

WORK-FAMILY CONFLICT PADA IBU YANG BEKERJA DI SEKTOR FORMAL DAN MEMILIKI ANAK BALITA SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

Atalya tukang¹ & Anita Novianty²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana

¹atalya2018fpsi015@civitas.ukrida.ac.id

ABSTRAK.

Ibu yang bekerja digambarkan sebagai individu yang memiliki beban dua kali lebih berat dibandingkan ayah. Hal ini disebabkan karena adanya kesenjangan gender dan peran ganda yang dijalannya. Ketidakmampuan ibu dalam membagi waktu, mengatasi ketegangan dan mengatur perilaku dapat menimbulkan *work family conflict* yang kemudian mengganggu salah satu peran yang dijalani. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *work family conflict* pada ibu yang bekerja di sektor formal dan memiliki anak balita selama masa pandemi COVID-19. Alat ukur yang digunakan adalah *Work Family Conflict Scale* yang dikembangkan oleh Carlson *et al.* (2000). Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria yaitu; 1) perempuan; 2) bekerja di sektor formal; 3) memiliki balita, sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 94 partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work family conflict* pada ibu yang bekerja di sektor formal dan memiliki anak balita selama masa pandemi COVID-19 adalah sedang.

Kata kunci: konflik peran ganda, ibu yang bekerja, sektor formal, balita, pandemi COVID-19

PENDAHULUAN

Sejak 2 Maret 2020 hingga saat ini, Indonesia masih dihadapkan dengan persebaran kasus COVID-19. Guna mencegah penyebaran kasus tersebut, pemerintah menerapkan berbagai kebijakan seperti pembatasan sosial berupa sistem *work from home* (Vibriyanti, 2020). Kebijakan ini semakin diperketat ketika diberlakukannya PPKM darurat sehingga individu harus melakukan pekerjaannya dari dalam rumah guna mencegah terjadinya kerumunan massa. Badan Pusat Statistik (BPS) melakukan survei terbaru pada 13-20 Juli 2021 terhadap 212.762 jiwa dengan mayoritas responden adalah perempuan bekerja yang sudah menikah. Survei ini dilakukan untuk mengetahui perbandingan kebijakan yang diterapkan di kantor responden ketika sebelum dan saat PPKM darurat diberlakukan oleh pemerintah. Berdasarkan hasil survei tersebut, diketahui bahwa jumlah responden yang bekerja di kantor dengan kebijakan *full WFH* mengalami peningkatan sebesar 7,3%, responden yang bekerja di kantor dengan kebijakan 75% WFH dan 25% WFO juga turut meningkat sebesar 8,1% dan responden yang bekerja di kantor dengan kebijakan WFO menurun sebanyak 8,1%.

Pola bekerja dari rumah membuat individu mengalami peningkatan beban pekerjaan karena harus terlibat dengan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga seperti mengurus anak secara bersamaan (Morelli *et al.*, 2020). Kedua orang tua, baik ayah maupun ibu memiliki beban pekerjaan yang meningkat selama melaksanakan *work from home*. Akan tetapi, menurut Dunatchik *et al.* (2021) kesenjangan gender tetap tidak dapat dihindarkan. Ibu yang melakukan *work from home* melaporkan beban dua kali lipat lebih banyak daripada ayah. Beban yang dialami dari peran ganda yang dijalankan oleh seorang ibu akan

menimbulkan sebuah konflik peran ganda (*work family conflict*). *Work family conflict* adalah sebuah konflik yang muncul karena individu harus menjalankan peran dalam pekerjaan dan urusan keluarga secara bersamaan sehingga kesulitan untuk memilih mana yang harus didahulukan. Selain itu, konflik ini juga dapat muncul ketika pasangan dalam keluarga berniat untuk mengambil sebuah keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga, baik itu keputusan besar maupun keputusan sederhana (Molina, 2021).

Work family conflict telah menjadi sorotan dalam berbagai penelitian selama beberapa dekade terakhir karena dianggap memiliki dampak yang besar dan luas (Ma *et al.*, 2021). Fenomena ini semakin menjadi isu penelitian sejak adanya kebijakan *Work from Home* (Powell, 2020). Temuan dalam studi terdahulu menunjukkan bahwa *work-family conflict* dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik (Ode-Desseau *et al.*, 2018), *psychological distress* (Huffman *et al.*, 2017) dan *emotional exhaustion* (Mansour & Tremblay, 2018). Menurut Dwiyantri & Rahardjo (2016) tingkat *work family conflict* lebih parah dialami oleh ibu yang bekerja di sektor formal dibandingkan dengan ibu yang bekerja di sektor informal. Hasil penelitian Dwiyantri (2014) menunjukkan bahwa beban yang dimiliki oleh wanita pekerja formal lebih besar dibandingkan pekerja informal, tetapi manajemen konflik yang dimiliki hanya berada dalam kategori cukup (45,4%). Beban yang besar tersebut timbul karena faktor jam kerja yang lebih panjang, jam lembur yang tidak menentu, tanggungjawab penuh juga target pekerjaan yang tinggi. Sementara kemampuan manajemen konflik yang berada dalam kategori cukup disebabkan karena wanita pekerja masih belum mampu menjalani peran di keluarga dan di pekerjaan secara seimbang karena beratnya beban peran yang dimiliki dalam lingkungan pekerjaan.

Beberapa peneliti telah mengkaji fenomena *work family conflict* ini dengan subjek penelitian yang beragam, seperti dari segi gender dan jenis pekerjaan. Penelitian *work family conflict* pada laki-laki dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Wahyuningsih *et al.* (2018), Islam *et al.* (2020) dan Obrenovic (2020). Pada penelitian mereka dijelaskan bahwa laki-laki dianggap lebih sering menghabiskan waktu di tempat kerja sehingga tidak memiliki peran yang cukup dalam lingkup keluarga. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Retnaningrum & Musadieg (2016), Wahab *et al.* (2019) dan Ginanjar *et al.* (2020) meneliti *work family conflict* pada perempuan karena perempuan dianggap sudah memiliki banyak peran di dalam rumah, kemudian akan semakin bertambah dengan perannya di dalam pekerjaan. Sedangkan penelitian *work family conflict* berdasarkan jenis pekerjaan telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti pada PNS dan Marketer (Dhaniheswara, 2018), pegawai kontrak (Divara & Rahyuda, 2016), pekerja formal & informal (Dwiyantri & Rahardjo, 2016), guru honorer (Asbari, 2020) dan tenaga kesehatan (Hidayati, 2019).

Menurut Pluut *et al.* (2018) penelitian mengenai *work family conflict* masih perlu dikaji secara lebih luas dengan mempertimbangkan *background* keadaan suatu wilayah dan subjek penelitiannya. Oleh sebab itu, penulis akan memfokuskan penelitian ini dalam konteks pandemi COVID-19 yang sedang terjadi di Indonesia. Kondisi ini telah membawa perubahan dalam berbagai aktivitas masyarakat, terutama dalam hal pekerjaan. Dampak pandemi COVID-19 ini tidak hanya dialami oleh sektor informal sebagai sektor yang dianggap rentan terhadap krisis, tetapi juga dialami oleh sektor formal yang lebih stabil (Dewi *et al.*, 2020). Menurut data ketenagakerjaan, terdapat perbandingan yang signifikan antara jumlah pekerja sektor formal dan informal yang terkena dampak pandemi. Temuan ini menunjukkan bahwa jumlah pekerja sektor informal yang terdampak pandemi sehingga kehilangan usaha adalah sebanyak 633.421 jiwa, sementara jumlah pekerja sektor formal yang terdampak sehingga harus di PHK dan dirumahkan adalah sebanyak 1.542.507 jiwa (Wirawan *et al.*, 2021). Pekerja formal harus mengikuti setiap peraturan yang telah

diterapkan oleh perusahaan karena terikat perjanjian/kontrak. Menurut Yoshio (2020) sebanyak 91,7% pekerja sektor formal yang tidak di PHK diwajibkan untuk menjalankan WFH.

Pelaksanaan *work from home* menjadi penyebab munculnya konflik peran ganda (*work family conflict*). Magadley (2021) mengungkapkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan akan tetap mengalami *work-family conflict* ini, akan tetapi perempuan akan mengalami *work-family conflict* yang lebih tinggi karena stigma masyarakat mengenai gender. Perempuan kerap dituntut untuk mampu menyelesaikan segala urusan rumah tangga meskipun menjadi pekerja, sementara laki-laki dianggap hanya memiliki kewajiban untuk bekerja saja. Lebih lanjut, Magadley (2021) menjelaskan jika penelitian *work-family conflict* ini harus turut memperhitungkan adanya anak balita (*toddler*) dalam keluarga. Faktor anak balita dianggap akan turut berperan dalam beban besar yang dimiliki oleh ibu sehingga akan memicu *work family conflict* yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Simatupang & Ricky (2021) yang menjelaskan jika selama masa pandemi COVID-19, ibu dengan anak balita memiliki beban yang lebih tinggi. Hasil wawancara dalam penelitiannya menemukan bahwa ibu dengan anak balita cenderung merasa lelah karena anak balita mereka tidak bisa diam, mudah rewel, membuat rumah berantakan, dan lain sebagainya sehingga membuat ibu merasa emosi, stres, dan mudah marah. Kondisi ini kemudian berujung pada tidak selesainya pekerjaan yang dimiliki.

Tingkat *work-family conflict* yang dialami oleh ibu akan sangat mempengaruhi mereka dalam menjalankan peran ganda yang dimilikinya. Beberapa penelitian menemukan bahwa tingkat *work-family conflict* yang dimiliki oleh seorang ibu akan berdampak negatif pada *psychological well-being* (Anggarawati & Thamrin, 2020), kepuasan hidup (Christy & Yan, 2020), kebahagiaan (Anugrahany, 2020), hingga kinerjanya sebagai pegawai (Sandini et al., 2021). Artinya semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dialami oleh ibu yang bekerja, maka aspek-aspek penting dalam kehidupannya akan menurun. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis akan meneliti kembali mengenai tingkat *work family conflict* dalam konteks pandemi COVID-19 dengan memfokuskan pada subjek ibu yang bekerja pada sektor formal dan memiliki anak balita. Berdasarkan pemaparan yang ada, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: apa tingkat *work family conflict* yang dialami oleh ibu yang bekerja di sektor formal dan memiliki anak balita selama masa pandemi COVID-19?

TINJAUAN PUSTAKA

Pada penelitian ini, penulis akan mengacu pada teori Greenhaus & Beutell (1985) yang mengungkapkan bahwa untuk mengukur tingkat *work family conflict* pada wanita yang bekerja maka perlu memperhatikan aspek *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. Carlson et al. (2000) kemudian mengembangkan teori ini dan menganggap bahwa *work family conflict* dapat terjadi dari dua arah. Artinya peran individu baik dalam keluarga maupun dalam pekerjaan dapat saling mempengaruhi, baik peran dalam keluarga mempengaruhi urusan pekerjaan maupun peran dalam pekerjaan mempengaruhi urusan keluarga. Berdasarkan pendapatnya tersebut, Carlson et al. (2000) kemudian mengembangkan ketiga aspek yang dicetuskan oleh Greenhaus & Beutell (1985) tersebut menjadi enam dimensi *work family conflict*. Beberapa peneliti terdahulu telah menggunakan teori ini untuk mengkaji tingkat *work-family conflict* pada ibu yang bekerja. Adapun enam dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

Jurnal Sudut Pandang (JSP)

EISSN: 2798-5962, Vol. 2 No. 12 (2022): Special Issue

DOI: <https://doi.org/10.55314/jsp.v2i12>

Time-based Work Interference with Family

Merupakan penggunaan waktu yang berlebihan untuk peran wanita dalam pekerjaan. Contohnya waktu lembur yang tinggi maupun shift yang tidak teratur sehingga berdampak minimnya peran dalam keluarga.

Time-based Family Interference with Work

Merupakan tuntutan peran wanita dalam keluarga yang berlebihan, sehingga waktu yang dimiliki hanya habis untuk menyelesaikan tugas-tugasnya di dalam lingkup keluarga. Contohnya kesibukan untuk mengurus anak balita yang sulit untuk ditinggal, sehingga wanita kesulitan untuk menjalankan perannya sebagai pekerja.

Strain-based Work Interference with Family

Merupakan beratnya beban pekerjaan yang kemudian menimbulkan ketegangan seperti rasa cemas ataupun stres yang berlebihan. Kondisi ini kemudian dibawa hingga ke lingkungan keluarga dan mendorong terjadinya konflik. Contohnya ketika kegiatan kerja seharian menimbulkan kelelahan dan stres, kemudian membuat ibu kesulitan untuk mengurus pekerjaan rumah.

Strain-based Family Interference with Work

Merupakan konflik yang muncul karena adanya ketegangan yang berasal dari permasalahan rumah tangga yang kemudian mempengaruhi perannya sebagai pekerja. Contohnya ketegangan akibat perselisihan dengan pasangan atau ketika mengatur anak-anak, kemudian perasaan tersebut dibawa hingga ke lingkungan pekerjaan.

Behavior-based Work Interference with Family

Merupakan konflik yang muncul karena wanita membawa perilaku di tempat kerja ke dalam lingkungan keluarga. Contohnya ketika berperilaku terlalu tegas dan menerapkan sifat kompetitif di dalam lingkungan keluarga yang kemudian menimbulkan konflik.

Behavior-based Family Interference with Work

Merupakan konflik yang muncul karena perilaku wanita yang harusnya hanya diterapkan di dalam rumah dibawa ke dalam lingkungan pekerjaan. Contohnya sikap hangat dan lemah lembut terbawa ke dalam lingkungan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik baru seperti kesulitan dalam mengejar target pekerjaan.

METODE

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pada penelitian ini, penulis menetapkan beberapa kriteria dari suatu populasi yang akan dijadikan sampel penelitian. Pengambilan sampel akan dilakukan dengan teknik *purposive* sampling. Adapun kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah: (1) Perempuan; (2) Memiliki anak balita; (3) Bekerja di Sektor Formal. Sementara kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah: (1) Laki-laki; (2) Tidak memiliki anak balita; (3) Tidak bekerja; (4) bekerja di sektor informal. Pada penelitian ini digunakan metode metode survei dengan instrumen penelitian berupa kuesioner online yang dibuat melalui *Google Form* sebagai metode pengumpulan data. Adapun kuesioner akan berisikan alat ukur *Work-Family Conflict Scale* yang dikembangkan oleh Carlson *et al.* (2000) dan setelahnya diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Pradita (2016). Alat ukur ini terdiri dari enam dimensi dengan total item pernyataan 18. Hasil dari jawaban responden akan diolah melalui analisis

deskriptif untuk memperoleh nilai *mean* dan standar deviasi guna menentukan kategori tingkat *work-family conflict*. Pada awalnya penulis menyajikan *form* berisi alat ukur WFCS dengan Bahasa Inggris yang dikembangkan oleh Carlson *et al.* (2000) dan alat ukur WFCS dengan Bahasa Indonesia yang telah diadaptasi oleh Pradita (2016), kemudian dinilai oleh tiga orang *expert* untuk melihat kesesuaian aitem. Setelah revisi, seluruh aitem dinyatakan valid. Selain itu, berdasarkan hasil perhitungan korelasi aitem total, maka secara keseluruhan aitem yang ada di dalam alat ukur WFCS juga dinyatakan valid dengan rentang 0,540-0,768.

Uji reliabilitas pada alat ukur *Work Family Conflict* (WFCS) menggunakan *internal consistency reliability*. Hasil uji reliabilitas secara keseluruhan alat ukur WFCS adalah 0.932, artinya keseluruhan alat ukur bersifat reliabel dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan jika dilihat berdasarkan masing-masing dimensi, diketahui bahwa keenam dimensi dalam WFCS juga reliabel dengan hasil pada dimensi *time-based work interference with family* ($\alpha = 0.825$), *time-based family interference with work* ($\alpha = 0.793$), *strain-based work interference with family* ($\alpha = 0.809$), *strain-based family interference with work* ($\alpha = 0,877$), *behavior-based work interference with family* ($\alpha = 0.814$) dan *behavior-based family interference with work* ($\alpha = 0.785$). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur WFCS baik secara keseluruhan maupun per dimensi dapat dipercaya.

HASIL

Pada penelitian ini dilakukan uji statistik deskriptif terhadap total data yang diperoleh. Jumlah akhir dari partisipan penelitian ini adalah sebanyak 94 partisipan. Adapun data demografi dari partisipan penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1. Data Demografi Partisipan (n = 94)

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Usia		
18-40 tahun	94	100.0
Pendidikan terakhir		
SMA/Sederajat	27	28.7
Diploma	8	8.5
Sarjana	56	59.6
Pascasarjana	3	3.2
Status saat ini		
Belum Menikah	4	4.3
Menikah	90	95.7
Mengurus anak & menyelesaikan pekerjaan rumah sendiri tanpa bantuan <i>baby sitter</i>/pembantu/orang tua/mertua		
Tidak	21	22.3
Ya	73	77.7
Jumlah anak		
1	62	66.0
2	26	27.7
3	6	6.4
Cara bekerja selama pandemi COVID-19		
Sebagian besar saya bekerja dari Kantor	20	21.3
Sebagian besar saya bekerja dari Rumah	39	41.5
Terkadang saya bekerja dari Rumah atau Kantor	35	37.2

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Rata-rata total jam kerja per hari		
≤ 8 jam/hari	79	84.0
≥ 9 jam/hari	15	16.0
Rata-rata total jam lembur per minggu		
≤ 20 jam/minggu	83	88.3
≥ 21 jam/minggu	11	11.7

Untuk memberikan gambaran umum atau deskripsi singkat mengenai alat ukur WFCS secara keseluruhan dan tiap dimensinya, maka peneliti menggunakan statistik hipotetik dan empirik yang dibentuk dari skor minimum, skor maksimum, mean dan standar deviasi.

Tabel 2. Hasil Deskripsi Statistik Alat Ukur Work-Family Conflict Scale (WFCS)

Alat Ukur/Dimensi	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	\bar{x}	σ	Min	Max	\bar{x}	σ
<i>Work Family Conflict Scale</i>	18	90	54	12	30	90	61.11	14.222
<i>Time-based work interference with family</i>	3	15	9	2	3	15	10.03	3.014
<i>Time-based family interference with work</i>	3	15	9	2	3	15	9.12	3.152
<i>Strain-based work interference with family</i>	3	15	9	2	3	15	10.59	3.060
<i>Strain-based family interference with work</i>	3	15	9	2	3	15	10.29	3.215
<i>Behavior-based work interference with family</i>	3	15	9	2	3	15	10.27	2.915
<i>Behavior-based family interference with work</i>	3	15	9	2	6	15	10.82	2.510

Keterangan: Max= skor maksimum; Min= skor minimum; \bar{x} = rata-rata; σ =standar deviasi

Dari penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa partisipan mengalami *work family conflict* pada tingkat sedang. Rincian dari hasil perhitungan statistik deskriptif untuk tingkat *work family conflict* dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 3. Perhitungan Tingkat Work Family Conflict

Tingkat Work Family Conflict (WFC)	Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
	rendah	$X < 42$	9	9.6
	sedang	$42 \leq X < 66$	47	50.0
	tinggi	$X \geq 66$	38	40.4
Jumlah			94	100.0

Selain itu, peneliti juga melakukan perhitungan statistik terhadap dimensi-dimensi *work family conflict* untuk mengetahui kategori dari masing-masing dimensi yang dirasakan oleh partisipan. Adapun hasil perhitungan statistik deskriptif dari masing-masing dimensi *work family conflict* dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4. Perhitungan Dimensi Work Family Conflict

Dimensi	Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Time-based work interference with family</i>	rendah	$X < 7$	19	19.1
	sedang	$7 \leq X < 11$	28	28.7
	tinggi	$X \geq 11$	49	52.1
	total		94	100.0
<i>Time-based family interference with work</i>	rendah	$X < 7$	25	26.6
	sedang	$7 \leq X < 11$	39	41.5
	tinggi	$X \geq 11$	30	31.9
	total		94	100.0
<i>Strain-based work interference with family</i>	rendah	$X < 7$	10	10.6
	sedang	$7 \leq X < 11$	34	36.2
	tinggi	$X \geq 11$	50	53.2
	total		94	100.0
<i>Strain-based family interference with work</i>	rendah	$X < 7$	15	16.0
	sedang	$7 \leq X < 11$	31	33.0
	tinggi	$X \geq 11$	48	51.1
	total		94	100.0
<i>Behavior-based work interference with family</i>	rendah	$X < 7$	12	12.8
	sedang	$7 \leq X < 11$	37	39.4
	tinggi	$X \geq 11$	45	47.9
	total		94	100.0
<i>Behavior-based family interference with work</i>	rendah	$X < 7$	7	7.4
	sedang	$7 \leq X < 11$	31	33.0
	tinggi	$X \geq 11$	56	59.6
	total		94	100.0

Peneliti juga menyajikan analisis per aitem untuk melihat aitem yang paling tidak disetujui hingga paling disetujui (Lihat Tabel 4). Analisis ini menggunakan perhitungan tinggi rendahnya hasil statistik deskriptif dalam bentuk *mean* (rata-rata).

Tabel 5. Analisis Aitem

Dimensi	Aitem	Mean
Time-based work interference with family	Aitem 1	3.23
	Aitem 2	3.30
	Aitem 3	3.50
Time-based family interference with work	Aitem 4	2.99
	Aitem 5	2.94
	Aitem 6	3.19

Strain-based work interference with family	Aitem 7	3.77
	Aitem 8	3.11
	Aitem 9	3.71
Strain-based family interference with work	Aitem 10	3.27
	Aitem 11	3.49
	Aitem 12	3.53
Behavioral-based work interference with family	Aitem 13	3.56
	Aitem 14	3.65
	Aitem 15	3.05
Behavioral-based family interference with work	Aitem 16	3.57
	Aitem 17	3.62
	Aitem 18	3.63

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa secara keseluruhan *work-family conflict* yang dimiliki oleh partisipan penelitian berada dalam kategori sedang. Artinya partisipan cukup merasakan adanya konflik peran ganda yang muncul dari kegiatannya selama masa pandemi. Kategori sedang yang dihasilkan dari penelitian ini tidak berarti partisipan terlepas dari konflik sepenuhnya dan bukan juga mengalami konflik yang begitu besar hingga mengganggu kehidupannya sehari-hari. Kategori sedang mengindikasikan bahwa konflik peran ganda yang dirasakan oleh partisipan cukup mempengaruhi kegiatannya. Jika dilihat dari frekuensinya, jumlah partisipan dalam penelitian ini lebih banyak berada dalam kategori sedang dan tinggi. Sementara jumlah partisipan dalam kategori rendah sangat kecil. Sehingga *work family conflict* yang dirasakan oleh partisipan cenderung menimbulkan gangguan pada aktivitasnya. Bila dilihat dari dimensi-dimensi yang ada, *work family conflict* yang dirasakan oleh partisipan dibentuk oleh lima dimensi dengan kategori tinggi dan satu dimensi lainnya berada dalam kategori sedang.

Berdasarkan kelima dimensi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada dimensi strain-based dan behavior-based kedua peran dapat saling mengganggu satu sama lain. Pada dimensi strain-based, tekanan yang muncul dari salah satu peran akan membebani partisipan ketika menjalani peran lainnya. Misalnya ketika partisipan mengalami kelelahan dan stres akibat kerja sehingga beban tersebut membuatnya kesulitan untuk mengurus pekerjaan rumah. Hal yang sebaliknya juga dapat terjadi ketika partisipan mengalami tekanan akibat perselisihan dengan pasangan atau ketika mengatur anak-anak. Beban tersebut akan membuat partisipan kesulitan menjalani perannya sebagai pekerja.

Begitu juga dengan dimensi *behavior-based*, akan muncul konflik baru jika perilaku yang biasa dilakukan pada satu peran terbawa pada peran yang lainnya. Misalnya ketika partisipan berperilaku terlalu tegas dan menerapkan sifat kompetitif di dalam lingkungan keluarga yang kemudian menimbulkan konflik baru. Kemudian sikap hangat dan lemah lembut yang biasa dilakukan di lingkungan keluarga terbawa ke dalam pekerjaan sehingga menimbulkan konflik baru seperti kesulitan dalam mengejar target pekerjaan.

Sementara pada dimensi waktu hanya pada aspek *work interference with family* saja yang memiliki kategori tinggi. Artinya jam kerja yang lebih panjang akan menyita waktu partisipan untuk menjalankan peran dalam keluarga. Akan tetapi pada aspek *family interference with work* hanya pada level cukup mengganggu. Artinya partisipan merasa bahwa waktu yang dihabiskan untuk menjalani peran di keluarga cukup menyita waktunya untuk menjalani peran sebagai pekerja.

Jika dilihat dari analisis aitem pada dimensi *time-based work interference with family*, partisipan menganggap bahwa panjangnya waktu untuk bekerja membuat mereka harus mengorbankan waktu berkumpul dengan keluarga. Hal ini dilakukan demi menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai pekerja. Oleh sebab itu, waktu yang digunakan untuk menjalankan perannya sebagai pekerja mengganggu peran ibu di lingkungan keluarga. Sementara pada dimensi *time-based family interference with work* partisipan mengungkapkan bahwa mereka sampai harus mengurangi beberapa kegiatan dalam pekerjaan mereka karena terlalu banyak waktu yang habis untuk menjalankan perannya di rumah.

Pada dimensi *strain-based work interference with family* analisis aitem menunjukkan bahwa mayoritas partisipan mengungkapkan bahwa ketegangan yang dialami saat bekerja membuat mereka terlalu lelah untuk menjalankan perannya di rumah. Sementara pada dimensi *strain-based family interference with work* yang paling dirasakan oleh partisipan adalah kecemasan dan ketegangan yang muncul dari keluarga membuat kinerjanya menurun.

Sementara pada dimensi *behavior-based work interference with family* dan *behavior-based family interference with work* analisis aitem menunjukkan bahwa kendala yang kerap timbul adalah terbawanya perilaku yang harusnya hanya ada satu peran terbawa ke peran yang lainnya karena peran ganda yang dilakukan dalam waktu yang bersamaan, terutama bagi mereka yang bekerja dengan sistem work from home selama masa pandemi COVID-19. Perilaku-perilaku yang tidak sesuai tersebut akan mempengaruhi peran ibu

Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ibu dalam kategori usia dewasa awal (22-40 tahun) dengan pendidikan terakhir sarjana, memiliki satu anak, mengurus anak dan pekerjaan rumah sendiri, memiliki jam kerja normal ≤ 8 jam/hari dan rata-rata jam lembur per minggu kurang dari 20 jam mengalami *work-family conflict* dalam kategori sedang. Dengan adanya dimensi tekanan yang membebani partisipan dalam menjalani peran ganda yang dimilikinya dan dimensi perilaku yang mampu menimbulkan konflik baru jika terbawa ke peran yang lainnya. Sementara dari dimensi waktu, panjangnya waktu yang dihabiskan untuk bekerja telah menyita waktu partisipan untuk keluarganya.

Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya Rahayuningsih (2013) yang menunjukkan bahwa wanita yang bekerja sebagai buruh pabrik mengalami *work family conflict* pada kategori sedang, penelitian Masita (2019) yang menunjukkan bahwa wanita yang bekerja sebagai prajurit TNI AL mengalami *work family conflict* pada kategori sedang dan penelitian Dwianti & Rahardjo (2016) yang menunjukkan bahwa wanita yang bekerja pada sektor formal di wilayah Banyumas mengalami *work family conflict* pada kategori sedang.

Temuan penelitian ini memberikan gambaran bahwa tingkat *work family conflict* selama masa pandemi COVID-19 yang dialami oleh ibu yang bekerja pada sektor formal dan memiliki anak adalah pada kategori sedang atau cukup mempengaruhi keseimbangan peran partisipan. Oleh karena itu penelitian ini dapat memberikan referensi dan pemahaman kepada ibu khususnya yang berada pada usia dewasa awal untuk memperhatikan aspek waktu, tekanan dan perilaku dalam menjalani peran ganda yang dimiliki dan mencapai kehidupan yang seimbang. Jika dilihat dari aspek waktu, mayoritas ibu dengan usia dewasa awal memiliki jam kerja yang normal dan jam lembur yang relatif singkat. Akan tetapi aspek ini saja tidak cukup untuk menciptakan kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga. Adanya tekanan yang berlebihan dan perilaku yang mudah terbawa ke peran yang lainnya juga patut diperhatikan sehingga dapat menjalankan kedua perannya dengan baik dan beriringan.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu ketika menyebarkan kuesioner peneliti tidak menanyakan ukuran beban kerja atau tekanan pekerjaan. Adanya perbedaan beban atau tekanan pekerjaan yang dimiliki oleh partisipan dapat dilihat lebih lanjut untuk mengetahui tingkat *work family conflict* yang dialami. Selain itu, untuk ibu yang single parent juga tidak menjadi sasaran penelitian ini. Kriteria partisipan ini juga akan menarik untuk diteliti karena seluruh peran ganda yang dimilikinya dijalankan sendiri tanpa ada bantuan atau dukungan dari suami. Selain itu, ibu yang bekerja di sektor informal tidak menjadi target penelitian ini. Adanya perbedaan peraturan, bobot pekerjaan dan jam kerja dengan sektor formal dapat diteliti lebih lanjut untuk mengetahui perbedaan tingkat *work family conflict* yang dialami oleh partisipan dari sektor tersebut. Hal-hal tersebut dapat menjadi lanjutan untuk para peneliti selanjutnya untuk memperkaya hasil penelitian mengenai topik work family conflict.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat work family conflict pada ibu yang bekerja dan memiliki anak balita selama masa pandemi COVID-19 yang diukur dengan *Work Family Conflict Scale* (Carlson et al., 2000). Pandemi COVID-19 telah mengubah cara kerja masyarakat khususnya di sektor formal. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa selama masa pandemi COVID-19 mayoritas partisipan menjadi bekerja dari rumah (*work from home*). Kondisi ini membuat partisipan mengalami benturan peran ganda karena kegiatan pekerjaan menyatu dengan aktivitas rumah tangga yang dijalani. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work family conflict* yang dialami oleh ibu yang bekerja di sektor formal dan memiliki anak balita selama masa pandemi COVID-19 berada pada kategori sedang. Artinya peran ganda yang dijalani oleh partisipan cukup mempengaruhi satu sama lainnya pada dimensi waktu, tekanan dan perilaku.

Dari enam dimensi yang ada, terdapat lima dimensi yang berada pada kategori tinggi dan satu dimensi berada pada kategori sedang. Kelima dimensi tersebut berasal dari tekanan yaitu ketika pekerjaan menimbulkan kelelahan dan stres dan membuat ibu kesulitan untuk mengurus pekerjaan rumah atau ketika muncul perselisihan di keluarga yang akhirnya membebani partisipan dalam bekerja. Perilaku yaitu ketika sikap tegas dan kompetitif yang harusnya ada dilingkungan pekerjaan terbawa hingga ke rumah atau ketika sikap hangat dan lemah lembut yang harusnya ada di rumah, terbawa hingga ke tempat kerja sehingga menimbulkan konflik baru. Kemudian dimensi waktu yang lebih panjang dan berlebihan untuk bekerja dan membuat partisipan kesulitan dalam menjalankan perannya dalam keluarga. Sementara kategori sedang berasal dari dimensi waktu yang dihabiskan untuk keluarga contohnya terlalu sibuk untuk mengurus keluarga sehingga kesulitan untuk menjalankan peran sebagai pekerja.

Saran

Berdasar penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil yakni, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan, yaitu: 1) Pada dimensi *time-based work interference with family* penelitian ini ditemukan dalam kategori tinggi, sedangkan jam kerja dan jam lembur yang dilaporkan partisipan dikategorikan normal. Maka dari itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain yang mungkin menyebabkan hal tersebut seperti faktor beban kerja dan tekanan pekerjaan, 2) Peneliti selanjutnya disarankan agar dapat memperluas penelitian dengan melibatkan partisipan yang berbeda seperti *single parent* dan pekerjaan di sektor yang berbeda. 3) Digunakannya metode penelitian lain seperti metode observasi dan wawancara pun perlu untuk dilakukan, sehingga akan memperoleh gambaran

lebih rinci terkait *work-family conflict* dengan mempertimbangkan variabel demografi lainnya, antara lain jumlah anggota keluarga dalam rumah. 4) Penulis memberikan saran untuk anggota keluarga, untuk senantiasa membantu dalam penyelesaian terkait tugas keluarga terkhusus dalam hal pengasuhan anak pada saat ditinggal kerja. Suami pun perlu mewujudkan suasana kondusif seperti memberikan dukungan, berkomunikasi dengan baik, dan saling membantu untuk mengurangi ketegangan emosi tenaga kerja perempuan. Ibu yang bekerja juga perlu mendekati diri dengan keluarganya agar diberi dukungan dan semangat, sehingga waktu antara pekerjaan dan keluarga dapat terbagi dengan baik. 5) Untuk perusahaan sektor formal diharapkan dapat membuat serangkaian aturan yang ramah untuk wanita karir yang berkeluarga, misal dengan penyediaan fasilitas terkait kebutuhan karyawan wanita yang telah berkeluarga, ruang laktasi, penitipan anak serta keringanan waktu bekerja lebih fleksibel teruntuk karyawan yang sedang hamil atau melahirkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, A. Q., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Work-Family Conflict Pada Pegawai Wanita Unit Pelaksana Tugas Penunjang di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). *Jurnal Empati*, 8(4), 824-835.
- Agustin, V. R. (2020). Konflik Peran Ganda Polisi Wanita dan Komitmen dalam Organisasi di Kepolisian Resor Kulon Progo. *Acta Psychologia*, 2(2), 191-198.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *Jurnal An-Nisa*, 12(1), 33-48
- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2020). Work Family-Conflict dan Psychological Well-Being Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200-212.
- Anugrahany, A. A. (2020). Studi Korelasi Happiness Pada Ibu Yang Bekerja Ditinjau Dari Work Family Conflict. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 11(3), 168-176.
- Arfidianingrum, D. (2013). Hubungan antara adversity intelligence dengan work-family conflict pada ibu yang bekerja sebagai perawat. *Developmental and Clinical Psychology*, 2(2).
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Alamsyah, V. U., Imelda, D., ... & Purwanto, A. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict Dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspol: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180-201.
- Azwar. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- BPS. (2021). *Analisis Hasil Survei Dampak Covid-19 Terhadap Pelaku Usaha*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- 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.
- Christy, S., & Yan, K. (2020). Work Family Conflict Dan Subjective Well-Being Pada Polisi Wanita. *Jurnal Humanitas*, 4(1), 1-14
- Dhaniheswara, A. I. A. (2018). Perbedaan Tingkat Work Family Conflict Pada Pegawai Negeri Sipil Dan Marketer Berdasarkan Jadwal Kerja. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Divara, I. G. . G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 6994-7021
- Duli N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan Spss Edisi Pertama*. Yogyakarta: Deepublish

- Dunatchik, A., Gerson, K., Glass, J., Jacobs, J. A., & Stritzel, H. (2021). Gender, Parenting, And The Rise Of Remote Work During The Pandemic: Implications For Domestic Inequality In The United States. *Gender & Society Journal*, 35(2), 194-205.
- Dwiyanti, R., & Rahardjo, P. (2016). Strategi Coping Wanita Pekerja Formal Dan Informal Dalam Mengatasi Konflik Peran Ganda Di Banyumas. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2), 72-82.
- Dwiyanti. (2014). Perbedaan Manajemen Konflik Antara Wanita Pekerja Formal Dengan Wanita Pekerja Informal Di Purwokerto. *Prosiding Seminar Nasional Lppm. Universitas Muhammadiyah Purwokerto*.
- Fadila, D., & Pratiwi, M. (2020). Work Family Conflict dan Psychological Well Being Pada Nakes Yang Melanjutkan Pendidikan. *Psychology Journal Of Mental Health*, 2(1), 22-36.
- Fassa, A. A. (2015). Pengaruh work-family conflict, self-efficacy dan faktor demografik terhadap burnout. 20(5), 27-41.
- Ginanjari, A. S., Primasari, I., Rahmadini, R., & Astuti, R. W. (2020). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dan Work-Family Balance Dengan Kepuasan Pernikahan Pada Istri Yang Menjalani Dual-Earner Family. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, 13(2), 112-124.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. *Academy Of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hartika, L. D., Lukitasari, N. M. D., & Andhini, L. P. R. (2021, January). Perbedaan Tingkat Work Family Conflict Self-Efficacy Dan Tingkat Work Family Conflict Pada Wanita Bali Yang Bekerja Pada Level Middle Management Dan Level Low Management Di Hotel X. In *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, Dan Sosial Humaniora (Sintesa)*. 163-170
- Hasanah, S. F. & Ni'matuzahroh (2017). "Work Family Conflict, 381-398.
- Hidayati, N. (2019). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating Pada Tenaga Kesehatan RSUD Letersia Binjai. *Skripsi. Universitas Sumatra Utara*.
- Huffman, A. H., Matthews, R. A., & Irving, L. H. (2017). Family Fairness And Cohesion In Marital Dyads: Mediating Processes Between Work-Family Conflict And Couple Psychological Distress. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 90(1), 95-116.
- Ilmiah Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 165-177
- Islam, T., Khan, M. M., Ahmed, I., Usman, A., & Ali, M. (2020). Work-Family Conflict And Job Dissatisfaction Among Police Officers: Mediation Of Threat To Family Role And Moderation Of Role Segmentation Enhancement. *Policing: An International Journal*. 43(2), 403-415.
- Jatmika, D., & Suryadi, C. K. (2021). Hubungan Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Ibu Bekerja Di Rumah (Work From Home) Di Masa Pandemi Covid-19. *Psychopreneur Journal*, 5(1), 37-45.
- Ma, J., Tu, H., Zhang, P., Fan, L., Cheng, B., & Ma, J. (2021). Can Work-Family Conflict Influence Purchase Preference? Experiential Vs. Material Consumption. *Journal Of Business Research*, 135, 620-632.

- Magadley, W. (2021). Moonlighting In Academia: A Study Of Gender Differences In Work-Family Conflict Among Academics. *Community, Work & Family Journal*, 24(3), 237-256.
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2018). Work-Family Conflict/Family-Work Conflict, Job Stress, Burnout And Intention To Leave In The Hotel Industry In Quebec (Canada): Moderating Role Of Need For Family Friendly Practices As “Resource Passageways”. *The International Journal Of Human Resource Management*, 29(16), 2399-2430.
- Mariyanti, S., Lunanta, L. P., & Handayani, S. (2021). Optimisme Ibu Bekerja Di Indonesia Ditinjau Dari Work-Family Conflict Dan Kepemilikan Asisten Rumah Tangga. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 19(2).
- Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, G. S. (2019). Work-family conflict dan work-life balance pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya. *FENOMENA*, 28(1), 39-44.
- Molina, J. A. (2021). The Work-Family Conflict: Evidence From The Recent Decade And Lines Of Future Research. *Journal Of Family And Economic Issues*, 42(1), 4-10.
- Morelli, M., Cattelino, E., Baiocco, R., Trumello, C., Babore, A., Candelori, C., & Chirumbolo, A. (2020). Parents And Children During The Covid-19 Lockdown: The Influence Of Parenting Distress And Parenting Self-Efficacy On Children’s Emotional Well-Being. *Frontiers In Psychology*, 11, 2584.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact On Psychological Safety And Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers In Psychology*, 11, 475.
- Odle-Dusseau, H. N., Matthews, R. A., & Wayne, J. H. (2018). Employees’ Financial Insecurity And Health: The Underlying Role Of Stress And Work-Family Conflict Appraisals. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 91(3), 546-568.
- 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.
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social Support At Work And At Home: Dual-Buffering Effects In The Work-Family Conflict Process. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 146, 1-13
- Powell, G. N. (2020). Work-Family Lockdown: Implications For A Post-Pandemic Research Agenda. *Gender In Management: An International Journal*, 35(7), 639-646.
- Pradita, A. C. (2016). *Work-Family Conflict Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan*. Skripsi. University Of Muhammadiyah Malang.
- Prasetya, E. S. (2022). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Dan Konflik Keluarga-Pekerjaan Terhadap Perilaku Presenteeism*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret.
- Purwanto. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rahayuningsih, I. (2013). Konflik peran ganda pada tenaga kerja perempuan. *Jurnal Psikososial*, 5(1), 73-86.

Jurnal Sudut Pandang (JSP)

EISSN: 2798-5962, Vol. 2 No. 12 (2022): Special Issue

DOI: <https://doi.org/10.55314/jsp.v2i12>

- Rahman, M. A., Kusuma A. D. Z., & Arfyanto, H. (2020). Situasi Ketenagakerjaan Di Lapangan Usaha Yang Terdampak Pandemi COVID- 19. Smeru Research Institute.
- Ramdhani, A. S. (2018). Pengaruh work to family conflict dan family to work conflict terhadap kepuasan kerja karyawan di bank Jateng. Doctoral dissertation. Unika Soegijapranata Semarang).
- Retnaningrum, A. K., & Al Musadieg, M. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita Rsud Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 72-81.
- Rizqi, M. A., Fadlilah, M., & Santoso, R. A. (2021, September). Peran ganda wanita pada tenaga kependidikan perguruan tinggi swasta kabupaten gresik. Dalam Universitas Muhammadiyah Magelang Conference Series (pp. 118-125).
- Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F. F. (2021). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Ibu Bekerja Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Stres Kerja Selama Pandemic Covid-19. *Jurnal Sain Manajemen*, 3(2), 76-82.
- Silaen, S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: Penerbit In Media
- Simatupang, I. P., & Ricky, D. Tingkat Stres Ibu Dengan Balita Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Parongpong. *Jurnal Kesehatan Surya Nusantara*, 9(2), 258-269.
- Sujarweni, W., Dan Utami, L.R. (2019). The Master Book of SPSS. Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia
- Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2017). Analisis work family conflict dan burnout perawat wanita di rsud dr. r. goeteng taroenadibrata purbalingga. Bhamada: *Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan (E- Journal)*, 8(2) 9-9.
- Tarjo. (2019). Metode Penelitian Sistem 3x Baca. Yogyakarta: Deepublish
- Vibriyanti, D. (2020). Work From Home: Cara Bekerja Baru Di Masa Pandemi Covid-19. Diakses melalui <https://kependudukan.lipi.go.id/id/berita/53-mencatatcovid19/856-work-from-home-cara-bekerja-baru-di-masa-pandemi-covid-19> pada 14 Oktober 2021
- Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Moderator Pada Pegawai Wanita. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 250-266.
- Wahyono, T. (2014). Analisis Statistik Mudah Dengan SPSS 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wahyuningsih, B. W., Randa, F., & Pasoloran, O. (2018). Peran Mediasi Job Related Tension Pada Hubungan Work Family Conflict And Family Work Conflict. *Jurnal Ajar*, 1(1), 1-20.
- Wulandari, R. E. R. (2013). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dan Big Five Personality Dengan Career Self-Efficacy. *Calypra*, 1(1), 1-13.