



STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK FAMILY CONFLICT AND WORK ENGAGEMENT IN CAREER WOMEN WHO HAVE FAMILIES

STUDI HUBUNGAN ANTARA WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK ENGAGEMENT PADA WANITA KARIR YANG BERKELUARGA

Haidar Hilmy¹, Deandra N. Alyshia², Gloria Julyta³, Idhzha Wira Yudha⁴,
Maria Charisse Audrey Ginta⁵, Jessica⁶

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

E-mail: haidar.705210258@stu.untar.ac.id¹, deandra.705210358@stu.untar.ac.id²,
gloria.705210086@stu.untar.ac.id³, idhzha.705210230@stu.untar.ac.id⁴,
maria.705210371@stu.untar.ac.id⁵, jessica@fpsi.untar.ac.id⁶

ARTICLE INFO

Correspondent

Haidar Hilmy

haidar.705210258@stu.untar.ac.id

Key words:

work family-conflict, work engagement, career woman

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1581 - 1590

ABSTRACT

Work-family conflict and work engagement are significant factors in the lives of young people in the workplace. According to a survey conducted in February 2023, work-family conflict has increased by 0.15% in the past year, with young people not only participating in their work but also valuing their work as a significant economic contributor to society. Motivation for young people to work is influenced by their aspirations, which include a desire to succeed and contribute to the community. However, this motivation can also lead to conflicts between young people and their parents, such as Work-Family Conflict (WFC). Work engagement is a crucial aspect of young people's lives, as it allows them to work and contribute to the success of the organization. Work engagement is a positive psychological construct where young people are enthusiastic and committed to their work, while dedication is driven by enthusiasm, encouragement, inspiration, and the importance of their work.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Haidar Hilmy <i>haidar.705210258@stu.untar.ac.id</i> Kata kunci: konflik kerja dan keluarga, keterlibatan kerja, wanita karir Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 1581 - 1590	Konflik antara pekerjaan-keluarga dan keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam kehidupan kaum muda di tempat kerja. Menurut survei yang dilakukan pada Februari 2023, konflik antara pekerjaan dan keluarga telah meningkat sebesar 0,15% dalam satu tahun terakhir, di mana kaum muda tidak hanya berpartisipasi dalam pekerjaan mereka tetapi juga menghargai pekerjaan mereka sebagai kontributor ekonomi yang signifikan bagi masyarakat. Motivasi anak muda untuk bekerja dipengaruhi oleh aspirasi mereka, termasuk keinginan untuk sukses dan berkontribusi kepada masyarakat. Namun, motivasi ini juga dapat menimbulkan konflik antara anak muda dan orang tua mereka, seperti <i>Work Family Conflict</i> (WFC). Keterlibatan kerja merupakan aspek penting dalam kehidupan anak muda, karena memungkinkan mereka untuk bekerja dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja adalah sebuah konstruk psikologis yang positif di mana anak muda antusias dan berkomitmen pada pekerjaan mereka, sementara dedikasi didorong oleh antusiasme, dorongan, inspirasi, dan pentingnya pekerjaan mereka. <i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Dalam era modern ini, wanita semakin aktif terlibat dalam dunia kerja, salah satu perubahan signifikan yang dirasakan adalah peningkatan partisipasi wanita dalam pasar kerja. Menurut survei statistik tenaga kerja pada Februari 2023, terjadi peningkatan sebesar 0,15% dalam satu tahun sejak 2022 (Badan Pusat Statistik, 2023). Berdasarkan data tersebut, wanita kini tidak hanya memegang peran sebagai ibu dan istri, tetapi juga mengambil peran penting sebagai kontributor ekonomi yang signifikan bagi keluarga dan masyarakat pada umumnya. Itu sebabnya dalam masyarakat saat ini, kita sering melihat wanita yang bekerja. Menurut Betz (Utami, 2011) mengemukakan bahwa pada tahun 2000, tiga per lima wanita di Indonesia bekerja dan 60% wanita bekerja ini memiliki anak di bawah usia 12 tahun.

Motivasi seorang wanita untuk terjun dalam dunia karir tidak terlepas dari aspirasi yang ada pada wanita. Aspirasi tersebut berkaitan dengan cita-cita, tujuan, rencana, serta dorongan untuk bertindak dan berkarya (Ermawati, 2016). Menurut hasil penelitian, menyebutkan bahwa wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar (seperti) memberi rasa “berarti” sebagai pribadi, meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko sosial, seperti peningkatan

kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan, kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja, 2017).

Terutama bagi wanita karir yang telah menikah dan memiliki anak. Munculnya konflik antara tuntutan karier yang berat dan kebutuhan keluarga yang memerlukan perhatian yang sama. Kondisi inilah yang dapat disebut dengan istilah *Work Family Conflict* (WFC). Rahmawati (2016), mengemukakan sumber utama dari munculnya *Work Family Conflict* pada wanita yang bekerja adalah kesulitan dalam usahanya untuk membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Sehingga, salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh wanita yang bekerja dan berkeluarga yaitu ketidakseimbangan peran ganda. Peran ganda adalah suatu kondisi dimana seorang perempuan tidak hanya berperan sebagai pengasuh keluarga dan anak-anaknya tetapi ia juga memiliki pekerjaan di beberapa bidang atau profesi (Hermayanti, 2014).

Setelah menikah, keluarga dan pekerjaan bagi seorang wanita karir merupakan dua ranah yang tidak dapat dipisahkan sehingga sering kali terjadi ketidakseimbangan peran. Perempuan diharapkan berkomitmen pada pekerjaan mereka dan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan, namun disaat yang bersamaan, mereka juga harus menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga. Kondisi tersebut dapat membawa wanita tidak mampu dalam menyeimbangkan diri yang disebabkan oleh benturan dari berbagai peran yang dipegang oleh wanita. Menurut Schaufeli, Bakker, dan Rhenen (2008), mengemukakan bahwa selama mengalami konflik individu akan diliputi proses ketegangan di dalam dirinya yang dapat menguras energi mental yang kemudian menyebabkan *work engagement* karyawan wanita menjadi berkurang atau menurun.

Work engagement adalah keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual (Lockwood, 2007). Menurut Schaufeli (2012), *work engagement* merupakan konstruk dari psikologis positif dimana karyawan merasa antusias dan senang dalam bekerja yang diwakili oleh tiga hal yaitu: *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (penghayatan). *Vigor* (semangat) dapat dilihat dari tingkat energi yang tinggi yang ditunjukkan saat bekerja, serta kemampuan pekerja perempuan untuk menghadapi masalah dan bertahan dalam situasi sulit. *Dedication* (dedikasi) dapat ditunjukkan dengan keterlibatan penuh dalam pekerjaan, merasa ada perkembangan dalam diri karena pekerjaan, dapat memicu antusias pekerja perempuan terhadap pekerjaan, terinspirasi dan bangga akan pekerjaan, dan merasa pekerjaan memiliki tantangannya tersendiri. *Absorption* (penghayatan) ditunjukkan oleh pekerja perempuan yang berkonsentrasi penuh pada pekerjaan mereka dan menikmatinya.

Mereka juga tidak menyadari lingkungan sekitar karena terlalu fokus pada pekerjaan mereka (Schaufeli & Bakker, 2010). Apabila wanita karir mementingkan kehidupan keluarganya dibandingkan dengan pekerjaannya maka akan terjadi penurunan kinerja. Sedangkan, jika wanita karir lebih mengedepankan pekerjaannya maka akan terjadi konflik dalam kehidupan keluarganya, oleh karena itu, diperlukan suatu strategi yang dapat dilakukan oleh wanita karir dalam menyeimbangkan diri antara kehidupan keluarga dan karir. Penelitian telah menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dan

work engagement di antara wanita karir yang berkeluarga. Schaufeli, Bakker, dan Rhenen (2009) mengemukakan bahwa seseorang akan diliputi proses ketegangan (*strain process*) dalam dirinya selama berkonflik, di mana hal ini sangat menguras energi mental. Akibatnya, tingkat keterlibatan kerja individu akan menurun. Selain itu, beberapa penelitian telah menemukan bahwa semakin tinggi konflik kerja-keluarga berkorelasi negatif dengan keterlibatan kerja individu (Amalia, 2013; Opie, 2011).

Hal ini dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi meskipun mengalami *work-family conflict*. Studi lain oleh Wayne, Musisca, dan Fleeson (2004) menemukan bahwa dukungan sosial memainkan peran penting dalam mengurangi dampak *work-family conflict* pada *work engagement*. Wanita karir yang sudah menikah yang menerima dukungan dari pasangan, keluarga, dan kolega mereka mungkin lebih siap untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan peran keluarga mereka. Dukungan ini dapat meningkatkan *work engagement* dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Penelitian telah menunjukkan bahwa *work-family conflict* yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai dapat berdampak negatif pada *work engagement* di kalangan wanita karir yang sudah menikah (Allen, Herst, Bruck & Sutton 2000). Konflik ini dapat menimbulkan perasaan stres dan berkurangnya kepuasan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Penelitian telah menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dan *work engagement* di antara wanita karir yang sudah menikah. Ketika wanita mengalami *work-family conflict* tingkat tinggi, mereka lebih cenderung merasa terkuras secara emosional, tidak terlibat, dan tidak terpenuhi di tempat kerja. Hal ini pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan kepuasan dan kinerja kerja.

Memahami hubungan antara *work-family conflict* dan *work engagement* di antara wanita karir yang sudah menikah sangat penting bagi pengusaha dan pembuat kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan. Dengan menerapkan strategi untuk mengurangi *work-family conflict* dan meningkatkan *work engagement*, organisasi dapat membantu wanita karier yang sudah menikah berkembang baik dalam kehidupan profesional maupun pribadi mereka. Dalam proposal penelitian ini peneliti bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara *work-family conflict* dan *work engagement* di antara wanita karir yang sudah menikah.

Peneliti akan melakukan penelitian korelasional untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar dua variabel. Penelitian ini mengumpulkan data tentang *work-family conflict*, *work engagement*, dan variabel demografis dari sampel wanita karir yang sudah menikah dan memiliki anak. Dengan menganalisis data, peneliti berharap dapat memperoleh wawasan tentang bagaimana *work-family conflict* mempengaruhi *work engagement* dan mengidentifikasi faktor-faktor potensial yang dapat memoderasi hubungan ini. Secara keseluruhan, penelitian ini akan berkontribusi pada literatur yang ada tentang *work-family conflict* dan *work engagement*, memberikan wawasan berharga bagi organisasi dan pembuat kebijakan yang ingin mendukung kesejahteraan wanita karir yang sudah menikah di dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data bertujuan untuk mengetahui konflik kerja dalam wanita karir yang berkeluarga serta memiliki anak. Pemilihan partisipan penelitian akan dilakukan secara selektif dan mungkin melibatkan sampel acak atau sampel berbasis kriteria tertentu. Penelitian ini melibatkan wanita karir yang bekerja di berbagai bidang industri dan waktu minimal 3 tahun, serta memiliki anak dan status perkawinan. Berdasarkan Hermayanti (2014) terdapat faktor internal, faktor eksternal, dan faktor rasional yang dirasakan oleh wanita karir yang memiliki posisi peran ganda.

Karakteristik Partisipan

Pengertian partisipan merupakan orang yang dapat memberikan sebuah informasi yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Partisipan penelitian dalam studi penelitian ini adalah wanita yang sedang bekerja serta sudah menikah dan memiliki anak. Partisipan merupakan dewasa awal yaitu 20 sampai 40 tahun. Wanita yang sudah berkeluarga memiliki pengertian yaitu memiliki tanggung jawab dalam mengurus anak, suami, dan kebutuhan lainnya. Partisipan minimal sudah 3 tahun bekerja, serta memiliki tuntutan seperti memiliki anak dan harus dapat membagi waktu dengan baik antara kewajiban ditempat kerja dan dirumah. Partisipan penelitian ini termasuk wanita yang bekerja penuh waktu, paruh waktu, atau pekerja lepas.

Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk memilih partisipan yang memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Turner (2020), *purposive sampling* merupakan suatu teknik yang berfungsi untuk pengambilan sampel sesuai dengan karakteristik penelitian. Langkah awalnya adalah dengan mengidentifikasi kriteria yang menjadi fokus penelitian, seperti status perkawinan, lama waktu dalam bekerja, usia partisipan dan tingkat *work-family conflict* yang dialami. Kemudian, peneliti akan memilih partisipan berdasarkan kriteria-kriteria tersebut dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang kaya dan representatif tentang hubungan antara *work-family conflict* dan *work engagement* pada wanita karir yang berkeluarga. Misalnya, penelitian ini memilih partisipan yang mewakili wanita karir yang memiliki anak usia balita dan mengalami *work-family conflict* yang tinggi, serta wanita karir yang memiliki anak yang lebih besar dan mengalami tingkat konflik yang lebih rendah. Dengan demikian, teknik *purposive sampling* akan memungkinkan peneliti untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana berbagai faktor *work-family conflict* berhubungan dengan tingkat *work engagement* pada wanita karir yang berkeluarga.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi yaitu mencari hubungan antara konflik keluarga dengan *work engagement* pada wanita karir yang berkeluarga. Penelitian ini menggunakan pendekatan teknik *Purposive Sampling*, yang pemilihannya menggunakan teknik *Judgement Sampling*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Wanita karir yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak
2. Minimal sudah bekerja di pekerjaan tersebut selama 3 tahun
3. Usia dewasa awal yaitu 20 - 40 tahun

Setelah pemilihan dilakukan menggunakan teknik *sampling* tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 132 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner, teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi atau data dari responden dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis (Sugiyono, 2013). Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-7 untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis data yang diperlukan untuk mengelola data yang diperoleh dari hasil kuesioner, kemudian dilakukan analisis berdasarkan metode statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Rekapitulasi Uji Validitas *Work Family Conflict* (X)

<i>Item</i>	Nilai <i>r</i> hitung	Nilai <i>r</i> tabel	Keterangan
1	0,942	0,171	Valid
2	0,862	0,171	Valid
3	0,897	0,171	Valid
4	0,879	0,171	Valid
5	0,856	0,171	Valid
6	0,884	0,171	Valid
7	0,892	0,171	Valid

Tabel 2. Rekapitulasi Uji Validitas *Work Engagement* (Y)

<i>Item</i>	Nilai <i>r</i> hitung	Nilai <i>r</i> tabel	Keterangan
1	0,903	0,171	Valid
2	0,885	0,171	Valid
3	0,867	0,171	Valid
4	0,855	0,171	Valid
5	0,833	0,171	Valid
6	0,814	0,171	Valid
7	0,857	0,171	Valid
8	0,832	0,171	Valid
9	0,857	0,171	Valid

Hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan terdapat hasil yang valid antara *work family conflict* dengan *work engagement* pada wanita karir yang sudah berkeluarga dan memiliki anak. Uji validitas ini dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (*r* hitung) yang berarti mengkorelasikan setiap *item* pertanyaan dengan total skor dari masing-masing *item*.

Nilai tabel-*r* yang didapatkan berdasarkan jumlah responden (*N*), validitasnya ditentukan dengan melakukan uji signifikan 5% atau 0,05. Pada penelitian ini terdapat 132 responden yang telah mengisi kuesioner. Berdasarkan jumlah responden tersebut, diketahui bahwa *r* tabel untuk uji validitas ini adalah sebesar 0,171. Maka, setiap *item* yang berhasil memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat dikatakan valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan suatu kuesioner (Latifah dan Pudyanoro, 2015). Hasil dari setiap *item* uji validitas *work family conflict* (X) dan *work engagement* (Y) adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Nama Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
1	<i>Work Family Conflict</i> (X)	0,968	Reliabel
2	<i>Work Engagement</i> (Y)	0,954	Reliabel

Selanjutnya, penulis melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan melalui kuesioner dapat dipercaya dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 (Ursachi, Horodnic, & Zait, 2015). Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan kuesioner berhasil mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6, sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		132
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.51234264
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.056
	<i>Positive</i>	.040
	<i>Negative</i>	-.056
<i>Test Statistic</i>		.056
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. < 0,05, yakni memiliki nilai sig. 0,200 > 0,05, ini mengartikan bahwa semua data terdistribusi dengan normal.

Tabel 5. Uji Korelasi *Work Family Conflict* (X) dengan *Work Engagement* (Y)

		<i>Work family conflict</i>	<i>Work engagement</i>
<i>Work family conflict</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.883**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	N	132	132
<i>Work engagement</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.883**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	N	132	132

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil penelitian uji korelasi menggunakan *pearson correlation* pada variabel *Work Family Conflict* (X) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel memiliki hubungan yang saling berkorelasi. Selanjutnya, nilai *pearson correlation* variabel *Work Family Conflict* (X) sebesar 0,883, hal ini menunjukkan bahwa derajat hubungan antara kedua variabel sangat berkorelasi kuat karena berada pada nilai interval korelasi 0,80-1,000.

Dengan itu, nilai *pearson correlation* yang diperoleh positif menunjukkan bahwa bentuk hubungan antara variabel *Work Family Conflict* (X) dan *Work Engagement* (X) adalah positif, sehingga semakin tinggi nilai variabel X maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai *work family conflict* dan *work engagement* pada wanita karir yang berkeluarga, wanita karir yang sudah menikah dan memiliki anak menghadapi tantangan dalam menyelaraskan peran profesional dan tanggung jawab keluarga. Mereka sering mengalami *work family conflict* yang dapat mengurangi *work engagement* mereka. Wanita ingin bekerja untuk memenuhi aspirasi pribadi dan ekonomi, tetapi harus berhadapan dengan konflik antara tuntutan karir dan kebutuhan keluarga. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat membantu mengurangi dampak *work family conflict* pada *work engagement*. Pengusaha dan pembuat kebijakan perlu memahami hubungan ini dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan wanita karir yang sudah menikah.

Untuk menjelajahi hubungan antara *work family conflict* dan *work engagement*, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode statistik. Hasil analisis menunjukkan hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan *work engagement* pada wanita karir yang sudah menikah. Dukungan sosial juga dapat mempengaruhi tingkat *work engagement*.

Berdasarkan temuan ini, penelitian memberikan wawasan berharga bagi organisasi dan pembuat kebijakan. Mereka dapat menggunakan informasi ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan bagi wanita karir yang sudah menikah. Sebuah strategi yang diperlukan untuk membantu wanita dalam menyeimbangkan peran ganda mereka. *Work family conflict* terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai, akibatnya dapat memberikan dampak negatif pada *work engagement* di kalangan wanita karir yang sudah menikah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, I. & Nurtjahjanti, H. 2017. Hubungan antara Work-Family Conflict dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Wanita. *Jurnal Empati*, 7(3), 330
- Akbar, D. A. 2017. Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. anNisa'a. <https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1464>
- Allen, T. D., Herst, D., Bruck, C. S., & Sutton, M. 2000. *Consequences Associated with Work to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research*. *Journal of Occupational Health and Psychology*, 5, 278-308.
- Amalia. Nur. 2013. Pengaruh *Work Family Conflict* dan Karakteristik Pekerjaan pada *Employee Engagement*. Tesis (Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Bakker, A. B. & Albrecht, S. 2018. *Work Engagement: Current Trends*. *Career Development International*, 23(1), 4. Emerald Insight.
- Badan Pusat Statistik. 2023. Diunduh dari <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023-tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html>

- Ermawati. 2016. Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier Ditinjau dalam Prespektif Islam). *Jurnal Edutama*, 2(2).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985. *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hermayanti, D. 2014. Kebermaknaan Hidup dan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier Yang Berkeluarga di Kota Samarinda. *Jurnal Psikologi*, 269 - 278
- Latifah, L., & Pudyanoro, A. R. 2015. Pengaruh Audit Internal dan Akuntabilitas Sumber Daya Manusia terhadap Perwujudan *Good Governance* pada Lembaga SKK Migas. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 93-116.
- Lockwood, N. R. 2007. *Leveraging Employee Engagements for Competitive Advantage: HRs Strategic Role*. *HR Magazine*, 52(3), pp. 1-11.
- Mayangsari, M., & Amalia, D. 2018. Keseimbangan Kerja-Kehidupan pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43-44
- Opie, T.J. 2011. *Work Family Conflict and Work Engagement among Working Mothers: The Moderating Roles of Neuroticism and Conscientiousness*. Minor dissertation of industrial psychology, Faculty of Management University of Johannesburg
- Pratiwi, I. 2021. *Work Life Balanced Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga*. *JP3SDM*, 72-74
- Prianggi, Y., Fatmawati, R., dan Kusuma, Y. 2022. Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT Araya Bangun Sarana. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 25(2), 50-51
- Rahmawati, A. N. 2016. Hubungan Antara *Work Engagement* dan *Work-Family Conflict* yang Dimoderasi oleh *Conscientiousness* (Studi pada Karyawati di PT Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2).
- Schaufeli, W. 2012. *Work Engagement: What Do We Know and Where Do We Go?*. *Romanian journal of applied psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. 2010. *Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept*. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 10-24). Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. 2009. *How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism*. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893-917.
- Turner, D. P. 2020. *Sampling Methods in Research Design*. *Headache: The Journal of Head & Face Pain*, 60(1).
- Ursachi, G., Horodnic, I. A., & Zait, A. 2015. *How reliable are Measurement Scales? External Factors with Indirect Influence on Reliability Estimators*. *Procedia Economics and Finance*, 20, 679-686.

- Utami. 2011. Strategi *Work-Life Balance* pada Dosen Perempuan Berperan Ganda (Studi Kasus di Program Studi Arsitektur). Tesis. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. 2004. *Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation*. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.