

# Hubungan *Work-Family Conflict* dengan *Subjective Well-Being* Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah

Azka Aulia, Anna Rozanna  
Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Bandung  
Bandung, Indonesia  
azka.aulia03@gmail.com

**Abstract**— Nowadays, a married woman does not only have the role of being a housewife, but she can add to the role of a career woman. Like the respondents in this study, namely women who are married, have children, and work as nurses. It is equally important to fulfill both roles. When these demands are not balanced, it will cause conflict. In this case the *Work-Family Conflict*. This conflict will cause stress, the stress felt by the working mother will affect her psychological well-being. Whereas welfare is one of the keys in optimizing the role. This study aims to see the relationship between work-family conflict with subjective well-being on nurses at the Muhammadiyah Hospital Bandung. This study uses a work-family conflict scale measuring tool from Carlson, Kacmar, & William (2000) which has been adapted and translated by Indah Soca Kuntari, M, Psi, Psikolog (2015). Measuring subjective well-being consists of two measuring tools, namely SWLS compiled by Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985) and SPANE compiled by Ed Diener (2009), both of which have been adapted and translated by Ratri (2019). The results of data analysis using SSPS with Spearman's Rho -0.012 correlation test means that there is no relationship between work-family conflict and subjective well-being.

**Keywords**— *Work-Family Conflict*, *Subjective Well-Being*, *Nurse*, *Muhammadiyah Hospital*.

**Abstrak**— Saat ini, wanita yang sudah menikah tidak hanya mempunyai peran sebagai ibu rumah tangga saja, tetapi ia bisa menambah peran sebagai wanita karir. Seperti responden dalam penelitian ini, yaitu wanita yang telah menikah, memiliki anak, dan bekerja sebagai perawat. Memenuhi kedua tuntutan peran tersebut adalah sama pentingnya. Ketika tuntutan tersebut tidak seimbang maka akan menimbulkan konflik. Dalam hal ini adalah *Work-Family Conflict*. Konflik tadi akan menimbulkan stress, stress yang dirasakan oleh ibu yang bekerja akan mempengaruhi kesejahteraan psikologisnya. Padahal kesejahteraan adalah salah satu kunci dalam optimalisasi peran. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Penelitian ini menggunakan alat ukur *work-family conflict scale* dari Carlson, Kacmar, & William (2000) yang telah diadaptasi dan diterjemahkan oleh Indah Soca Kuntari, M, Psi, Psikolog (2015). Alat ukur *subjective well-being* terdiri dari dua alat ukur yaitu SWLS yang disusun oleh Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985) dan SPANE yang di susun oleh Ed Diener (2009) keduanya telah diadaptasi dan diterjemahkan oleh Ratri (2019). Hasil analisa data menggunakan SSPS dengan uji korelasi *Spearman's Rho* -0,012 artinya bahwa tidak terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being*.

**Kata Kunci**— *Work-Family Conflict*, *Subjective Well-Being*,

*Perawat*, *Rumah Sakit Muhammadiyah*.

## I. PENDAHULUAN

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Kota Bandung mengalami peningkatan pada tahun terakhir, yaitu sebesar 396.084 orang pada tahun 2017 menjadi 398.941 pada tahun 2018. Banyaknya data mengenai perempuan yang bekerja ditunjukkan dengan data yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik Kota Bandung (BPS, 2018) dengan prosentase perempuan yang bekerja sebagai tenaga profesional adalah 45,06%.

Ada beberapa alasan yang membuat seorang ibu bekerja antara lain yaitu untuk menambah penghasilan, upaya untuk menghindari rasa bosan atau jenuh dalam mengisi waktu kosong dan luang, menyalurkan minat atau keahlian tertentu, mencapai status tertentu, dan untuk sebagai upaya pengembangan diri (Munandar, dalam Santoso, Rizky 2018). Bagi ibu yang bekerja harus dihadapkan dengan dua tuntutan peran yang harus dipenuhi bersamaan dan sama pentingnya, seperti ketika dirumah ibu memiliki peran sebagai istri, ibu, dan penggerak rumah tangga. Di sisi lain, bagi ibu yang bekerja juga harus memenuhi tuntutan di tempat kerja seperti waktu kerja yang terikat, pekerjaan menumpuk, serta *deadline* pekerjaan (Akbar, dan Kartika 2016).

Diantara kedua peran yang dirasakan ibu, masalah yang dihadapi oleh ibu yaitu memenuhi tuntutan dari kedua peran secara bersamaan yang dirasakannya. Memenuhi kedua tuntutan peran tersebut sama pentingnya, ketika tuntutan tersebut tidak seimbang maka akan menimbulkan konflik, dalam hal ini adalah *work-family conflict*. *Work-Family conflict* atau konflik peran ganda yang terjadi pada ibu bekerja, Carlson, Kackmar, dan Williams (2000) menjelaskan *work family conflict* sebagai suatu konflik antar peran ketika waktu, tegangan, dan perilaku efektif dalam satu peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga menyebabkan pemenuhan satu di antara peran dapat menghambat pemenuhan peran yang lainnya. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini berupa rasa bersalah, frustrasi, kegelisahan, keletihan. Sehingga bila individu tidak dapat mengelola keadaan diri maka individu tersebut akan menjadi stress (Musradinur, 2016). Konflik antar peran yang dirasakan oleh ibu bekerja

tersebut akan berpengaruh pada kehidupannya, pengaruh tersebut dapat bersifat negatif maupun positif. (Saputri, 2017). Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan hidup, khususnya dalam pekerjaan ataupun kehidupan berumah tangga, ketegangan dan stress pada ibu yang bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Ketidakharmonisan tersebut memberikan efek negatif pada keutuhan dan komponen-komponen penting di dalam rumah tangga, yaitu perkembangan suatu keluarga dan kebahagiaan. (Meliani, 2014). Konflik tadi merupakan salah satu yang memicu stress, stress yang dirasakan oleh ibu yang bekerja akan mempengaruhi kesejahteraan psikologisnya atau disebut dengan *subjective well-being*.

*Subjective well-being* atau juga disebut kesejahteraan subjektif menurut Diener (2000) adalah evaluasi seseorang tentang kehidupannya. Evaluasi yang dilakukan berupa evaluasi kognitif yang meliputi kepuasan hidup serta evaluasi emosi yang berupa frkuensi yang dialami seseorang tentang afek positif seperti perasaan menyenangkan, dan afek negatif seperti perasaan tidak menyenangkan. *Subjective well-being* terkait dengan rasa puas seseorang akan kondisi hidupnya, seseorang merasakan emosi positif dan jarang merasakan emosi negatif, atau sebaliknya.

Responden yang dipilih dalam penelitian ini atas dasar karakteristik-karakteristik pekerjaan yang dapat memicu terjadinya konflik akibat peran ganda. Menurut Raymond dan Sweeney (2005) (dalam Hidayati dan Alteza, 2008) menjelaskan bahwa, jam kerja yang terlalu panjang, jadwal kerja yang kurang fleksibel, karakteristik pekerjaan yang cenderung menekan baik fisik maupun psikis. Serta beban dari keluarga yang masih memiliki anak kecil yang harus diurus, merupakan faktor-faktor yang dapat memicu *work-family conflict* pada ibu yang bekerja. Dampak dari ibu yang bekerja yaitu merasakan tekanan psikologis dan masalah kesehatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : Bagaimana *work-family conflict* perawat RS Muhammadiyah? Bagaimana *subjective well-being* perawat RS Muhammadiyah ? dan Bagaimana Hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* RS Muhammadiyah ? Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan menguatkan informasi yang telah didapat mengenai hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* perawat di RS Muhammadiyah.

## II. LANDASAN TEORI

### A. Work-Family Conflict

*Work-family conflict* adalah salah satu dari bentuk *inter-role conflict*, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Dengan kata lain, *work-family conflict* merupakan

bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Dalam memenuhi tuntutan keluarganya, orang tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, atau sebaliknya, dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan keluarga.

Carlson, Kackmar, dan Williams (2000) yang mengutip dan merupakan pengembangan konsep teori dari Greenhaus & Beutell (1985), menyatakan bahwa *work-family conflict* didefinisikan sebagai sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga serta domain keluarga saling bertentangan dalam berbagai hal. *Work-family conflict* sebagai konflik *interrole* yang memiliki tiga aspek konflik, yaitu konflik yang berbasis waktu (*time*), tegangan (*strain*), dan perilaku (*behavior*).

*Work-family conflict* merupakan konsep yang bidirectional (memiliki dua arah) dan juga multidimensional, yaitu :

- Pekerjaan dapat menghambat keluarga (*Work Interference family* atau WIF), dan
- Keluarga juga dapat mengganggu pekerjaan (*Family-Interference Work* atau FIW).

Greenhaus dan Beutell (1985), terdapat tiga aspek *work-family conflict*, yaitu :

- Time-based conflict*, merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
- Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Tekanan yang dimaksud berupa stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.
- Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian baik pekerjaan maupun keluarga. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik, yaitu ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran lain.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), *work-family conflict* muncul karena beberapa hal berikut ini :

- Tekanan pekerjaan (*Job Stressor*). Tekanan dalam pekerjaan dapat berupa beban pekerjaan yang terlalu berat, ketidakjelasan peran dalam pekerjaan, dan kurangnya otonomi. Seperti jam kerja, jadwal yang tidak fleksibel, tidak adanya rekan atau atasan yang mendukung, dan kendala dalam pekerjaan yang dapat memunculkan *work-family conflict*.
- Tekanan keluarga (*Family Stressor*). Tekanan keluarga adalah beban yang harus ditanggung seseorang karena kehidupan keluarganya. Karakteristik peran keluarga yang terkait dengan *work family conflict* yang tinggi, meliputi ; jam yang dihabiskan dalam kegiatan keluarga, jumlah

dan usia anak-anak, keluarga yang tidak mendukung, dan stres yang disebabkan oleh keluarga.

- c. Keterlibatan pekerja (Job Involvement). Keterlibatan pekerjaan menunjukkan sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya.
- d. Keterlibatan keluarga (Family Involvement). Keterlibatan keluarga menunjukkan sejauh mana seseorang memihak atas perannya dalam keluarga.

**B. Subjective Well-Being**

*Subjective well-being* adalah analisis ilmiah tentang bagaimana individu melakukan evaluasi terhadap kehidupannya, termasuk sejumlah kenangan yang telah lama berlalu. Evaluasi-evaluasi ini melibatkan reaksi emosional individu terhadap sejumlah peristiwa kehidupan, suasana hati, serta penilaian mereka terhadap kepuasan hidup, kebermaknaan, dan kepuasan pada domain spesifik dari kehidupan seperti pernikahan dan pekerjaan. Kemudian, penelitian-penelitian tentang *subjective well-being* terfokus pada apa yang disebut ‘kebahagiaan’ atau ‘kepuasan’ (Diener, Oishi, & Lucas, 2003).

Individu dikatakan memiliki *subjective well-being* tinggi jika mengalami kepuasan hidup, sering merasakan kegembiraan, dan jarang merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan atau kemarahan. Sebaliknya, dikatakan memiliki *subjective well-being* yang rendah apabila tidak puas dengan kehidupannya, seperti mengalami sedikit kegembiraan dan afeksi, serta lebih sering merasakan emosi negatif seperti sering merasakan kemarahan atau kecemasan (Diener, Suh, & Oishi dalam Eid dan Larsen, 2008: 45).

Menurut Diener (dalam Eid & Larsen, 2008) komponen *subjective well-being* terbagi dalam dua komponen umum, yaitu :

1. Komponen Kognitif

Komponen kognitif adalah evaluasi dari kepuasan hidup, hal tersebut didefinisikan sebagai penilaian dari hidup seseorang. Adapun evaluasi terhadap kepuasan hidup adalah :

- a. Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global (*life satisfaction*), adalah evaluasi seseorang terhadap kehidupannya secara menyeluruh (*general*).
- b. Evaluasi mengenai kepuasan terhadap domain tertentu, yaitu penilaian yang dibuat seseorang dalam mengevaluasi domain dalam kehidupannya, seperti kesehatan fisik, dan mental, pekerjaan, rekreasi, hubungan sosial dan keluarga.

2. Komponen Afektif

Komponen afektif pada *subjective well-being* merefleksikan pengalaman dalam peristiwa yang telah terjadi dalam hidup seseorang. Terdapat 2 bagian dari komponen afektif *subjective well-being*, yaitu :

- a. Afek positif (*positive affect*). Yang menjadi bagian dari afek positif dalam *subjective well-being* adalah mood dan emosi yang menyenangkan seperti perasaan kasih sayang.
- b. Afek negatif (*negative affect*). Yang menjadi bagian dari afek negatif dalam *subjective well-being* adalah mood dan emosi yang tidak menyenangkan dan merefleksikan reaksi negatif yang di alami oleh seseorang terhadap pengalaman di kehidupannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Subjective Well-Being* menurut Lharasati dan Naila (2019) adalah :

1. Dukungan Sosial. Dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* seseorang individu.
2. Kebesyukuruan. Kebesyukuruan dapat mempengaruhi *subjective well-being*.
3. *Forgiveness*. *Forgiveness* dapat mempengaruhi *subjective well-being* seseorang.
4. *Personality*. Dalam penelitian Javanovic (2010) menunjukkan bahwa *personality* memberi pengaruh signifikan kepada *subjective well-being*.
5. *Self-esteem*. Pengaruh dari *self-esteem* terhadap *subjective well-being* terlihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Li, Lan dan Ju (2015) dengan hasil menunjukkan bahwa *self-esteem* memberikan pengaruh signifikan terhadap *subjective well-being*.
6. Spiritualitas. Spiritualitas memberikan pengaruh terhadap *subjective well-being*. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Khalek (2010) pada 499 muslim Kuwait, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualisme memberikan pengaruh positif terhadap *subjective well-being*.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 3.1 PERSENTASE TINGKAT *WORK-FAMILY CONFLICT* PERAWAT RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH BANDUNG

	F	Persentase (%)
Rendah	41	41%
Tinggi	59	59%
Total	100	100%

PERSENTASE TINGKAT *SUBJECTIVE WELL-BEING* PERAWAT RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH BANDUNG

	F	Persentase (%)
Rendah	42	42%

Tinggi	58	58%
Total	100	100%

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui dari 100 responden perawat, mayoritas responden berada pada kategori tingkat *work-family conflict* yang tinggi, yaitu sebanyak 59 (59%) perawat. Artinya sebanyak 59 (59%) perawat yang bekerja di rumah sakit Muhammadiyah Bandung merasakan konflik *interrole*, dimana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan, dan tekanan yang diciptakan oleh suatu peran dapat mengganggu peran yang lainnya, sehingga partisipasi satu diantara peran (pekerjaan ataupun keluarga) menjadi sulit dikarenakan partisipasi dalam peran yang lain. Ketika tuntutan tersebut tidak seimbang maka akan menimbulkan konflik. Konflik dalam hal ini adalah *work-family conflict*. Konflik tadi akan menimbulkan stress, stress yang dirasakan oleh ibu yang bekerja akan mempengaruhi kesejahteraan psikologisnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sarafino (dalam Rohmawati, 2004) menyebutkan bahwa tiga sumber stress yaitu diri sendiri, keluarga, komunitas dan lingkungan. Ibu bekerja dalam hal ini perawat memiliki komunitas dan lingkungan kerja diluar lingkungan keluarga. Sehingga perawat memiliki sumber stress lebih banyak dan memiliki kerentanan stress lebih besar. Stress yang dirasakan perawat diakibatkan karena perawat merasakan konflik peran ganda.

Apabila dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan yang dapat memicu *work-family conflict*, salah satunya adalah tenaga kesehatan, *The National Institute Occupational Safety and Health* (NIOSH) menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan rumah sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stress akibat kerja dan depresi.

Apabila ditinjau berdasarkan data demografi, responden dengan usia anak yang masih dibawah lima tahun, menunjukkan *work-family conflict* yang lebih tinggi. Seperti dalam penelitian Wahyuningtyas (2011) menjelaskan bahwa wanita yang berperan ganda, dan memiliki anak yang masih dibawah usia 5 tahun akan memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi yang akan menyebabkan rendahnya sikap ibu dalam memberikan ASI eksklusif kepada balitanya. Sejalan dengan Greenhaus dan Foley (2007) menjelaskan, jumlah anak yang lebih banyak dan usia anak yang masih membutuhkan pengurusan dapat menambah beban dan tekanan yang harus ditanggung oleh ibu bekerja, sehingga ibu bekerja beresiko untuk menghayati *work-family conflict* yang tinggi.

Selanjutnya, berdasarkan data yang diperoleh, didapatkan bahwa dari 100 responden, mayoritas berada pada kategori tingkat *subjective well-being* tinggi yaitu 58 (58%) perawat. Artinya, mayoritas responden merasa memiliki *subjective well-being* yang baik atau tinggi sehingga menghayati memiliki pengalaman yang menyenangkan dalam hidupnya, sering merasakan suka cita dan emosi positif.

Apabila ditinjau dari data demografi, responden dengan

memiliki asisten rumah tangga/pengasuh, adanya orang yang tinggal serumah dengannya, menunjukkan bahwa perawat menghayati *subjective well-being* dengan baik. Hal tersebut juga dijelaskan dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* yaitu adanya dukungan dari orang sekitar, hal tersebut membuat ibu merasa terbantu sehingga terbangun emosi positif diantara ibu dengan anggota keluarga lainnya (Lharasati, dan Naila 2019).

**Uji Korelasi**

Variabel	Hasil Perhitungan dan Pengujian	Kesimpulan
Hubungan <i>Work-Family Conflict</i> dengan <i>Subjective Well-Being</i>	rs = -0,012 p value = < alpha = 0,05 p value 0,903 < 0,04	Terdapat nilai negatif, dan tidak terdapat hubungan antara <i>work-family conflict</i> dengan <i>subjective well-being</i> .

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat di rumah sakit Muhammadiyah Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Matthews, Wayne, dan Ford (2014) yang menyatakan bahwa, meskipun *work-family conflict* memiliki dampak negatif pada kesejahteraan psikologis, seiring berjalannya waktu, akan terus beradaptasi terkait dengan konflik peran ganda yang dirasakan. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christy dan Yan (2020) menyatakan bahwa, tidak terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being*. Hal tersebut dikarenakan adanya dukungan dari suami, keluarga yang tinggal dirumah selain keluarga inti, juga faktor seperti religiusitas dan kepribadian individu yang bersangkutan yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat 59 (59%) perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung yang merasakan *work-family conflict* yang tinggi.
2. Terdapat 58 (58%) perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung yang merasakan *subjective well-being* yang tinggi.
3. Tidak terdapat hubungan antara *Work-Family Conflict* dan *Subjective Well-Being* pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

## V. SARAN

Berikut disampaikan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak yang terkait :

- a. Bagi pihak Rumah Sakit Muhammadiyah dilihat dari hasil, bahwa konflik yang paling tinggi dirasakan oleh perawat adalah pada aspek *time-based work interference family*, artinya bahwa waktu yang dihabiskan pada pekerjaan sering menyebabkan perawat merasakan konflik. Untuk dapat mengurasi konflik, pihak rumah sakit dapat mengadakan sosialisasi/konseling rutin mengenai *time management*, lebih rutin kajian-kajian islami untuk para perawat, dan tenaga medis lainnya agar dapat menurunkan konflik akibat peran ganda, seperti memperhatikan kotak saran dan masukkan yang ada, konseling rutin, dan kegiatan kajian.
- b. Bagi peneliti selanjutnya apabila meneliti dengan subjek yang sama, baiknya untuk diperhatikan dan dipertimbangkan faktor lain seperti keterkaitannya dengan tipe kepribadian responden, dan tingkat religiusitas. Juga disarankan untuk membandingkan dengan Rumah Sakit yang berbasis agama lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Allen , T., Hersch, Sutton, M., & Bruck, C. (2000). Consequencess Associated With Wok to Family Conflict : A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Ocupational Health Psychology*, Vol 5, (278-308).
- [2] Calrson, D., & Kacmar, K. (2000). Work-Family Conflict in The Organization: Do Life Role Values Make a Difference. *Journal of Management Vol 26*, 1031-1054.
- [3] Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. (2005). *Subjective Well-Being : The Science of Happiness and Life Satisfaction*. New York: Oxford University Press.
- [4] Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Spouse at Work. *The Academy of Management Review Vol 10*.
- [5] Matthew, R., Wayne, J., & Ford, M. (2014). A Work Family Conflict/Subjective Well-Being a Test of Competing Theories of Longitudinal Effects. *Journal of Applied Psychology*, 1173-1187.
- [6] Musradinur. (July 2018). Stress dan Cara Mengatasi Dalam Perspektif Psikologi. *Jurnal Edukasi Vol 2. Nomor 2*, 183 - 186.
- [7] Wahyuningtyas, P. (2011, May 11). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja Dengan Sikap Terhadap Pemberian ASI Eksklusif Di Lembaga Pemerintah Kota Magelang. Retrieved from lib.unnes.ac.id: <https://lib.unnes.ac.id>
- [8] Yan, K., & Christy, S. (April 2020). Work-Family Conflict dan Subjective Well-Being pada Polisi Wanita. *Jurnal Humanitas Vol. 4. No. 1*, 7 dan 11.