

Work Family Conflict dan Subjective Well Being Ibu Bekerja di Kampus

Ria Okfrima^{1*}, Fitri Apriliani², Nina Z Situmorang³, dan AM Diponegoro⁴

^{1,2,3,4} Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 23 September 24
Final Revision: 10 November 24
Accepted: 23 December 24
Online Publication: 31 December 24

KEYWORDS

Working Mother, Family, Welfare, Subjective Well-Being, Work Family Conflict

KATA KUNCI

Ibu Bekerja, Keluarga, Kesejahteraan, Subjective Well-Being, Work Family Conflict

CORRESPONDING AUTHOR

2108044025@webmail.uad.ac.id

DOI

10.37034/jems.v7i1.70

ABSTRACT

Someone who has a high subjective well-being shows a positive condition for an event such as welfare, satisfaction, optimism, hope, and spirituality. This high subjective well-being should be owned by a mother, especially working mothers because individuals who have high subjective well-being will have positive stress management and better physical health. However, some research results show that working mothers have low subjective well-being. This is because work-family conflict usually occurs when domestic life clashes with responsibilities at work, such as getting to work on time, completing daily tasks, or working overtime. Likewise, the demands of home life prevent a person from making time for his work or career-related activities. This is what underlies researchers conducting research with the aim of looking at the relationship between work family conflict and subjective well-being in working mothers. The method in this research is correlational quantitative. The correlational research method is used to see the relationship between the two variables in this case, namely work family conflict as variable X and subjective well-being as variable Y. Sampling in this study uses purposive sampling technique, namely working mothers who have early childhood (pre-school age) amounted to 50 people. The measuring instrument used in this study uses a role conflict scale and a subjective well-being scale. The scale model in this study is a Likert scale. From these results, it can be concluded that there is a relationship between work family conflict and subjective well-being in a negative direction, which means that the higher the work family conflict, the lower the subjective well-being and vice versa for working mothers.

ABSTRAK

Seseorang yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi menunjukkan kondisi yang bersifat positif terhadap suatu kejadian seperti kesejahteraan, kepuasan, optimisme, harapan, dan spiritualitas. *Subjective well-being* yang tinggi ini seharusnya dimiliki oleh seorang ibu khususnya ibu bekerja karena individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi akan memiliki manajemen *stress* yang positif dan kesehatan fisik yang lebih baik. Namun beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa ibu bekerja memiliki *subjective well-being* rendah. Hal ini disebabkan oleh konflik pekerjaan-keluarga biasanya terjadi ketika kehidupan rumah tangga berbenturan dengan tanggung jawab di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Begitu juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Hal inilah yang mendasari peneliti melakukan penelitian dengan tujuan untuk melihat kaitan antara *work family conflict* dengan *subjective well-being* pada ibu bekerja. Metode pada penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Metode penelitian korelasional digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel dalam hal ini yaitu *work family conflict* sebagai variabel X dan *subjective well-being* sebagai variabel Y. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu ibu bekerja yang memiliki anak usia dini (usia prasekolah) berjumlah 50 orang. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala konflik peran dan skala *subjective well-being*. Model skala pada penelitian ini adalah skala Likert. Dari hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *work family conflict* dengan *subjective well-being* dengan arah negatif, yang artinya bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah *subjective well-being* dan sebaliknya pada ibu bekerja.

1. Pendahuluan

Menjadi seorang ibu merupakan impian bagi setiap perempuan yang sudah menikah. Hampir seluruh perempuan menikah menginginkan bisa memiliki anak

dan menyanggah gelar sebagai seorang ibu, walaupun tidak menutup kemungkinan ada beberapa perempuan menikah yang lebih memilih untuk hidup tanpa anak atau kita kenal dengan istilah *childfree*. Seorang ibu diharapkan mampu menciptakan kesatuan yang

harmonis antara dirinya sendiri dan anaknya akan tetapi pada kenyataannya kita temui banyaknya dilema yang dialami seorang ibu, dilema antara mengembangkan kemampuan yang dia miliki atau dengan kata lain pengembangan egonya sendiri ataupun melaksanakan fungsi keibuannya. Dalam hal menjalankan peran keibuannya, seorang ibu harus mampu menyejahterakan fisik maupun psikis anaknya [1].

Seorang ibu yang menikmati tugasnya dalam mengasuh anak akan dapat menjalankan peran keibuannya dengan baik. Hal itu akan membuat seorang ibu akan merasa aman, nyaman dan sejahtera jika ia dapat menyelesaikan tugasnya dan menjalankan perannya dengan baik. Berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai seorang ibu dengan baik, terkadang seorang ibu bisa mengalami dilema atau konflik antara mengasuh anak dan juga menjalankan perannya yang lain terlebih bagi seorang ibu yang juga berprofesi sebagai wanita karir.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa ibu yang bekerja, diketahui bahwa terkadang mereka mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara mengasuh anak dan bekerja ataupun menyelesaikan tugasnya yang lain. Pada saat tertentu kehadiran si ibu dibutuhkan di sekolah anak-anak mereka namun di waktu yang sama ada tugas atau pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan dan tentu ini menimbulkan dilema bagi ibu tersebut. Dalam hal ini si ibu tidak dapat menjalankan peran keibuannya secara utuh dan tentu hal ini dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan ibu tersebut.

Well-being merupakan kesejahteraan yang melibatkan pengalaman positif dan membangun fungsi positif individu sendiri [2]. Sejalan dengan hal tersebut dijelaskan bahwa ketika seseorang memersepsikan dirinya melalui evaluasi perasaan yang mencakup perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dan evaluasi kepuasan dalam hidupnya, maka hal inilah yang disebut kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*).

Subjective well-being lebih berfokus pada evaluasi individu terhadap hidupnya. Evaluasi yang dimaksud dalam hal ini meliputi aspek kognitif dan afektif [3]. *Subjective well-being* dapat dimaknai sebagai evaluasi secara kognitif dan emosi dari individu, terkait dengan kehidupan yang telah dilaluinya [4].

Hasil penelitian tertentu menunjukkan bahwa ibu bekerja memiliki *subjective well-being* rendah [5]. Begitu juga dengan hasil penelitian berbeda dimana didapatkan hasil bahwa dari 91 ibu bekerja, sebanyak 65,93% memiliki tingkat kebahagiaan yang rendah. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa ibu bekerja yang memiliki anak usia prasekolah dimana para ibu mengatakan bahwa mereka kurang merasakan kebahagiaan yang seutuhnya

dengan kehidupannya. Para ibu bekerja ini sering merasa cemas, gelisah, dan kurang konsentrasi dengan pekerjaan ketika teringat atau memikirkan anggota keluarga terlebih pada ibu bekerja yang memiliki anak masih kecil, para ibu terkadang memikirkan apakah anak-anak mereka rewel atau tidak, sudah makan atau belum, apalagi Ketika anak mereka sakit, terkadang subjek merasa sedih karena harus meninggalkan anaknya di rumah. Ibu bekerja ini juga mengatakan kekhawatiran mereka karena tidak dapat menyaksikan tumbuh kembang anak-anak mereka. Mereka banyak melewatkan waktu untuk bias bermain, mendidik, menemani dan memperhatikan tumbuh kembang anak-anak mereka.

Subjective well-being merupakan kepuasan hidup, dan sedikit merasakan emosi negatif seperti sedih, kecewa, putus asa dan marah. Menurut sumber lain, *subjective well-being* adalah seberapa tinggi individu mengalami afek positif serta pandangan terhadap kehidupan yang menyenangkan [6]. Seseorang yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi menunjukkan kondisi yang bersifat positif terhadap suatu kejadian seperti kesejahteraan, kepuasan, optimisme, harapan, dan spiritualitas. *Subjective well-being* yang tinggi ini seharusnya dimiliki oleh seorang ibu khususnya ibu bekerja karena individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi akan memiliki manajemen *stress* yang positif dan kesehatan fisik yang lebih baik.

Kajian *well-being* pada ibu bekerja khususnya yang memiliki anak usia dini merupakan hal yang penting, karena masalah *well-being* ibu dapat mempengaruhi interaksi dan perilaku ibu dalam mendampingi anak usia dini belajar di rumah. Sesuai pendapat seorang peneliti bahwa anak usia dini membutuhkan pendampingan orang dewasa dalam hal ini ibu untuk pengembangan konsep berpikir dan keterampilan karena anak akan kesulitan memahami ini sendiri tanpa adanya bimbingan [7]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita yang bekerja cenderung lebih merasa bahagia, menggunakan kemampuannya secara optimal, dan sigap dalam menghadapi berbagai tantangan hidup [8]. Disisi lain, *well-being* juga dipengaruhi oleh keberhasilan wanita dalam mengelola kehidupan dan keharmonisan dalam keluarga [9].

Beban yang ditanggung oleh wanita yang bekerja menjadi semakin berat ketika mereka sudah menikah dan memiliki anak usia dini. Dalam hal ini disebut sebagai ibu bekerja, dimana ibu bekerja ini perlu untuk menerapkan pengasuhan yang berkualitas bagi anak, berbagi tugas dengan pasangan dalam merawat dan memantau anak, mereka harus dapat mengatur waktu dan tenaga secara seimbang antara kehidupan keluarga dan pekerjaan [10]. Ada dua dari delapan faktor yang dapat mempengaruhi *well-being* adalah faktor anak dan pekerjaan [11]. Dalam hal ini anak dapat mempengaruhi *well-being* ibu khususnya bagi ibu yang memiliki anak yang belum mandiri. Di sisi lain

pekerjaan menjadi alat bagi individu untuk dapat mengembangkan potensinya. Kedua faktor ini menuntut ibu yang bekerja untuk dapat mengoptimalkan dirinya karena tenaga dan pikiran yang diberikan ibu terbagi menjadi dua dan hal ini tentu dapat memicu munculnya konflik peran yaitu antara peran sebagai seorang ibu dan juga peran sebagai pekerja.

Konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) adalah konflik yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan [12]. Pekerjaan mengganggu keluarga dalam hal ini berarti sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk pekerjaan sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang. Sebaliknya, keluarga mengganggu pekerjaan, artinya sebagian besar waktu dan perhatian digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Work family conflict biasanya terjadi ketika kehidupan rumah tangga berbenturan dengan tanggung jawab di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Begitu juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Dilema ibu bekerja ini kerap terjadi pada kondisi dimana ibu harus bekerja di luar rumah, dan kemudian ibu mempercayakan perawatan dan pengasuhan anak yang berusia dini kepada kakek dan nenek ataupun pada pengasuh atau asisten rumah tangga [11]. Pengasuhan yang berbeda antara orang tua dan pihak lain baik itu kakek dan nenek ataupun asisten rumah tangga atau pengasuh tanpa disadari dapat berpengaruh pada perilaku anak. Hal ini tentu membuat ibu merasa terbebani, peran ibu dalam hal ini sangat dibutuhkan untuk perkembangan anak usia dini agar tugas perkembangannya dapat tercapai dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *work family conflict* dengan *subjective well-being* pada *single parent* di kota Bandung [12]. Hasil penelitian lain juga menunjukkan adanya hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* (SWLS) pada karyawan perempuan bank Jawa Barat dan Banten divisi kredit konsumen Kota Bandung. Artinya, semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan karyawan perempuan bank Jawa Barat dan Banten divisi kredit konsumen Kota Bandung maka akan semakin rendah *subjective well-being* (SWLS), begitu juga sebaliknya [13].

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan tujuan untuk melihat kaitan antara *work family conflict* dengan *subjective well-being* pada ibu bekerja di kampus XXX.

1.1. Subjective Well-being

Subjective well-being didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang terhadap kehidupannya. Evaluasi kehidupan seseorang dalam *subjective well-being* mencakup reaksi emosi positif terhadap kejadian dalam hidup, rendahnya muatan emosi negatif sebagaimana penilaian kognisi atas kepuasan dan pemenuhan hidup [14]. *Subjective well-being* merupakan evaluasi kognitif dan afektif terhadap kehidupan. Evaluasi kognitif individu yang berbahagia yakni berupa kepuasan hidup yang tinggi, sedangkan evaluasi afektifnya yakni banyaknya afek positif dan sedikit afek negatif yang dirasakannya.

1.2. Work Family Conflict

Work-family conflict adalah salah satu bentuk dari *inter-role conflict* dimana adanya tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran dalam keluarga sehingga dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaannya dipengaruhi kemampuan dalam memenuhi tuntutan keluarga, ataupun sebaliknya, dan dalam memenuhi tuntutan keluarganya dipengaruhi kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya [15]. *Work-family conflict* dikelompokkan dalam tiga aspek [16]. Salah satunya yaitu *time-based conflict* yang berkaitan dengan konflik yang terjadi karena waktu yang dihabiskan untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawab pada salah satu peran dan menghambat waktu mereka yang dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya. Kemudian *strain based conflict* yang terjadi saat ketegangan yang dihasilkan dari satu peran membuat seorang individu menjadi sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain, yang mungkin diperhatikan oleh gejala seperti stres, kecemasan, depresi dan kelelahan serta *behaviour based conflict* dimana konflik muncul ketika pengharapan terhadap suatu perilaku dalam satu peran tidak cocok dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif korelasional [17]. Metode penelitian korelasional digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel dalam hal ini yaitu *work family conflict* sebagai variabel X dan *subjective well-being* sebagai variabel Y. Dengan demikian, pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu *work family conflict* dan *subjective well-being*.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel atau sumber data dengan pertimbangan tertentu. Sampel pada penelitian ini adalah ibu bekerja yang memiliki anak usia dini (usia prasekolah) dan bersedia menjadi sampel penelitian, yang berjumlah 50 orang.

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala konflik peran dan skala *subjective well-being*. Model skala pada penelitian ini adalah skala Likert. *Item* pada skala *work family conflict* peneliti susun berdasarkan aspek yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behaviour-based conflict* sedangkan untuk skala *subjective well-being* peneliti susun berdasarkan dimensi *subjective well-being* yaitu dimensi kognitif dan afektif.

Item pada skala dalam penelitian ini tersebar dalam format *favorable* dan *unfavorable* dimana untuk *item favorable* maka skor 4 diberikan untuk jawaban “sangat sesuai”, skor 3 untuk “sesuai”, skor 2 untuk jawaban “tidak sesuai” dan skor 1 untuk jawaban “sangat tidak sesuai”. Sedangkan pada *item* yang *unfavorable* bobot 1 diberikan untuk pilihan jawaban “sangat sesuai”, 2 untuk pilihan jawaban “sesuai”, 3 untuk pilihan jawaban “tidak sesuai”, dan 4 untuk pilihan jawaban “sangat tidak sesuai”.

3. Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas terhadap alat ukur yang telah disusun. Berdasarkan hasil uji validitas pada skala *work family conflict* didapatkan nilai koefisien validitas dengan *corrected item-total correlation* berkisar dari 0,303 sampai dengan 0,747, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,901 sedangkan pada skala *subjective well-being* didapatkan nilai koefisien validitas dengan *corrected item-total correlation* berkisar dari 0,328 sampai dengan 0,726, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,898.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dimana data dikatakan normal jika signifikansi (p) lebih besar dari 0,05 [16]. Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil tampak pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas Skala *work family conflict* dan Skala *subjective well being*

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
<i>Work family conflict</i>	50	0,799	0,546	Normal
<i>Subjective well being</i>	50	1,414	0,087	Normal

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai signifikansi pada skala *work family conflict* sebesar $p=0,546$ dengan $KSZ=0,799$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p>0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal. Sedangkan untuk skala *subjective well being* diperoleh nilai signifikansi sebesar $p=0,087$ dengan $KSZ=1,414$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p>0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal [18]. Selanjutnya uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Linearitas Skala *work family conflict* dan Skala *subjective well being*

N	Df	Mean Square	F	Sig
50	1	2513,580	208,583	0,000

Berdasarkan uraian Tabel 2 diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa antara variabel *work family conflict* dengan *subjective well being* terdapat hubungan yang linear yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Korelasi Skala *work family conflict* dan Skala *subjective well being*

N	P	α	r	R Squared	Kesimpulan
50	0,0	0,01	-0,834	0,692	hipotesis diterima.

Berdasarkan uraian Tabel 3 diperoleh koefisien korelasi antara variabel *work family conflict* dengan *subjective well being* $r=-0,834$ dengan taraf signifikansi $p=0,00$. Hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat signifikan dan berarah negatif antara *work family conflict* dengan *subjective well-being* pada ibu bekerja di kampus XXX. Arah negatif menunjukkan arah hubungan dimana semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah *subjective well-being* dan sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi *subjective well-being* pada ibu bekerja di kampus XXX.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa ada korelasi yang sangat signifikan dengan arah negatif antara *work family conflict* dengan *subjective well-being* pada ibu bekerja di kampus XXX. Arah negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah *subjective well-being* begitu juga sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi *subjective well-being* pada ibu bekerja di kampus XXX. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh peneliti yang menjelaskan bahwa dua dari delapan faktor yang dapat mempengaruhi *well-being* adalah faktor anak dan pekerjaan [11]. Dalam hal ini anak dapat mempengaruhi *well-being* ibu khususnya bagi ibu yang memiliki anak yang belum mandiri. Di sisi lain pekerjaan menjadi alat bagi individu untuk dapat mengembangkan potensinya. Kedua faktor ini menuntut ibu yang bekerja untuk dapat mengoptimalkan dirinya karena tenaga dan pikiran yang diberikan ibu terbagi menjadi dua dan hal ini tentu dapat memicu munculnya konflik peran yaitu antara peran sebagai seorang ibu dan juga peran sebagai pekerja.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan peneliti lain dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *work family conflict* dengan *subjective well-being* pada *single parent* di kota Bandung [12]. Hasil penelitian lain juga menunjukkan adanya hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* (SWLS) pada karyawan perempuan bank Jawa Barat dan Banten divisi kredit konsumen Kota Bandung. Artinya, semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan karyawan perempuan bank Jawa Barat dan Banten divisi kredit konsumen Kota Bandung maka akan semakin rendah

subjective well-being (SWLS), begitu juga sebaliknya [13].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *work family conflict* dengan *subjective well-being* dengan arah negatif. Ini berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah *subjective well-being*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka semakin tinggi *subjective well-being*.

Daftar Rujukan

- [1] Imelda, J. (2013). Perbedaan subjective well being ibu ditinjau dari status bekerja ibu. *Calypra*, 2(1), 1-16.
- [2] Dewe, P., & Cooper, C. (2012). *Well-being and work: Towards a balanced agenda*. Springer.
- [3] Dewi, L., & Nasywa, N. (2019). *Faktor-faktor yang mempengaruhi subjective well-being* (Doctoral dissertation, Universitas Ahmad Dahlan).
- [4] Wulandari, B., Sholihah, K. U., Nabila, T., & Kaloeti, D. V. S. (2021, February). Subjective well-being in working mothers during the COVID-19 pandemic: A systematic literature review. *In Proceeding of Inter-Islamic University Conference on Psychology* (Vol. 1, No. 1).
- [5] Herawati, T., & Endah, N. Y. (2016). The effect of family function and conflict on family subjective well-being with migrant husband. *Journal of Family Sciences*, 1(2), 1-12.
- [6] Khasanah, Z. (2020). *Hubungan antara hardiness dengan subjective well-being pada remaja panti asuhan* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- [7] Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development*. Jakarta: Erlangga
- [8] Apsaryanthi, N. L. K., & Lestari, M. D. (2017). Perbedaan tingkat psychological well-being pada ibu rumah tangga dengan ibu bekerja di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 110-117.
- [9] Rahmawati, E., Prihartanti, N., & Lestari, S. (2020). *Subjective Well-Being pada Anak Sekolah yang Bekerja* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- [10] Tripathi, V., Shukla, S. M., & Randev, K. (2016). Determinant of Work Life Balance of Working Mothers. *Management*, 12(2), 14-27.
- [11] Sumargi, A. M., Nona, E. H. A. P., & Ratna, J. M. J. (2022). Konflik Peran Dengan Well-Being Pada Ibu Bekerja. *Psychopreneur Journal*, 6(1), 26-38. <https://doi.org/10.37715/psy.v6i1.2631>
- [12] Ramadhani, A. D. A., & Rozana, A. (2022, January). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Subjective Well-Being pada Single Parent. *In Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 2, No. 1, pp. 5-13). <https://doi.org/10.29313/bcpsps.v2i1.164>
- [13] Putri, A. N. R., & Rositawati, S. (2022, February). Hubungan Work-Family Conflict dengan Subjective Well-Being Karyawan Bank BJB Divisi Kredit Konsumer. *In Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 2, No. 1). <https://doi.org/10.29313/bcpsps.v2i1.1491>
- [14] Rahmadita, I. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1).
- [15] Ratnasari, Risa Dwi & Sumiati, Neneng Tati. 2017. Pengaruh Self Compassion, Religiusitas, Suport Group Dan Pendapatan Terhadap Subjective Well-Being Orang Tua Anak Tuna Grahita. *Jurnal Psikologi*. JP3I Vol. No 1
- [16] Winarti, P. P., & Nugrahawati, E. N. (2022, January). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Work Family Conflict pada Dosen Wanita Saat Pandemi Covid-19. *In Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 1-4. <https://doi.org/10.29313/bcpsps.v2i1.111>
- [17] Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- [18] Priyatno, D. (2018). *SPSS panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).