



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 9447-9458

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## *Work Family Conflict dan Subjective Well-Being Pada Ibu Bekerja Di Bank BRI*

Yolfa Novita Yeni<sup>1✉</sup>, Tuti Rahmi<sup>2</sup>

Departemen Psikologi, Universitas Negeri Padang

Email: [yolfanovitay@gmail.com](mailto:yolfanovitay@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstr

### ak

Tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui kontribusi *work family conflict* terhadap *subjective well-being* pada ibu bekerja di bank BRI. Pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional adalah jenis penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling dengan 40 sampel penelitian pada ibu yang bekerja di Bank BRI Kabupaten Pesisir Selatan. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala *subjective well-being* yaitu *Satisfaction With Life Scale (SWLS)*, *Scale Positive and Negative Experience (SPANE)* dan *work family conflict scale*. Didapatkan hasil penelitian menggunakan analisis uji regresi linier sederhana dengan bantuan IBM SPSS Statistic 26 dimana nilai R-Square 0.290 dengan  $p < 0,000 < 0,05$  sehingga ( $H_a$ ) diterima, terdapat kontribusi *work family conflict* terhadap *subjective well-being* pada ibu bekerja di Bank BRI Kabupaten Pesisir Selatan.

Kata Kunci: *Ibu bekerja, Subjective Well-being, Work Family Conflict.*

## Abstract

The purpose of this study was to determine the contribution of work family conflict to subjective well-being among working mothers at BRI bank. Quantitative approach with correlational method is this type of research. The sampling technique used is total sampling with 40 research samples on mothers who work at Bank BRI, Pesisir Selatan Regency. The measurement tool for this study uses a subjective well-being scale, namely the Statistics With Life Scale (SWLS), the Positive and Negative Experience Scale (SPANES) and the work family conflict scale. The results obtained using a simple linear regression test analysis with the help of IBM SPSS Statistics 26 where the R-Square value is 0.290 with  $p < 0.000 < 0.05$  so that ( $H_a$ ) is accepted, there is a contribution of work family conflict to subjective well-being in working mothers at Bank BRI South Coastal District.

Keyword: Subjective Well-being, Work Family Conflict, Working mother

## PENDAHULUAN

Berdasarkan catatan Badan Pusat Statistik (2021) tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) pada wanita dari tahun 2019 sampai 2021 meningkat hingga 11,15%. Databoks mengutip data Badan Pusat Statistik (BPS) dimana pada tahun 2021 wanita yang bekerja dengan usia 15 tahun keatas tercatat sebanyak 39,52% atau 51,79 juta penduduk. Beberapa hal yang menyebabkan wanita bekerja yaitu untuk membantu perekonomian keluarga, tidak ada perbedaan wanita dengan pria, jenuh hanya berperan sebagai ibu, sudah bekerja sebelum menikah, hobi dan senang menyibukkan diri dengan pekerjaan (Nurhidayah, 2008; Tuwu, 2018; Saputra, Suryani & Pranata 2021). Namun wanita yang menikah lalu bekerja lebih mudah mengalami stress dan depresi yang tinggi dari pada wanita yang belum menikah dan tidak memiliki pekerjaan (Hasmi, Khurshid, & Hasan, 2007).

Coban dan Irmis (2016) mengatakan bekerja di bank berada dibawah tekanan sehingga menimbulkan dampak psikologis dan dampak fisik karena jam bekerja yang lama, lembur berlebihan, tekanan ditempat kerja, beban pekerjaa, gaji tidak memadai dan kurangnya keadilan. Jam kerja yang panjang di tempat kerja mengakibatkan individu kesulitan mengatur dan membagi waktu (Imelda, 2013; Mayangsari & Amalia, 2018). Rata-rata pegawai bank mempunyai jam kerja 8 jam per hari. Survey yang dilakukan sekelompok analisis pada karyawan bank di Amerika menemukan karyawan bekerja dalam seminggu selama 95 jam yang mengakibatkan kurangnya tidur, tertekan secara fisik dan mental pada karyawan, hubungan keluarga dan teman berdampak negatif (bbc.com, 21 Maret 2021).

Survei juga dilakukan Motherly pada wanita bekerja dengan jam kerja penuh dan

sudah memiliki anak di Amerika Serikat ditemukan 74% memiliki kualitas hidup buruk, pekerjaan yang harus dikerjakan, stress merawat anak, dan kekhawatiran dengan kesehatan mental dan juga kebahagiaan keluarga (mother.ly, 06 Mei 2020). Dampak lainnya pada wanita bekerja yaitu mudah merasa sedih, kecewa, khawatir berlebihan, ada rasa bersalah karena belum bisa mengurus keluarga dengan baik, dan tidak dapat menyelesaikan tugas di tempat kerja (Utari, 2015; Apriliana, 2017). Tingkat emosi negatif tinggi, suasana hati dalam keadaan negatif dengan tingkat tinggi, serta life satisfaction yang rendah merupakan bentuk dari rendahnya *subjective well-being* (Pratiwi & Nurtjahjanti, 2014; Anugrahany, 2019).

*Subjective well-being* adalah gambaran dari tinggi atau rendahnya kesejahteraan dalam kehidupan individu berdasarkan evaluasi dari pandangannya sendiri baik positif maupun negatif terhadap kehidupannya. Bentuk evaluasi berupa suasana hati, menilai life satisfaction nya, keinginan serta berpartisipasi, afektif yang dirasakan atau dialami seperti senang dan sedih terhadap kejadian pada hidup yang dijalani, pekerjaan yang memuaskan, relasi dan pada domain lainnya (Diener, 1984; Diener & Ryan, 2015). Munandar, Situmorang dan Tentama (2018) mengatakan ibu yang bekerja dan memiliki anak akan menjalankan peran ganda secara bersamaan, sehingga rentan mengalami stress dan rendahnya *subjective well-being*, keseimbangan dan kestabilan peran yang dijalankan akan mempengaruhi tingkat *subjective well-being* pada ibu bekerja. Dengan kata lain kesejahteraan wanita yang bekerja dipengaruhi dari rendahnya konflik peran dikeluarga, harmonisnya hubungan suami-istri, dan tingginya dukungan dari suami (Maurya & Agarwal, 2015).

*Work family conflict* adalah munculnya konflik pekerjaan yang terjadi akibat pekerjaan yang memberikan tekanan serta peran kehidupan lainnya, yang tidak sesuai satu sama lain saat berpartisipasi pada satu peran yang dapat mengganggu partisipasi dalam peran lain (Greenhaus, Callanan dan Godshalk, 2018). Ada dua konflik yang terjadi yaitu *time-based conflict* dan *strain-based conflict*, *time-based conflict* terjadi ketika waktu banyak dihabiskan dengan keluarga atau dengan pekerjaan untuk melakukan tanggung jawab, dan *strain-based conflict* terjadi apabila peran pekerjaan atau peran keluarga dapat mengganggu tanggung jawab kinerja di keluarga atau di pekerjaan (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Penyebab terjadinya konflik peran ganda adalah waktu dengan keluarga kurang, waktu bermasyarakat tidak ada, hari libur dipakai untuk bekerja, masalah dalam keluarga, keluhan dari keluarga pada pekerjaan yang dilakukan (Akbar, 2017). Tingginya konflik peran ganda mengakibatkan dampak psikologis seperti kecemasan, depresi, dan rendahnya tingkat kepuasan hidup (Nurnazirah, Samsiah,

Zurwina, & Fauziah, 2015).

Pada penelitian-penelitian sebelumnya ditemukan adanya hubungan yang dimiliki *work family conflict* terhadap *subjective well-being* adalah negatif, tingginya *work family conflict* maka rendahnya *subjective well-being* (Pratiwi & Nurtjahjanti, 2014; Putri & Rositawati, 2022). Selain itu *work family conflict* juga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan hidup, komitmen afektif, dan kesehatan mental (Pاناتik, Badri, Rajab, Rahman & Shah, 2011; Zhang, Griffeth & Fried, 2012). Hasil penelitian Su dan Zhang (2014) menemukan pengaruh negatif *work family conflict* terhadap *subjective well-being*. Tingginya *work family conflict* menyebabkan rendahnya *subjective well-being*, seperti kepuasan hidup yang rendah, tingginya afek negatif dan rendahnya afek positif (Nazwirman, Zain & Kholifah, 2018).

Berdasarkan fenomena serta beberapa hasil penelitian yang ditemukan diatas, belum ada penelitian tentang bagaimana gambaran *work family conflict* pada ibu bekerja di Bank BRI, bagaimana gambaran *subjective well-being* pada ibu bekerja di Bank BRI, dan sejauh mana *work family conflict* berpengaruh terhadap *subjective well-being* pada ibu yang bekerja di Bank BRI. Sehingga peneliti mengangkat judul "Kontribusi *work family conflict* terhadap *subjective well-being* pada ibu bekerja di Bank BRI"

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan kuantitatif ditekankan pada analisis data-data kuantitatif atau angka selanjutnya data yang dikumpulkan dengan langkah pengukuran dan diolah melalui metode analisis statistik (Azwar, 2017). Pada penelitian kuantitatif data-data yang disajikan dalam bentuk numerical atau angka yang diperoleh dari metode statistic (Latipah, 2014). Teknik analisis regresi linier sederhana digunakan pada pengujian kontribusi variabel bebas dengan variabel terikat. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dengan metode korelasional yang bertujuan untuk melihat kaitan sebab akibat satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini menggunakan teknik sampling total dengan jumlah sampel 40. Instrumen dalam penelitian ini berupa skala untuk mengukur *work family conflict* dan *subjective well-being*.

Skala *subjective well-being* yang digunakan peneliti ada dua dari Ramadhani (2021) yang pertama *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) merupakan alat ukur untuk mengukur komponen kognitif atau kepuasan hidup dari Diener, Emmons, Larsen, dan Griffin (1985) yang kedua *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE) merupakan alat ukur untuk mengukur komponen afektif yang terdiri dari emosi atau perasaan positif dan negatif yang dari skala yang disusun oleh Diener, dkk (2009). Skala *work family conflict scales* (WFCS)

peneliti menggunakan skala diadaptasi dan dikembangkan Rizal dan Fikry (2020) dari Netemeyer, Boles dan McMurrian (1996) dan Haslam, Filus, Morawska, Sanders, dan Flestcher (2015).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data penelitian adalah deskripsi yang didapatkan dari subjek penelitian yang dilakukan dilapangan. Ada dua deskripsi data penelitian yaitu skor hipotetik dan skor empirik yang diperoleh dari skala *work family conflict* dan *subjective well being*.

Tabel 1. Deskripsi Data *Work Family Conflict* dan *Subjective Well-Being*

Variabel	Bentuk	Skor Hipotetik				Skor Empiris			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Subjective Well-being</i>	<i>Satisfaction with Life</i>	5	35	20	5	19	33	27.28	3.46
	<i>Positive &amp; Negative Experience</i>	12	60	36	8	34	60	39.35	4.19
<i>Work family conflict</i>		14	70	42	9.33	15	54	26.30	9.76

Berdasarkan tabel 1 pada variabel *subjective well being* dengan dimensi *satisfaction with life* diperoleh nilai mean empiris sebesar 27.28 dan mean hipotetik sebesar 20 yang menunjukkan mean hipotetik lebih kecil daripada mean empiris, sehingga dapat di artikan bahwa responden memiliki *satisfaction with life* yang cenderung tinggi. Sedangkan pada dimensi *positive and negative experience*, diperoleh nilai mean empiris sebesar 39.35 dan mean hipotetik sebesar 36 yang menunjukkan mean hipotetik juga lebih kecil dibandingkan mean empiris sehingga dapat diartikan responden memiliki *positive and negative experience* yang cenderung tinggi. Pada variabel *work family conflict* diperoleh nilai mean empirik 26.30 dan mean hipotetik 42, yang menunjukkan mean hipotetik lebih tinggi dari pada mean empirik sehingga dikatakan bahwa variabel *work family conflict* cenderung lebih rendah dari perkiraan alat ukur.

Berdasarkan kategorisasi dari masing-masing dimensi dari *subjective well-being*. *Life*

*satisfaction* berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 19 subjek (47%), sebanyak 16 subjek (40%) pada kategori tinggi, sebanyak 5 subjek (12.5%) berada pada kategori sedang dan pada kategori rendah dan sangat rendah tidak ada. Sehingga bisa disimpulkan pada dimensi pertama *subjective-well being* yaitu *life satisfaction* berada pada kategori sangat tinggi.

Dimensi *Positive and negative experience (Afect)*, kategorisasi terbesar berada di kategori sedang sebanyak 30 subjek (75%), sebanyak 9 subjek (22.5%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 1 subjek (2.5%) berada pada kategori sangat tinggi dan kategori serta sangat rendah tidak ada, sehingga subjek dalam penelitian ini pada dimensi kedua yaitu *positive and negative experience* berada pada kategori sedang.

Berdasarkan dilihat dari aspek kognitif *subjective well-being*, sebanyak 19 subjek (47%) berada pada mayoritas kategori sangat tinggi, pada kategori tinggi sebanyak 16 subjek (40%) dan pada kategori sedang sebanyak 5 subjek (12.5%). Mayoritas subjek pada aspek afek positif berada di kategori sangat tinggi sebanyak 30 subjek (75%), pada kategori rendah 1 subjek (2.5%) dan pada kategori sangat rendah, pada aspek afek negatif mayoritas subjek dengan 17 subjek (42.5%) berada pada kategori rendah dan sebanyak 11 subjek (27.5%) berada di kategori sangat rendah.

*Work family conflict* menunjukkan subjek berada pada kategori sangat tinggi tidak ada, subjek berada pada kategori tinggi sebanyak 2 orang (5%), subjek berada pada kategori sedang sebanyak 3 orang (7.5%), subjek berada pada kategori rendah sebanyak 8 orang (20%), dan subjek berada pada kategori sangat rendah sebanyak 27 orang (67.5%). Dapat disimpulkan ibu yang bekerja di Bank BRI memiliki tingkat *work family conflict* sangat rendah yaitu sebanyak 27 orang (67.5%). Berdasarkan kategorisasi dari *work-amily conflict* per masing-masing aspek. Pada aspek pertama yaitu *work-family conflict*, sebanyak 24 subjek (60%) berada pada kategori sangat. Sedangkan pada aspek *family-work conflict* sebanyak 32 subjek (80%) berada pada kategori yang sangat rendah juga.

Tabel 2. Uji Normalitas *Subjective Well-Being* dan *Work Family Conflict*

No	Variabel	SD	Mean	P	Keterangan
----	----------	----	------	---	------------

1	<i>Subjective well-being</i>	1.000	0.000	0.622	Normal
2	<i>Work family conflict</i>	9.764	26.30	0.574	Normal

Variabel *subjective well-being* memiliki nilai  $p = 0.622$  dan variabel *work family conflict* memiliki nilai  $p = 0,574$ . Nilai  $p$  besar dari  $0.05$  ( $p > 0,05$ ) sehingga data pada penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

Berdasarkan uji linearitas yang dilakukan pada data penelitian ini didapatkan nilai  $p = 0.001$  ( $p < 0,05$ ) dan nilai  $F = 4.730$ , sehingga data penelitian ini pada kedua variabel penelitian memiliki hubungan linier.

Tabel 20. Uji Hipotesis Penelitian

Uji Hipotesis	P	R – Square	B	R	F
Anareg Linier Sederhana	0.000	0.290	- 0.055	0.539	15.541

Pada tabel 20 diatas didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,539 dengan koefisien determinan (R square) sebesar 0.290 yang memiliki arti terdapat kontribusi *work family conflict* terhadap *subjective well-being* sebesar 29%. Sedangkan F hitung sebesar 15.541 dengan taraf signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  sehingga diartikan terdapat kontribusi *work family conflict* terhadap *subjective well-being* pada ibu bekerja di Bank BRI Kabupaten Pesisir Selatan dengan kata lain ( $H_a$ ) diterima dan ( $H_0$ ) di tolak. Sedangkan nilai constant (a) sebesar 1.451 artinya nilai konsisten variabel partisipasi sebesar 1.451 sedangkan nilai (b / koefisien regresi) sebesar -0.055 yang artinya koefisien bernilai negatif, sehingga kontribusi variabel *work family conflict* terhadap variabel *subjective well-being* adalah negatif atau terdapat kontribusi negatif variabel *work family conflict* terhadap variabel *subjective well-being* sehingga ditemukan rendahnya *work family conflict* menyebabkan tingginya *subjective well-being* pada ibu bekerja di Bank BRI . Nilai R – Square yang diperoleh dikali 100 ( $0.290 \times 100$ ) sehingga didapatkan variabel *work family conflict* memiliki kontribusi 29 % terhadap *subjective well-being* pada ibu bekerja di Bank BRI.

Penelitian ini menemukan tidak adanya konflik antar peran yang dijalankan ibu bekerja di Bank BRI, dan ibu bekerja dapat menyeimbangkan dua peran yaitu baik sebagai ibu, istri dan juga sebagai pekerja. Waktu yang banyak dihabiskan yaitu dirumah karena mayoritas ibu bekerja di Bank BRI ditemukan bekerja selama 8 jam sehingga waktu yang tersisa dapat dihabiskan bersama keluarga, teman, beristirahat dan lainnya. Pekerjaan dirumah, waktu yang dihabiskan dirumah serta melakukan tanggung jawab dirumah tidak mengganggu pekerjaan di tempat kerja dan sebaliknya. *Subjective well-being* yang ditemukan pada penelitian ini tinggi dimana ibu bekerja di Bank BRI puas atas kehidupan yang dijalannya, hidup berjalan sesuai dengan yang diinginkan, memaknai kehidupan sehingga timbulnya emosi positif yang dirasakan saat menilai kehidupan dan pengalaman yang dijalankan sehingga afek negatif atau emosi negatif jarang dirasakan.

Rendahnya *work family conflict* menandakan individu memiliki hati positif, memiliki kemampuan fleksibel, sehingga dapat menyesuaikan diri dan menyelesaikan masalah yang menimpa. Selain itu, juga menimbulkan hubungan positif keluarga pekerjan, sehingga keahlian, waktu, energi serta perilaku yang dimiliki saat menjalankan peran dikeluarga mendukung individu dalam menjalankan peran di tempat kerja dan sebaliknya (Kinnunen, Feld, Geurts & Pulkkinen, 2006; Soeharto, 2010). Wanita yang dapat mengatasi *work family conflict* memiliki sumber kepuasan yang banyak, tingginya dukungan sosial juga menyebabkan rendahnya *work family conflict* karena merasakan langsung efeknya seperti merasa nyaman, dihargai, adanya bantuan, dukungan baik dari pasangan, atasan, maupun sesama rekan kerja (Voydanoff, 2004; Soeharto, 2012; Pratiwi, Sintaasih & Piatrini, 2017; Fadilla & Rozana, 2020; Rozana & Purnama, 2022).

Individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi dapat memaknai hidupnya yang berjalan sesuai dengan yang diinginkan, memiliki rasa syukur dengan apa yang dimiliki seperti pasangan, perubahan pada diri serta merasakan emosi positif lainnya. Selain itu juga dapat memanfaatkan waktu sehingga dapat ikut hubungan sosial, berkumpul dengan keluarga, berfikir lebih kreatif, produktif, saling terbuka dengan keluarga, atasan, teman, dan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi berkat diri sendiri juga bantuan dari orang-orang terdekat (Sari & Widiasavitri, 2017).

Munandar, Situmorang, dan Tentama (2018) menemukan dimana keseimbangan dan kestabilan peran yang dijalankan akan mempengaruhi tinggi dan rendahnya kesejahteraan subektif pada wanita bekerja yang sudah menikah. Kesejahteraan wanita yang bekerja dapat dipengaruhi dari rendahnya konflik peran keluarga, harmonisnya hubungan suami-istri, dan tingginya dukungan dari suami (Maurya & Agarwal, 2015).

Hasil penelitian diatas sesuai dan didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya dimana terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap *subjective well-being* dengan arah negatif (Nazwirman, Zain dan Kholifah, 2018; Su dan Zhang, 2014). Hasil penelitian Ramadhani dan Rozana (2022) juga menemukan pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap aspek kognitif atau kepuasan hidup *subjective well-being*, terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap afek positif *subjective well-being*, dan terdapat pengaruh signifikan *work family conflict* terhadap afek negatif *subjective well-being*.

Sehingga dapat disimpulkan *subjective well-being* pada ibu bekerja di Bank BRI dibentuk oleh *work family conflict* sebanyak 29% sedangkan sisanya dibentuk dari faktor-faktor lain. Faktor lain yang menyebabkan tingginya *subjective well-being* yang dirasakan ibu bekerja di Bank BRI pada faktor demografis Diener (2009) yaitu faktor pendidikan, serta faktor pernikahan dan keluarga. Dalam penelitian ini ditemukan mayoritas ibu bekerja di Bank BRI memiliki pendidikan terakhir S1, hal ini didukung oleh penelitian Firmansyah dan Widuri (2014) dimana faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* adalah pendidikan dimana subjek senang dan menikmati pekerjaan karena pendidikan yang telah ditempuh dan dijalankan, ditambah mayoritas ibu bekerja di Bank BRI memiliki gaji > 5 juta yang tentunya mereka menikmati gaji dari hasil pekerjaan yang didapatkan dari pendidikan yang telah ditempuh. Selanjutnya faktor pernikahan dan keluarga Diener (2009) mengatakan bahwa seseorang yang sudah menikah mempunyai *subjective well-being* yang tinggi dari pada seseorang yang belum menikah yang belum menikah. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Patnani (2012) dimana ditemukan wanita yang sudah menikah memiliki kebahagiaan yang tinggi dibandingkan wanita yang belum menikah.

## SIMPULAN

Pada hasil temuan penelitian melalui analisis data tentang kontribusi *work family conflict* terhadap *subjective well-being* pada ibu bekerja di bank BRI dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* dengan dimensi *satisfaction with life* berada pada kategori tinggi, *subjective well being* dengan dimensi afektif dengan aspek afek positif sangat tinggi dan afek negatif pada kategori rendah, *work family conflict* pada ibu bekerja di Bank BRI dikelompokkan pada kategori sangat rendah, adanya kontribusi *work family conflict* terhadap *subjective well-being* pada ibu bekerja di Bank BRI jika *work family conflict* rendah maka *subjective well-being* tinggi, variabel *work family conflict* memiliki kontribusi sebanyak 29% terhadap *subjective well-being* pada ibu bekerja di Bank BRI Kabupaten Pesisir Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 12(1), 33-48.
- Aprilia, S. (2017). *Subjective well-being ibu yang bekerja memiliki peran ganda*.
- Anugrahany, A. A. (2019). Studi korelasi happiness pada ibu yang bekerja ditinjau dari work family conflict. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 11(3), 170. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI/article/view/18807>
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BBC. (2021). 'Tak manusiawi dan kejam', protes para banker muda dengan jam kerja hampir 100 jam per minggu. Retrieved 24 September
- BPS. (2021). *Berita resmi statistik badan pusat statistik: Distribusi persentase pekerja perempuan menurut jenis pekerjaan*
- Coban, H., & Irmis, A. (2016). Work-family conflict and burnout in Turkish banking industry. *European Scientific Journal*, 37-52.
- Diener, E. (1984). Diener\_1984.pdf. In *Psychological Bulletin*. 95(3), 542-575.
- Diener, E., & Ryan, K. (2015). *Subjective well-being: a general overview*. 39(4), 391-406.
- Fadilla, C., & Rozana, A (2020). Pengaruh dukungan sosial terhadap work-family conflict pada polwan dengan status menikah. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 584-589.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2018). Career management for life. In *Career Management for Life*. <https://doi.org/10.4324/978131520599>
- Hasmi, A., H., Khurshid, M., & Hassan., I. (2007). Marital adjustment, stress and depression among working and non-working married women. *Internet Journal of Medical Update*. 2(1), 19-26.
- Imelda, J. (2013). Perbedaan subjective well being ibu ditinjau dari status bekerja ibu. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1), 1-16.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface : Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian journal of psychology*, Vol. 47, 149-162.
- Latipah, E. (2014). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Deepublishing.
- Maurya, K. K. & Agarwal, M. (2015). Factors affecting stress and wellbeing of women employees. *Psychology of Women: Research issues and trends*. 63-75.
- Mayangsari, D., M., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43-50.
- Motherly. (2020). *Motherly's 2020 state of motherhood survey results*. Retrieved 24

September 2022, from <https://www.mother.ly/news/state-of-motherhood-survey/>

- Munandar, H., Situmorang, N. Z., & Tentama, F. (2018). Subjective well-being pada ppekerja perempuan. *In Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper: Community Psychology Sebuah Kontribusi Psikologi Menuju Masyarakat Berd*, 1, 28-36.
- Nazwirman, Zain, E., & Kholifah, N. (2018). Pengaruh dukungan sosial dan work family conflict terhadap subjective well-being (studi pada ibu rumah tangga bekerja dan membuka UMKM di kampung wisata bisnis Bogor). *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 12(2), 123-138.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nurhidayah, S. 2008. Pengaruh Ibu Bekerja Dan Peran Ayah Dalam Coparenting Terhadap Prestasi Belajar Anak. *Jurnal Soul*. 1(2), 1-14.
- Nurnazirah J., Samsiah M., Zurwina S., & Fauziah N. (2015). Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2). 309-312.
- Panatik, S. A. B., Badri, S. K. Z., Rajab, A., Rahman, H. A., & Shah, I. M. (2011). The impact of work-family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1500-1507. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.390>
- Pratiwi, V. K. D., & Nurtjahjanti, H. (2014). Hubungan antara work-family conflict dengan subjective well-being pada perawat rumah sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang. *Empati*, 3(2), 354-361.
- Pratiwi, Y., P., Sintaasih, K., D., & Piatrini, S., P. (2017). Stress kerja dan coping dalam memediasi konflik peran terhadap subjective well being. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 2(1), 1-21.
- Putri, A. N. R., & Rositawati, S. (2022). Hubungan work-family conflict dengan subjective well-being karyawan Bank BJB Divisi Kredit Konsumer. *Bandung Conference Series: Psychology Science* 2(1), 515-521.
- Ramadhani, D. A. A., & Rozana, A. (2022). Pengaruh work family conflict terhadap subjective well-being pada single parent. *In Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 5-13. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v2i1.164>
- Rizal, G. L., & Fikry, Z. (2020). Relationship of perceived autonomy support with work family conflict in women teachers in Padang City. *Advances in Social Science, Education and*

- Humanities Research*, 464, 161-165.
- Rozana, A., & Purnama, H. (2022). Work-family conflict pada pekerja wanita era modern. *Psikoborneo*, 10(1), 128-139
- Saputra, S., Suryani, K., & Pranata, L., (2021). Studi fenomenologi: pengalaman ibu bekerja terhadap tumbuh kembang anak prasekolah. *Indonesian Journal Of Healath and Medical*, 1(2), 151-163.
- Sari, R., N., L., & Wideasavitri, N., P. (2017). Gambaram kesejahteraan subjektif pada wanita yang mengalami involuntary childlessness. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 357-366.
- Soeharto, T.N.E.D. (2010). Konflik pekerjaankeluarga dengan kualitas kehidupan kerja : Metaanalisis. *Jurnal psikologi*, 37(1), 189-194.
- Soeharto, T.N.E.D. (2012). Hubungan dukungan atasan dengan nilai positif pekerjaan keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal sosio humaniora*, 3(4) : 2087-1899.
- Su, Y., & Zhang, X. (2014). Restaurant staff's work family conflict and subjective well-being: characteristics, influence and countermeasures. *Journal of Chemical and Pharmaceutical Research*, 6(4), 406-412.
- Tuwu, Darmin. (2018). Peran Pekerja Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga: Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik. *Al Izzah*. 13(1), 63-76. <http://dx.doi.org/10.31332/ai.v13i1.872>
- Utari. (2015). *Pengalaman ibu bekerja yang tidak memberikan ASI eksklusif pada anak di Mojosongo Surakarta*.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work to family conflict and facilitation. *Journal of marriage and the famil*, Vol. 66, 398-412.