan masing-masing arah terdiri dari tiga aspek yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. Hasil validasi alat ukur menunjukkan item valid dan juga reliabel dengan nilai α

cronbach sebesar 0,838 ($\alpha > 0,7$). Contoh butir yang digunakan dalam angket *work-family conflict* dapat dilihat pada Tabel 1.

Hasil

Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1 tidak terbukti. Hasil uji perbedaan *work-family conflict* (Tabel 2) menggunakan *independent t-test* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *work-family conflict* antara kelompok suami dan kelompok istri ($t=0,031$; $p>0,05$).

Tabel 2. Mean, Standar Deviasi dan uji beda *work-family conflict* antara Kelompok Suami dan Kelompok Istri

	n	Mean	t	Sig
Suami	30	45,367	0,031	0,976
Istri	30	45,300		

Sementara itu, hasil uji hipotesis 2 (perbedaan antara *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict*) menggunakan *paired t-test* menunjukkan bahwa terbukti adanya perbedaan *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* pada keseluruhan subjek penelitian ($t=6,605$; $p<0,05$) Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik suami dan istri mengalami *work-to-family conflict* yang lebih tinggi

jika dibandingkan dengan *family-to-work conflict* (Tabel 3).

Tabel 3. Mean, Standar Deviasi dan uji beda antara *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* pada Suami dan Istri

	n	Mean	t	Sig
<i>Work to Family</i>	60	24,57	6,605	0,000
<i>Family to Work</i>	60	20,7667		

Hasil uji perbedaan antara *work-to-family conflict* dengan *family-to-work conflict* pada kelompok suami (hipotesis 3a) menggunakan *paired t-test* juga menunjukkan ada perbedaan antara *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* ($t=5,643$; $p<0,05$). Pada subjek penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa suami merasakan *work-to-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan dengan *family-to-work conflict* (Tabel 4).

Tabel 4. Mean, Standar Deviasi dan uji beda antara *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* pada kelompok Suami

	n	Mean	t	Sig
<i>Work to family</i>	30	25,1000	5,643	0,000
<i>Family to work</i>	30	20,2667		

Hasil yang sama juga tampak pada uji perbedaan antara *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* pada kelompok istri (hipotesis 3b) dengan menggunakan *paired t-test*. Berdasarkan skor pada Tabel 5, ada perbedaan *work-to-family conflict* dengan *family-to-work*

Tabel 5. Mean, Standart Deviasi dan uji beda antara *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* pada kelompok Istri

	n	Mean	t	Sig
<i>Work to Family</i>	30	24,0333		
<i>Family to Work</i>	30	21,2667	3,767	0,01

conflict ($t=3,767$; $p<0,05$). Pada subjek penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa istri mengalami *work-to-family conflict* yang lebih tinggi ketika dibandingkan dengan *family-to-work conflict*.

Hasil yang berbeda muncul pada uji hipotesis 4a. Hasil uji perbedaan pada *work-to-family conflict* antara kelompok suami dan kelompok istri (Tabel 6) dengan menggunakan *independent t-test* menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan ($t=0,782$; $p>0,05$).

Tabel 6. Mean, Standar Deviasi dan uji beda *work-to-family conflict* antara kelompok suami dan kelompok istri

	n	Mean	t	Sig
Suami	30	25,1000	0,782	0,438
Istri	30	24,0333	0,782	

Tabel 7. Mean, Standar Deviasi dan uji beda *family-to-work conflict* antara kelompok suami dan kelompok istri

	n	Mean	t	Sig
Suami	30	20,2667	-0,927	0,358
Istri	30	21,2667	-0,927	

Hasil uji perbedaan *family-to-work conflict* antara kelompok suami dan kelompok istri (hipotesis 4b) dengan menggunakan *independent t-test* juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan ($t= -0,927$; $p>0,05$) antar kedua nya (lihat Tabel 7).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis 1 (Tabel 2) yang telah dilakukan, tidak terdapat perbedaan *Work-family conflict* antara suami maupun istri ($p>0,05$). Hasil penelitian ini mendukung penelitian McElwain, et al (2015) yang menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan menunjukkan derajat *work-family conflict* yang tidak berbeda. Karakteristik subjek penelitian dari segi usia dan anak juga

dapat menjelaskan level *work-family conflict* yang dirasakan. Penelitian Bennett, Beehr, dan Ivanitskaya (2017) menyebutkan bahwa pekerja yang berusia di bawah 40 tahun ditekan untuk bekerja lebih keras sehingga pada akhirnya mereka akan mengorbankan keluarga. Dari sisi keluarga, mereka juga masih dituntut untuk dapat memelihara keluarga dan mengasuh anak-anak. Higgins, Duxbury, dan Lee (1994) menyatakan bahwa keluarga yang memiliki anak di bawah usia 13 tahun dapat meningkatkan level konflik kerja keluarga. Hal inilah yang membuat individu pada usia tersebut seringkali merasakan *work-family conflict*, sehingga pasangan suami-istri yang memiliki anak cenderung merasakan *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pasangan yang tidak memiliki anak.

Suami yang memiliki istri bekerja juga memiliki kepedulian yang lebih tinggi dibandingkan dengan suami yang istrinya tidak bekerja (Saraceno, 2007). Suami yang istrinya bekerja lebih peduli untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga dan ikut mengasuh anak. Suami juga terlibat untuk mengekspresikan emosi pada anak dan aktif terlibat dalam kegiatan mengasuh anak sehingga konflik yang dirasakan antara peran pekerjaan dan rumah tangga juga menjadi tinggi (Huffman et al., 2014). Hal inilah yang diduga menyebabkan para suami juga merasakan *work-family conflict*.

Pada pihak istri, tidak ada toleransi dalam pekerjaan, meskipun istri bekerja hanya untuk membantu suami dan bukan merupakan kewajiban utama mereka (Latifatunnikmah & Lestari, 2017). Dalam hal pekerjaan, tidak ada lagi perbedaan gender sehingga laki-laki maupun perempuan akan diberikan beban kerja yang sama juga tidak ada toleransi bagi perempuan. Dengan beban kerja tersebut, istri tetap diwajibkan untuk mengurus rumah dan mengasuh anak.

Hal inilah yang diduga menyebabkan beban istri yang bekerja menjadi bertambah dan dapat menyebabkan konflik antar peran di pekerjaan dan peran dalam keluarga.

Hasil uji hipotesis 2 (Tabel 3) menyatakan bahwa terdapat perbedaan *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* pada keseluruhan subjek. Nilai rata-rata menunjukkan bahwa *work-to-family conflict* lebih tinggi dibandingkan dengan *family-to-work conflict*. Penelitian Kinnunen dan Mauno (1998) menunjukkan bahwa prevalensi terjadinya *work-to-family conflict* lebih tinggi jika dibandingkan dengan *family-to-work conflict* baik pada laki-laki maupun perempuan. Waktu yang dihabiskan untuk bekerja seringkali mengganggu waktu yang harusnya dihabiskan bersama keluarga sehingga pekerjaanlah yang sering mengganggu urusan rumah tangga.

Work-to-family conflict lebih sering dirasakan dibandingkan dengan *family-to-work conflict* karena kepentingan di ranah pekerjaan bersifat teratur, baku dan mendesak sehingga akan lebih mengganggu urusan dan kepentingan di rumah yang sifatnya fleksibel (Ahmad & Omar, 2008). Penelitian Cinnamon dan Rich (2002) menyatakan bahwa saat ini individu yang bekerja telah mendapatkan dukungan sosial baik dari keluarga maupun asisten profesional, sehingga hal ini dapat menurunkan risiko terjadinya *family-to-work conflict*.

Jika ditinjau dengan lebih spesifik (hipotesis 3a dan 3b), dapat dilihat bahwa baik pada kelompok suami maupun kelompok istri menunjukkan *work-to-family conflict* yang lebih besar daripada *family-to-work conflict*. Hal ini didukung oleh penelitian Nwanzu dan Bojehgre (2016) yang menyatakan bahwa pada laki-laki dan perempuan, *work-to-family conflict* cenderung lebih sering muncul karena tuntutan di bidang pekerjaan lebih besar dibandingkan tuntutan dari keluar-

ga. Grant et al. (2019) juga menyatakan bahwa pada pekerjaan tertentu, terutama yang bergaji rendah, individu memiliki banyak tanggung jawab dan tidak memiliki kontrol atas hal tersebut sehingga tuntutan pekerjaan seringkali mengganggu soal urusan rumah tangga. Akibatnya, tugas-tugas rumah tangga terkorbankan demi memenuhi tuntutan pekerjaan.

Jam pekerjaan yang tidak fleksibel membuat individu menjadi kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran dalam rumah tangga (Cifre, Vera, & Signani, 2015). Individu yang memiliki peran ganda, juga memiliki konflik internal dan rasa bersalah ketika tidak dapat memenuhi peran dalam rumah tangga sehingga meningkatkan persepsi bahwa dirinya sedang merasakan konflik kerja-keluarga (Schockley, Shen, DeNunzio, Arvan dan Knudsen, 2017). Hal inilah yang diduga menjadi sebab *work-to-family conflict* lebih sering dirasakan dibandingkan dengan *family-to-work conflict* pada kelompok suami dan pada kelompok istri.

Suami yang bekerja memiliki *value* dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan karena pekerjaan dapat membantu mereka untuk memenuhi peran sebagai pencari nafkah utama (Cinnamon & Rich, 2002), namun hal ini diduga menjadi beban tersendiri ketika para suami tidak dapat memenuhi peran lainnya dalam keluarga akibat sibuk bekerja. Pada istri yang bekerja, ada ekspektasi sosial bahwa perempuan yang bekerja tetap harus menempatkan pekerjaan sebagai hal yang utama dibandingkan keluarga (Higgins et al., 1994). Implikasinya, perempuan bekerja jadi sulit mendevisikan waktu dan tenaga untuk keluarga. Bahkan ada kecenderungan pihak istri untuk membawa pulang dan menyelesaikan pekerjaan mereka di rumah (Greenstein, 2000).

Suami dan istri yang sama-sama

bekerja dapat saling memahami kondisi masing-masing sehingga konflik yang terjadi dalam rumah tangga, masih dapat dikelola dengan cukup baik (Christine, Oktorina & Mula, 2011). Adanya bantuan dan dukungan dari pasangan dapat mereduksi terjadinya *family-to-work conflict* baik pada perempuan maupun laki-laki sehingga *family-to-work conflict* lebih jarang terjadi dibandingkan dengan *work-to-family conflict* (Jeffrey Hill et al., 2004). Suami dan istri juga telah memiliki strategi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam rumah tangga (Latifatunnikmah & Lestari, 2017). Dukungan sosial dari anggota keluarga yang lain juga dapat membantu meringankan tugas-tugas rumah tangga sehingga tugas rumah tangga tidak sering mengganggu peran dalam pekerjaan. Hal inilah yang diduga membuat intensitas *family-to-work conflict* menjadi lebih rendah jika dibandingkan dengan *work-to-family conflict*. Suami dan istri tidak terlalu terbebani dengan tanggung jawab rumah tangga. Karena itu, peran dalam keluarga tidak mengganggu peran pekerjaan sebanyak peran pekerjaan yang mengganggu peran dalam keluarga.

Hasil uji hipotesis 4a (Tabel 6) juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *work-to-family conflict* antara kelompok suami dan kelompok istri. Hasil ini selaras dengan penelitian dari Calvo-Salguero et al. (2012) yang menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan pada laki-laki maupun perempuan dalam merasakan *work-to-family conflict*. Laki-laki dan perempuan sama-sama menghabiskan lebih banyak waktu di pekerjaan dibandingkan waktu dengan keluarga sehingga hal ini menyebabkan *work-to-family conflict*. Secara sosial, tak hanya perempuan yang dituntut untuk lebih memperhatikan keluarga, namun laki-laki juga dituntut untuk dapat menjadi suami dan ayah yang dapat mendevisikan waktunya untuk keluarga (Kinnunen dan

Mauno, 1998). Atas dasar alasan ini, dapat dipahami mengapa level *work-to-family conflict* pada laki-laki dan perempuan dapat sama-sama tinggi.

Dalam konteks pekerjaan dan organisasi, tuntutan pekerjaan juga tidak lagi memandang peran laki-laki dan perempuan. Baik laki-laki maupun perempuan sama-sama dituntut untuk menunjukkan performa seoptimal mungkin dalam bekerja dan tidak ada toleransi terhadap beban kerja. Hal inilah yang diduga membuat suami dan istri merasa bahwa tuntutan pekerjaan mengganggu pemenuhan peran mereka dalam rumah tangga sehingga suami dan istri merasakan *work-to-family conflict* yang sama.

Pada uji hipotesis 4b (tabel 7), hasil penelitian juga menyatakan bahwa tidak ada perbedaan *family-to-work conflict* antara kelompok suami dan kelompok istri. Pasangan suami-istri yang menjadi partisipan penelitian ini telah memiliki minimal 1 anak. Penelitian Schockley et al (2017) menunjukkan bahwa adanya anak dapat menyebabkan terjadinya *family-to-work conflict* sebab anak memberikan tuntutan tertentu yang harus dipenuhi oleh orang tua. Hal ini didukung oleh McManus et al (2002) yang menyatakan bahwa prediktor dari *family-to-work conflict* adalah tuntutan dari keluarga sehingga individu yang bekerja dapat merasakan *family-to-work conflict*.

Pada kelompok istri, *family-to-work conflict* dapat terjadi karena pada dasarnya perempuan lebih banyak menghabiskan waktu dan tenaga untuk keluarga sehingga peran dalam rumah tangga dapat mengganggu peran sebagai pekerja (Calvo-Saguero et al., 2012). Tidak hanya bekerja, laki-laki juga mulai terlibat aktif dalam hal tugas-tugas pengasuhan dan tugas rumah tangga. Bocchichio (2007) menyatakan bahwa adanya pergeseran peran dari peran gender tradisional membuat ayah juga dituntut untuk banyak memberikan afeksi pada anak dan

harus bersikap responsif terhadap segala kebutuhan anak. Peran sebagai suami dan ayah ini dapat mengganggu peran dalam pekerjaan dan menimbulkan *family-to-work conflict*.

Secara keseluruhan, dapat diketahui bahwa baik suami maupun istri sama-sama merasakan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Jika dibandingkan lebih spesifik, suami dan istri memiliki level *work-to-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan *family-to-work conflict*. Hal ini menunjukkan bahwa suami maupun istri merasa tuntutan dan peran dalam pekerjaan mengganggu pemenuhan tuntutan dan peran dalam keluarga hingga menimbulkan konflik antar peran. Pada istri, tuntutan peran sebagai seorang ibu tidak dapat terpenuhi akibat beban pekerjaan dan diduga tidak ada toleransi dalam bekerja sehingga istri tidak dapat berperan secara efektif dalam keluarga. Saat ini suami juga dituntut untuk lebih peduli dan lebih menunjukkan afeksi pada anggota keluarga. Adanya beban pekerjaan dan banyaknya waktu yang dihabiskan untuk bekerja membuat suami kesulitan untuk memenuhi peran dan tuntutan keluarga sehingga meningkatkan level konflik yang dirasakan.

Ada beberapa implikasi dari hasil penelitian ini. Pertama, *Work-to-family conflict* yang dialami oleh suami maupun istri menunjukkan bahwa keluarga sering kali menjadi “korban” dari pemenuhan peran dalam pekerjaan. Dapat dipahami bahwa tuntutan di area pekerjaan lebih tinggi sehingga pada akhirnya dapat mengganggu peran dalam kehidupan berkeluarga. Hal ini dapat menjadi ancaman tersendiri bagi keluarga terutama bagi anak mengingat semua subjek penelitian memiliki anak. Waktu, perhatian dan energi yang seharusnya dicurahkan bagi anak menjadi berkurang akibat pemenuhan peran pekerjaan.

Kedua, banyaknya waktu dan tenaga yang dihabiskan suami dan istri

untuk bekerja juga membuat suami-istri tidak memiliki waktu untuk membangun komunikasi dan relasi yang lebih intim. Konflik yang dirasakan oleh suami maupun istri membuat keduanya memiliki hambatan yang lebih besar untuk saling berkomunikasi dan mengkoordinasikan urusan rumah tangga.

Ketiga, tak hanya terkait urusan rumah tangga, berkurangnya koordinasi juga berdampak pada *parenting*. Suami dan istri jadi membutuhkan usaha ekstra untuk saling berkoordinasi mengenai pengasuhan anak, padahal peran kedua orang tua atau *co-parenting* sangat penting bagi pola pengasuhan anak yang efektif.

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan *work-family conflict* antara kelompok suami dan kelompok istri. Selain itu, intensitas terjadinya *work-to-family conflict* lebih tinggi dibandingkan dengan *family-to-work conflict* baik pada suami maupun istri. Hal ini terjadi karena tuntutan pekerjaan yang lebih besar dan waktu bekerja yang tidak fleksibel sehingga mengganggu peran di rumah atau keluarga.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada lagi perbedaan gender dalam menyeimbangkan peran di area pekerjaan dan area rumah tangga. Laki-laki dan perempuan sama-sama mengalami konflik dan dituntut untuk dapat bekerja dengan optimal, dan juga tidak ada toleransi untuk hal-hal terkait keluarga atau rumah tangga.

Saran

Dampak-dampak negatif yang dialami keluarga akibat *work-family conflict*, penting menjadi perhatian bagi pembuat kebijakan atau pimpinan perusahaan tempat suami dan istri bekerja. Pimpinan perusahaan perlu menata ulang beban kerja setiap karyawan agar tetap terjadi keseimbangan antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Hal ini juga penting dilakukan agar setiap karyawan bisa bekerja dengan lebih optimal dan tidak mengalami konflik dalam kehidupan pekerjaan dan rumah tangganya.

Penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *work-family conflict*. Peneliti selanjutnya dapat meninjau *work-family conflict* berdasarkan dua faktor yaitu faktor keluarga dan faktor pekerjaan. Faktor dari keluarga dapat berupa dukungan sosial, atau kepuasan pernikahan, sedangkan faktor dari pekerjaan dapat berupa tuntutan pekerjaan atau performa kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat meneliti dampak-dampak dari *work-family conflict* baik pada area kerja maupun pada area keluarga.

Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk meneliti hal-hal terkait kesehatan mental seperti stres akibat dari konflik yang dirasakan. Dengan penelitian yang mengkaji topik tersebut, akan dapat diketahui *antecedent* maupun *outcome* yang lebih jelas dari *work-family conflict* yang terjadi pada laki-laki maupun perempuan dan dapat memberikan arahan dalam upaya menyeimbangkan antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

Daftar Pustaka

- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. (2016). Work-family balance: A case analysis of coping strategies adopted by Nigerian and British working mothers. *Gender in Management:*

- An International Journal*, 31(7), 414-433. doi: 10.1108/GM-01-2016-0010
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2008). Gender Differences in Work-family conflict and Family-Friendly Employment Policy Practices. *International Journal of the Humanities*, 6(3), 15-26. doi: 10.18848/1447-9508/CGP/v06i03/42395
- Artiawati. (2017). The work-family interface in Indonesia. In Korabik, K., Aycan, Z., & Ayman, R. (Eds.). *The Work-Family Interface in Global Context* (p.215-235). New York: Taylor & Francis.
- Bennett, M. M., Beehr, T. A., & Ivanitskaya, L. V. (2017). Work-family conflict: differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 314-332. doi: 10.1108/JMP-06-2016-0192
- Bocchicchio, A.M. (2007). Fathers in the workplace: the use of EAP core technology functions in assisting fathers with work/family balance. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22(1), 89-102. doi: 10.1300/J490v22n01_06
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Mosley Jr, D. C., & Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235. doi:10.1108/02683940810861356
- 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. doi: 10.1080/00207594.2011.595414
- 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. doi:10.1006/jvbe.1999.1713
- Cifre, E., Vera, M., & Signani, F. (2015). Women and men at work: analyzing occupational stress and well-being from a gender perspective. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 172-191. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5891769>
- 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. doi: 10.1023/a:1022021804846
- Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2011). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 121-132. doi: 10.9744/jmk.12.2.pp.%20121-132
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The Tug of Work And Family: Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conflict. *Personnel review*, 30(5), 502-522. doi: 10.1108/EUM000000005936
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of Life-Cycle Stage and Gender on The Ability to Balance Work and Family

- responsibilities. *Family Relations*, 43(2), 144-150. doi: 10.2307/585316
- Howard, W.G., Donofrio, H.H., & Boles, J. S. (2004). Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 27(3), 380-395. doi: 10.1108/13639510410553121
- Grant, K., Aderonmu, F., Khan, S., Chahande, K., Goldvale, C., Dutta-Gupta, I., ... Steiger, D. (2019). Unworkable & Unwise: Conditioning Access to Programs that Ensure a Basic Foundation for Families on Work Requirements. *Working Paper*. Retrieved from: <http://www.georgetownpoverty.org/wp-content/uploads/2019/02/Unworkable-Unwise-20190201.pdf>
- Greenhaus, J. H., & Beuttel, N. J., (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi: 10.5465/amr.1985.4277352
- Greenstein, T. N. (2000). Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: A replication and extension. *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 322-335. doi: 10.1111/j.1741-3737.2000.00322.x
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 138-154. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.138
- Hidayat, R. (2018, Juni 18). Melihat Tren Perceraian dan Dominasi Penyebabnya. Retrieved from: <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5b1fb923cb04f/melihat-trend-perceraian-dan-dominasi-penyebabnya/>
- Huffman, A.H., Olson, J.K., O'Gara C.Jr. T., & King, B.E. (2014). Gender role beliefs and fathers' work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 29 (7), 774-793. doi: 10.1108/JMP-11-2012-0372
- Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Perrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 79-100. doi: 10.1023/B:JEEL.0000016724.76936.a1
- Jeffrey Hill, E., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of marriage and family*, 66(5), 1300-1316. doi: 10.1111/j.0022-2445.2004.00094.x
- Judge, T. A., Ilies, R., & Scott, B. A. (2006). Work-family conflict and emotions: Effects at work and at home. *Personnel Psychology*, 59(4), 779-814. doi: 10.1111/j.1744-6570.2006.00054.x
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177. doi: 10.1177/001872679805100203
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O'Driscoll, M. P., Sanchez, J. I., Brough, P. and Kinnunen, U.

- (2008). Family-Supportive Organisation Perceptions, Multiple Dimensions of Work-Family Conflict, and Employee Satisfaction: A Test of Model Across Five Samples, *Journal of Vocational Behaviour*, 73(1), 92-106. doi: 10.1016/j.jvb.2008.02.001
- Latifatunnikmah, L., & Lestari, S. (2017). Komitmen Pernikahan pada Pasangan Suami Istri Bekerja. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 14(2), 103-119. doi: 10.26555/humanitas.v14i2.5343
- Lee, N., Zvonkovic, A. M., & Crawford, D. W. (2014). The impact of work-family conflict and facilitation on women's perceptions of role balance. *Journal of Family Issues*, 35(9), 1252-1274. doi: 10.1177/0192513X13481332
- 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
- McManus, K., Korabik, K., Rosin, H. M., & Kelloway, E. K. (2002). Employed mothers and the work-family interface: does family structure matter?. *Human relations*, 55(11), 1295-1324. doi: 10.1177/0018726702055011919
- Nasurdin, A. M., Ahmad, N. H., & Zainal, S. R. M. (2012). Social support as a predictor of work-family balance among malaysian entrepreneurs-testing for differential effects. *International Journal of Arts & Sciences*, 5(2), 383-395. Retrieved from: <https://search.proquest.com/docview/1285162029/fulltextPDF/6829139935314594PQ/1?accountid=180371>
- Nwanzu, C. L., & Bojehre, N. H. A. (2016). Gender, Work-family conflict And Family-Work Conflict: A Test Of Domain Flexibility And Domain Salient Perspectives. *Journal Of Social And Management Sciences*, 11(1), 27-36. doi: 10.5987/UJ-JSMS.16.022.1
- Olson, D.H., DeFrain, J., Skogrand, L. (2011). *Marriages and Families: Intimacy, Diversity and Strength*. New York: Mc-Graw Hill.
- Oni. (2017, Agustus 1). Setahun 4.938 Perceraian. *Jawa Pos*. Retrieved from: <https://www.pressreader.com/indonesia/jawa-pos/20170801/282432759232713>
- Organisasi Perburuhan Internasional. (2017). Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017: Memanfaatkan Teknologi untuk Pertumbuhan dan Penciptaan Lapangan Kerja. (2017). Jakarta. Retrieved from: https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_613626/lang--en/index.htm
- Saraceno, C. (2007). Introduction to the special issue: Dual-career couples. *Zeitschrift für Familienforschung*, 19 (3), 255-262. Retrieved from: <https://www.budrich-journals.de/index.php/zff/article/viewFile/1279/967>
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An Integration of Theoretical Perspectives Using Meta-analytic Methods. *Journal of Applied*

- Psychology*, 102(12), 1601. doi: 10.1037/apl0000246
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Family-Work Conflict with The Employee Performance-Moderating Role of Job Satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146. doi: 10.1108/SAJBS-02-2017-0018