

HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN WANITA

Irfan Abdurrahman, Harlina Nurtjahjanti

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, S.H., Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275
ir.abdurrahman@gmail.com, harlina_nc@yahoo.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan keterlibatan kerja pada karyawan wanita di Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). Sampel berjumlah 123 orang karyawan wanita dengan karakteristik subjek penelitian yaitu telah menikah dan memiliki anak. Metode sampling yang digunakan adalah teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala *Work-Family Conflict* ($N = 20$ aitem, $\alpha = .86$) dan Skala Keterlibatan Kerja ($N = 22$ aitem, $\alpha = .84$). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara *work-family conflict* dengan keterlibatan kerja ($r_{xy} = -.32$ dengan $p < .001$) yang berarti bahwa semakin positif *work-family conflict* maka semakin rendah keterlibatan kerja. *Work-family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 10% terhadap keterlibatan kerja.

Kata Kunci : *Work-family conflict*; keterlibatan kerja; karyawan wanita

Abstract

This study aimed to determine a correlation between work-family conflict and job involvement of women employee at Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). The samples included 123 women employee with characteristics that have been married and have a children. The sampling method is using convenience sampling. Data collected using Work-Family Conflict Scale ($N = 20$ aitem, $\alpha = .86$) dan Job Involvement Scale ($N = 22$ aitem, $\alpha = .84$). The simple regression analysis results exemplified a negative and significant correlation between work-family conflict and job involvement ($r_{xy} = -.32$ and $p < .001$) which means that the more work-family conflict, the lower job involvement level. Work-family conflict had effectively contributed to 10% of job involvement.

Keyword : *Work-family conflict*; job involvement; women employee

PENDAHULUAN

Menurut data ILO pada tahun 2014, prosentase partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia berada pada angka 53.4 persen, meningkat cukup jauh bila dibandingkan dengan data tahun 2003 dimana prosentase partisipasi angkatan kerja wanita berada pada angka 43.5 persen. Pada tahun 2012, dari 112 juta jumlah pekerja di Indonesia, 43 juta diantaranya merupakan wanita (Badan Pusat Statistik, 2012). Sementara itu, terjadi peningkatan jumlah partisipasi angkatan kerja wanita dari 40.7 juta jiwa pada tahun 2010, menjadi 42.6 juta jiwa pada tahun 2015 (BPS dan Pusdatinaker, 2015). Seiring dengan hal tersebut, jumlah karyawan wanita yang diserap oleh perusahaan yang ada di Indonesia akan semakin bertambah dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pada masa ini wanita memiliki kesempatan yang sama dengan pria untuk turut berperan aktif dalam perusahaan. Para ahli memprediksi bahwa angka ini akan terus meningkat pada tahun 2019 seiring dengan akses yang lebih besar ke dunia pendidikan dan pelatihan, serta usaha pemerintah untuk mendukung akses wanita agar dapat berpartisipasi dalam peluang kerja yang ada (ILO, Februari 2014).

Peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita telah menghasilkan pertanyaan apakah telah terjadi pembalikan arah peran keluarga tradisional. Lang dan Risman (2002) mengemukakan bahwa pergeseran kearah konvergensi gender dan sikap egaliter telah terjadi seiring dengan meningkatnya kesamaan antara pria dan wanita, dan keinginan mereka untuk bekerja. Partisipasi angkatan kerja dari wanita dengan anak-anak dibawah usia 18 tahun juga mencerminkan terjadinya pergeseran peran keluarga tradisional, dari 47 persen pada tahun 1975 menjadi 73 persen pada tahun 2000 (Biro Statistik Tenaga Kerja, 2005).

Terlepas dari perbandingan angka partisipasi tenaga kerja pria dan wanita, bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan dimana tenaga kerja dituntut untuk memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, kemampuan untuk bekerja secara optimal ditengah tekanan, dan kemampuan untuk melibatkan dirinya seoptimal mungkin dalam setiap pekerjaannya di perusahaan. Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran sebagai perencana dan pelaksana strategi perusahaan dalam menjawab tantangan guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tujuan-tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Seiring dengan perkembangan dunia ketenagakerjaan yang dinamis, pengelolaan dan kualitas tenaga kerja lah yang kemudian dijadikan sebagai salah satu tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan Levitt (2006) yang menyatakan bahwa salah satu yang berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan adalah tenaga kerja yang berkualitas.

Bentuk komitmen yang tinggi dan kinerja yang baik pada karyawan dapat dilihat dari tingkat keterlibatan kerjanya di dalam perusahaan. Tingkat keterlibatan kerja karyawan menunjukkan tinggi rendahnya partisipasi karyawan di perusahaan dalam rangka membantu perusahaan untuk terus berkembang dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Brown dan Thomas (Biswas, 2011) karyawan yang mampu menunjang keberhasilan dan efektifitas perusahaan adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa, salah satu faktor yang berpengaruh bagi perusahaan agar dapat bersaing dan mempertahankan keberlangsungannya dari sisi kompetensi sumber daya manusia adalah keterlibatan kerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, menyelesaikan tugas-tugasnya dengan serius, dan tidak menganggap pekerjaannya sebagai beban. Keterlibatan kerja pada karyawan dapat terlihat dari bagaimana karyawan menyikapi seberapa penting arti pekerjaannya dan keterlibatan psikologis yang berkaitan dengan peran kerjanya (Parasuraman & Simmers, 2001). Dari uraian di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk menciptakan karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi.

Penelitian ini akan dilakukan di Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). BATAN yang merupakan lembaga pemerintah non-departemen yang bergerak dalam bidang penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga nuklir. Sedangkan populasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan wanita yang telah menikah dan memiliki anak di BATAN wilayah kerja Jakarta Selatan dan Jogjakarta yang terdiri dari 5 pusat, yaitu Pusat Teknologi Bahan Galian Nuklir (PTBGN) Jakarta, Pusat Teknologi Keselamatan dan Metrologi Radiasi (PTKMR) Jakarta, Pusat Aplikasi Isotop dan Radiasi (PAIR) Jakarta, Pusat Diseminasi dan Kemitraan (PDK) Jakarta, dan Pusat Sains dan Teknologi Akselerator (PSTA) Jogjakarta.

Karyawan yang bekerja di lembaga yang bergerak dalam bidang penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga nuklir, memiliki resiko kerja yang tinggi, khususnya karyawan di bagian

yang berhubungan langsung dengan energi nuklir seperti bahan galian nuklir, pembangkit listrik tenaga nuklir, bahan bakar energi nuklir, dan limbah radioaktif, dan juga instalasi-instalasi yang menghasilkan radiasi. Sebagai lembaga yang ranah kerjanya berhubungan langsung dengan nuklir, lembaga ini menempati kawasan yang di dalamnya terdapat instalasi pengelolaan nuklir dan instalasi-instalasi yang memiliki dampak radiasi langsung serta bahan-bahan radioaktif yang memiliki dampak buruk bagi kesehatan karyawan. Di samping itu, masalah keamanan teknologi nuklir saat ini masih menjadi isu yang penting bagi dunia nasional dan internasional, karena bahan nuklir dan radioaktif lainnya memiliki resiko tinggi jika tidak dimanfaatkan dengan bijaksana dan bertanggung jawab. Walaupun telah memiliki standar keamanan dan prosedur kerja yang jelas, resiko kerja yang berhubungan dengan kesehatan karyawan tidak sepenuhnya dapat dihilangkan dari lingkungan kerja, termasuk resiko yang muncul akibat kesalahan kerja yang mungkin terjadi. Hal ini dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan, dimana karyawan akan bekerja dengan rasa takut dan perasaan negatif terhadap konsekuensi yang mungkin terjadi di sela-sela pekerjaannya. Rasa takut dan perasaan negatif terhadap konsekuensi yang mungkin muncul di dalam pekerjaan dapat berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan di dalam perusahaan (Luthans, 2006).

Setiap manusia memiliki peran sosialnya masing-masing yang berbeda-beda dalam masyarakat, bahkan tak jarang manusia memiliki beberapa peran yang harus dijalani dalam waktu bersamaan (Crawford & Unger, 2004). Pada wanita bekerja yang telah berumah tangga, pada dasarnya ada dua peran yang harus ia jalani, diantaranya peran reproduktif atau peran dalam bereproduksi untuk meneruskan keturunan dan peran produktif atau peran bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi (Gunn, dalam Crawford & Unger, 2004).

Pekerjaan pria maupun wanita, dan peran keluarga berfungsi sebagai sebuah sistem, dimana masing-masing komponennya saling mempengaruhi satu sama lain (Pleck, dalam Crawford & Unger, 2004; Grzywacz & Demerouti, 2013). Meskipun manusia memiliki upaya untuk memisahkan peran sebagai karyawan maupun keluarga, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kedua peran yang ada akan saling mempengaruhi. Masalah mengenai tantangan dan pentingnya mengintegrasikan antara peran dalam rumah tangga dan pekerjaan semakin marak diperbincangkan dan menarik minat para peneliti dalam kurun waktu dua puluh tahun terakhir. Kehidupan rumah tangga dan dunia kerja itu sendiri mencerminkan variasi berbagai pengalaman, kendala, dukungan, dan kesempatan yang individu-individu alami dalam berbagai macam budaya yang unik.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi di dalam keluarga dapat memicu timbulnya konflik yang berkaitan dengan pemenuhan tanggung jawab di dalam pekerjaannya. Semakin tinggi tanggung jawab yang dimiliki karyawan di dalam keluarga, maka potensi munculnya konflik akan semakin besar pula karena tanggung jawab dari kedua peran akan saling bertentangan dan saling menuntut satu sama lain. Tekanan muncul karena peran di dalam keluarga dan peran di dalam pekerjaan saling bersinggungan dan saling menuntut pemenuhan secara bersamaan (Greenhaus & Beutell, 1985). Kesulitan mengkombinasikan antara peran dalam pekerjaan dan rumah tangga serta pemenuhan tuntutan masing-masing peran tersebut mengakibatkan konflik peran.

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan pekerjaan biasanya banyak berfokus pada pria, namun permasalahan dalam hal menggabungkan antara pekerjaan dan keluarga lebih banyak difokuskan pada wanita (Crawford & Unger, 2004). Berbagai penelitian mengenai pemenuhan dua peran yang bertentangan secara konsisten menunjukkan bahwa kebanyakan wanita yang bekerja mengalami konflik peran (Duxbury & Higgins, 1991; Kinnunen & Mauno, dalam Aycan & Eskin, 2005). Nasir dan Nusi (dalam Almasitoh, 2011) menyebutkan dalam penelitiannya

bahwa konflik peran ganda tidak akan terjadi jika ada keseimbangan antara peran dalam keluarga maupun pekerjaan. Namun, sangat sulit untuk mencapai keseimbangan antara peran sebagai istri dan peran sebagai seorang ibu dengan peran sebagai pencari nafkah. Hal yang lebih sering terjadi adalah wanita lebih sering mengalami *work-family conflict* dan lebih menekankan pada salah satu perannya yang dianggap lebih penting, sehingga peran yang lain menjadi terbengkalai.

Sebuah penelitian pada lebih dari 200 pasangan yang telah menikah, 58 persen menyebutkan bahwa konflik peran merupakan masalah yang signifikan (Heckman, dalam Crawford & Unger, 2004). Senada dengan hal tersebut dalam penelitian lain yang melibatkan sekitar 232 orang wanita menikah yang berprofesi sebagai dokter, pengacara, dan profesor mengatakan bahwa mereka sering mengalami ketegangan antara peran dalam pekerjaan dan keluarga (Gray, dalam Crawford & Unger, 2004).

Berdasarkan paparan di atas peneliti bermaksud untuk mengkaji, apakah wanita karir yang sudah berkeluarga di Indonesia, yang menganut budaya timur dimana wanita dipandang sebagai sosok pendamping suami dan sosok ibu yang anggun, lemah lembut, dan penuh kasih sayang yang perannya terbatas pada urusan rumah tangga mengalami *work-family conflict* yang berdampak pada keterlibatan kerjanya di dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan keterlibatan kerja pada karyawan wanita.

METODE

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan wanita di Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Jakarta Selatan yang berjumlah 162 orang karyawan wanita. Sampel penelitian berjumlah 123 orang karyawan wanita yang ditentukan dengan teknik pengambilan sampel *convenience*. Pengumpulan data menggunakan alat ukur skala dengan model Likert, dengan empat pilihan jawaban. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu Skala Keterlibatan Kerja yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Lodahl dan Kejner (1965) yang terdiri dari harapan yang besar terhadap pekerjaan, keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, rasa bangga terhadap pekerjaan, dan keinginan untuk maju demi visi masa depan dengan 22 aitem valid, ($\alpha=.84$)., sedangkan Skala *Work-Family Conflict* disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yang terdiri dari *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* dengan 20 aitem valid ($\alpha=.86$). metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana menggunakan bantuan program komputer SPSS 17.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara *work-family conflict* dengan keterlibatan kerja pada karyawan wanita di Badan Tenaga Nuklir Nasional. Hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = -.32$. hasil negatif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin positif *work-family conflict* maka semakin rendah keterlibatan kerja pada karyawan wanita.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 69.11% karyawan wanita memiliki *work-family conflict* yang tinggi dan 15.45% karyawan wanita memiliki *work-family conflict* sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan wanita berada pada kategori *work-family conflict* yang tinggi sehingga berdampak pada keterlibatan kerjanya di dalam perusahaan. Selain itu, sebanyak 68.29% karyawan wanita memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan 8.94% karyawan wanita memiliki keterlibatan sangat rendah. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan wanita memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan wanita kurang memiliki keinginan untuk terlibat secara optimal

dalam pekerjaannya dan komitmen terhadap pekerjaan yang rendah sehingga dapat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Konflik peran yang tinggi pada karyawan wanita menunjukkan bahwa karyawan wanita mengalami kesulitan dalam menyelaraskan perannya di dalam pekerjaan dan di dalam keluarga. Konflik peran yang tinggi pada karyawan wanita sangat penting untuk dikurangi dan diantisipasi, karena semakin rendah konflik yang dialami maka kinerja karyawan wanita akan lebih optimal dalam bekerja dan keterlibatannya dalam pekerjaan akan semakin tinggi sebagai bentuk komitmennya terhadap perusahaan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Allen dan Meyer serta Kossek dan Ozeki menunjukkan bahwa *work-family conflict* berdampak pada komitmen organisasional yang dimiliki karyawan (Balmforth dan Gardner, 2006). Hal ini sejalan dengan penelitian mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh Handayani (2008) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa wanita yang memiliki tuntutan untuk memenuhi kedua peran (pekerjaan dan keluarga) akan lebih mengalami konflik peran dan komitmen organisasi yang dimiliki bernilai negatif. Artinya, semakin wanita mengalami *work-family conflict*, maka semakin rendah komitmennya terhadap pekerjaan.

Komitmen merupakan suatu keadaan dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya (Yuwono, 2005). Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya dalam pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki komitmen dengan pekerjaannya, memiliki perasaan selalu ingin terlibat dengan segala aktivitas di perusahaan tempatnya bekerja. Dewi (2011), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *work-family conflict* secara negatif mempengaruhi komitmen organisasional, sedangkan komitmen organisasional secara positif mempengaruhi keterlibatan kerja. Komitmen organisasional yang rendah akan mengakibatkan rendahnya keterlibatan kerja karyawan, karena karyawan tidak memiliki hasrat yang kuat untuk *involved* dengan pekerjaannya. Dengan keinginan untuk terlibat yang rendah kinerja karyawan di dalam perusahaan juga tidak akan optimal, sehingga akan mempengaruhi perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Koefisien determinasi atau *R Square* dalam penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,100. Nilai tersebut menunjukkan sumbangan efektif variabel *work-family conflict* terhadap variabel keterlibatan kerja. Nilai koefisien determinasi antar kedua variabel sebesar 0.100 dalam penelitian ini berarti *work-family conflict* memiliki sumbangan efektif sebesar 10% terhadap keterlibatan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat konsistensi keterlibatan kerja sebesar 10% dapat diprediksi oleh variabel *work-family conflict*.

Data persebaran demografi subjek penelitian berdasarkan jenjang pendidikan terakhir menunjukkan sebagian besar karyawan wanita berasal dari jenjang pendidikan S1 dengan prosentase 44.12 %. Data persebaran demografi subjek penelitian berdasarkan rentang usia menunjukkan sebagian besar karyawan wanita berada pada rentang usia 51-60 tahun dengan prosentase 46.15 %, yang artinya sebagian besar karyawan wanita merupakan karyawan yang telah mendekati usia pensiun. Sedangkan, data persebaran demografi subjek penelitian berdasarkan lama bekerja menunjukkan sebagian besar karyawan wanita berada pada rentang lama bekerja 0-10 tahun dan 31-40 tahun, dengan rincian 29.51 % karyawan wanita telah bekerja selama 0-10 tahun dan 27.87 % karyawan wanita telah bekerja selama 31-40 tahun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *work-family conflict* dengan keterlibatan kerja pada karyawan di Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) ($r_{xy} = -.32, p < .001$). Hubungan ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin rendah keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan wanita, sebaliknya semakin rendah *work-family conflict* maka semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan wanita. Dalam penelitian ini *work-family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 10% terhadap keterlibatan kerja yang artinya keterlibatan kerja pada karyawan wanita sebesar 10% dapat diprediksi oleh variabel *work-family conflict*.

Adapun beberapa saran yang dapat peneliti ajukan antara lain, bagi karyawan wanita yang telah berkeluarga untuk dapat mengantisipasi dan meminimalkan hal-hal yang dapat memunculkan konflik agar tetap terjadi keseimbangan antara peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan sehingga kesejahteraan, baik di dalam pekerjaan maupun di dalam keluarga dapat terjaga. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang positif untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan wanita agar kinerja di dalam perusahaan bisa berjalan optimal. Alangkah baiknya jika setiap perusahaan memiliki dukungan kebijakan yang ramah untuk wanita karir yang telah berkeluarga, misalnya menyediakan fasilitas yang mengakomodir kebutuhan karyawan wanita yang telah berkeluarga, seperti fasilitas menyusui, penitipan anak, dan keringanan waktu bekerja yang lebih fleksibel bagi karyawan wanita yang sedang hamil atau melahirkan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat lebih menggali lagi mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja namun yang tidak diungkap di dalam penelitian ini seperti persepsi terhadap kompensasi, *turnover intention*, kepuasan kerja, dan *social support*.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. H. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Jurnal Psikologi Islam PSIKOISLAMIKA*, 8, 63-82.
- Analisis mobilitas tenaga kerja hasil SAKERNAS 2014*. (2014). Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: the case of Turkey. *Sex Roles*, 53, 453-471. doi:10.1007/s11199-005-7134-8
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family : realizing the outcomes for organization. *New Zealand Journal of Psychology*, 35, 69-76.
- Biswas, S. (2011). Psychological climate as an antecedent of job satisfaction & job involvement. *Indian Journal of Industrial Relations*, 46, 465-477.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235-255. doi:10.1037/0033-2909.120.2.235
- Crawford, M., & Unger, R. K. (2004). *Women and gender: A feminist psychology* (4th ed.). NY: McGraw-Hill.
- Dewi, M. K. (2011). *Analisis faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi komitmen organisasi pada wanita karir berkeluarga* (Skripsi). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74. doi:10.1037/0021-9010.76.1.60
- Employment by sex and age (ILO estimates and projections) - Indonesia. (n.d.). Retrieved May 31, 2016, from <http://bit.ly/24RcRTC>
- Employment by sex and occupation (Thousands) - Indonesia. (n.d.). Retrieved May 31, 2016, from <http://bit.ly/28FcZKM>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88. doi:10.5465/amr.1985.4277352
- Grzywacz, J. G., & Demerouti, E. (2013). *New frontiers in work and family research*. London: Routledge.

- Handayani, W. (2008). Dampak komitmen organisasi, self efficacy terhadap konflik peran dan kinerja karyawan PT. HM Sampoerna, Tbk di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 8, 69-78.
- ILO works in Indonesia: 2015 results*. (2016). Jakarta: ILO.
- Indonesia: Tren sosial dan ketenagakerjaan Agustus 2014. (n.d.). Retrieved May 31, 2016, from www.ilo.org/jakarta
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177. doi: 10.1177/001872679805100203
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship - a review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149. doi:10.1037/0021-9010.83.2.139
- Labour force by sex and age (ILO estimates and projections) for Indonesia. (n.d.). Retrieved May 31, 2016, from <http://bit.ly/24RaXSZ>
- Labour force by sex and age (Thousands) - Indonesia. (n.d.). Retrieved May 31, 2016, from <http://bit.ly/23aJj4g>
- Labour force participation rate by sex and age (ILO estimates and projections) - Indonesia. (n.d.). Retrieved May 31, 2016, from <http://bit.ly/1Pufzri>
- Lang, M. M., & Risman, B. (2007). A “stalled” revolution or a still-unfolding one? Retrieved May 01, 2017, from <https://contemporaryfamilies.org/a-stalled-revolution-or-a-still-unfolding-one/>
- Levitt, T. (2006). What business are you in?: Classic advice from Theodore Levitt. Retrieved May 01, 2017, from <https://hbr.org/2006/10/what-business-are-you-in-classic-advice-from-theodore-levitt>
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33. doi:10.1037/0021-9010.81.4.400
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. NY: McGraw-Hill Irwin.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568. doi:10.1002/job.102
- Pleck, J. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-427. doi:10.1525/sp.1977.24.4.03a00040
- Profil. (n.d.). Retrieved March 21, 2016, from <http://www.batan.go.id/index.php/id/home/profil-batan>
- Yuwono, I. (2005). *Psikologi industri dan organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.