

PERBEDAAN TINGKAT *WORK FAMILY CONFLICT SELF-EFFICACY* DAN TINGKAT *WORK FAMILY CONFLICT* PADA WANITA BALI YANG BEKERJA PADA *LEVEL MIDDLE MANAGEMENT* DAN *LEVEL LOW MANAGEMENT* DI HOTEL X

Listiyani Dewi Hartika¹, Ni Made Devi Lukitasari², Luh Putu Ratih Andhini³

^{1,2}Universitas Dhyana Pura; ³Universitas Bali Internasional
Email: listiyanidewihartika@undhirabali.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat *work family conflict self-efficacy* dan tingkat *work family conflict* pada wanita Bali yang bekerja di *level middle management* dan *level low management* di hotel X. *Work family conflict* adalah konflik peran dimana tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan. Faktor yang mempengaruhi *work family conflict* adalah (1) dalam diri individu; (2) peran keluarga; (3) peran pekerjaan. Karakteristik kepribadian yang ada dalam diri individu salah satunya adalah *self-efficacy*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work family conflict* (WFC) adalah skala yang disusun oleh Carlson, *et al* (2000) yang telah diadaptasi oleh Artiawati dengan nilai *Alpha Cronbach* 0,930 ($> 0,5$). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work family conflict self-efficacy* (WFC-SE) adalah skala yang dibuat oleh Cinamon (2003) yang telah diadaptasi oleh Andhini dan Artiawati (dalam Andhini, 2016) dengan nilai *Alpha Cronbach* 0,848 ($> 0,5$). Sampel dalam penelitian ini 127 orang dengan menggunakan *disproportionate stratified random sampling*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji komparatif *Mann-Whitney U Test*. Hasil dari uji analisis data untuk perbedaan tingkat *work family conflict self-efficacy* pada wanita yang bekerja di *level middle management* dengan *low management* yaitu terdapat nilai signifikansi $P = 0,010$. Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat perbedaan tingkat *work family conflict self-efficacy* pada wanita yang bekerja di *level middle management* dan *low management*. Hasil dari uji analisis data untuk perbedaan tingkat *work family conflict* pada wanita yang bekerja di *level middle management* dengan *low management* yaitu terdapat nilai signifikansi $P = 0,082$. Hasil dari penelitian menunjukkan tidak terdapat perbedaan tingkat *work family conflict* pada wanita yang bekerja di *level middle management* dan *low management*.

Kata Kunci: *work family conflict*, *work family conflict self-efficacy*, wanita bekerja, wanita menikah, industri perhotelan.

1. Pendahuluan

Perempuan yang bekerja pada lembaga formal telah menjadi satu kondisi umum pada saat ini, terlebih lagi pada para perempuan yang telah berstatus menikah. Badan Pusat Statistik (BPS, 2018) menunjukkan pada Februari 2018 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja perempuan sebesar 55,44% sedangkan laki-laki Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 83,01. Perempuan yang telah bekerja dan telah menikah akan memiliki peran ganda. Menurut Apperson, *et al* (2002) menyatakan bahwa karyawan yang sudah menikah baik itu sebagai suami atau istri akan memiliki peran lebih untuk melaksanakan tugas di kantor maupun di keluarga terutama untuk jenis pekerjaan penuh waktu. Hal ini, berarti akan menambahkan peran bagi mereka yang telah menikah.

Perempuan yang lebih fokus pada tuntutan pekerjaan seringkali mengalami kesulitan untuk bisa memenuhi peran lainnya seperti peran domestik yang sama baiknya, dalam konteks Psikologi Industri Organisasi (PIO) sering dikenal dengan *work family conflict*. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work family conflict* adalah suatu bentuk gesekan dimana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga tidak saling

kompatibel dalam beberapa hal. Menurut Rahmawati (2016) sumber utama *work family conflict* adalah kesulitan dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga.

Terkait dengan fenomena WFC, pada kenyataannya level pekerjaan bagi perempuan yang sudah menikah dan bekerja juga memiliki sumbangan yang cukup signifikan terhadap tingkat WFC yang dialami. Penelitian yang dilakukan oleh Apperson, *et al* (2002) di Amerika Serikat menunjukkan perempuan yang bekerja di posisi superior akan mengalami tingkat *work family conflict* yang tinggi, disebabkan oleh perempuan yang telah menikah dan menduduki posisi superior cenderung tidak memiliki dukungan domestik dari pasangan, tuntutan pekerjaan dan tetap memperhatikan tanggungjawabnya sebagai ibu dalam mengasuh anak. Sedangkan pada jabatan staf ditemukan bahwa perempuan yang bekerja memiliki kecenderungan untuk memiliki tingkat *work family conflict* yang lebih rendah (Carnicer dkk, 2004). Duxbury dan Higgins (2003) menyatakan tingkat jabatan staf jarang mempunyai jam kerja tambahan di luar jam kerja seharusnya, berbeda halnya dengan tingkat jabatan pimpinan atau manajerial yang memiliki jam kerja tambahan yang ekstra seperti menghadiri rapat di luar jam kerja yang akhirnya mempersulit pemenuhan peran keluarga (dalam Kesumaningsari, 2014).

Untuk dapat mengatasi kondisi WFC yang dialami, dibutuhkan kemampuan yang baik dalam mengelola tugas di masing-masing peran. Kemampuan dalam menghadapi konflik tersebut berhubungan dengan adanya keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan konflik yang terjadi, dalam konsep psikologi industri dan organisasi hal tersebut adalah keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga (*work family conflict self-efficacy*). Baghban, Malekiha dan Fatehizadeh (2010) berpendapat bahwa *self-efficacy* dapat digunakan untuk mengelola konflik seperti *work family conflict* yang terjadi pada perempuan yang telah menikah, karena memenuhi tanggung jawab dalam tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga (dalam Rakhmawati dan Tri, 2013).

Bandura (1986) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai penilaian seseorang atas kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau tindakan yang diberikan. *Self-efficacy* dapat memberikan informasi tentang bagaimana individu dapat mengatasi masalah yang mengalami peran ganda. *Work family conflict self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya mengelola *work family conflict* dan *family work conflict* (Cinamon, 2003). Cinamon (2003) mengemukakan dua faktor yaitu: *Work family conflict self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang dalam mengatasi konflik peran yang diakibatkan oleh pekerjaan; *Family work conflict self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang dalam mengatasi konflik peran yang diakibatkan oleh peran keluarga. Cook (dalam Hartika, 2015) menyatakan bahwa tingginya tingkat *self-efficacy* sangat penting untuk mengelola dan mengurangi *work family conflict*. Jika wanita memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka akan memiliki kontrol dan regulasi dalam mengatur waktu dan energinya. Pengaturan ini akan berdampak di pekerjaan maupun ketika wanita tersebut berada di rumah dan lingkungan sosialnya.

Beberapa penelitian *work family conflict* (WFC) pada wanita bekerja dengan status menikah yang pernah dilakukan pada wanita Bali yang berstatus menikah dan bekerja menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Hartika dan Widiawati (2018) meneliti tingkat *work family conflict* dengan *work engagement* pada wanita menikah yang bekerja di industri perhotelan di Bali menunjukkan hasil tingginya tingkat WFC partisipan yang sudah menikah dan bekerja justru berkorelasi positif dengan tingkat *work engagement* mereka dalam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Diari, Hartika, dan Supriyadi (2018) menunjukkan hasil tidak adanya korelasi antara variabel *work family conflict* dengan variabel *work engagement* dan *fear of success* pada pekerja hotel. Namun pada hasil uji terpisah didapati bahwa subjek mengalami *work family conflict*, *work*

engagement dan *fear of success* yang tergolong tinggi. Hennesy (2007) memprediksi *self-efficacy* juga mempengaruhi tingkat *work family conflict*.

2. Metode

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 200 orang. Peneliti mengambil sampel dalam penelitian sebanyak 127 orang. Jumlah sampel dihitung dengan taraf kesalahan 5% dari tabel yang dikembangkan Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2016). Partisipan dalam penelitian ini merupakan wanita yang telah menikah berusia 23-45 tahun, memiliki anak dan memiliki pekerjaan selain ibu rumah tangga. Karakteristik lain dari sampel pada penelitian ini adalah wanita Bali dan berkerja di hotel dengan jabatan *supervisor* ataupun posisi staf. Teknik pengambilan sampel ini adalah *probability sampling*, jenis *disproportionate stratified random sampling*, karena teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Pemilihan sampel ini dikarenakan jumlah pekerja bagian *supervisor* dan pekerja bagian staf tidak proporsional.

Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yaitu WFCS dan WFC-SES. Kuesioner *work family conflict* dalam penelitian ini adalah *Work Family Conflict Scale* (WFCS) menggunakan skala disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Carlson, et al (2000) yaitu: aspek a. *Time-based WIF*; b. *Time-based FIW*; c. *Strain-based WIF*; d. *Strain-based FIW*; e. *Behavior-based WIF*; f. *Behavior-based FIW*. Skala *Work family conflict* ini disusun oleh Carlson, Kacmar dan Williams (2000) yang tersusun atas 18 item yang diadaptasi oleh Artiawati (2004) dalam *project 3535 multi-national work-family research* menjadi 12 item dengan nilai keajegan *Cronbach Alpha* 0,930 ($> 0,5$). Untuk bidang kerja pariwisata, Hartika, dkk (2019) telah menguji alat ukur WFCS pada wanita yang bekerja di industri pariwisata. Pada penelitian tersebut diperoleh nilai koefisien *Cronbach Alpha* 0,858 ($> 0,6$). Alat ukur menggunakan format skala *Likert* dengan menggunakan rentang jawaban 1 sampai 6, yaitu nilai 1 untuk sangat tidak setuju hingga nilai 6 untuk sangat setuju.

Kuesioner *work family conflict self-efficacy* dalam penelitian ini menggunakan *work family conflict self-efficacy* yang dibuat oleh Cinamon pada tahun 2003. WFC-SES terdiri dari dua subskala yaitu *work family conflict self-efficacy* dan *family work conflict self-efficacy*. *Work family conflict self-efficacy* diukur dengan angket WFC-SES yang tersusun atas 10 item yang dibuat oleh Cinamon (2003) yang diadaptasi oleh Andhini & Artiawati (dalam Adhini, 2016) dengan nilai keajegan *Cronbach Alpha* 0,848 ($> 0,5$). Alat ukur menggunakan format skala *Likert* dengan menggunakan rentang jawaban 1 sampai 5, yaitu nilai 1 untuk sangat tidak yakin hingga nilai 5 untuk sangat yakin.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji perbedaan dilakukan dengan teknik analisis uji komparatif Mann-Whitney U Test. Guna menguji normalitas, homogenitas dan uji komparatif Mann-Whitney U Test, peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for Windows*.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas Skala WFC dan WFC-SE

Variabel	Kolmogorov-Smirnov
<i>Work Family Conflict Scale</i>	.000
<i>Work Family Conflict Self-Efficacy Scale</i>	.008

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan *software* SPSS versi 22.0. Data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $P > 0.05$. Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1, untuk skala WFC menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 ($P < 0,05$), yang artinya data tersebut berdistribusi tidak normal. Skala WFC-SES menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,008 ($P < 0,05$) maka data tersebut dikatakan berdistribusi tidak normal.

Tabel 2. Uji Homogenitas variabel WFC dan WFC-SE

Variabel	Signifikansi
<i>Work Family Conflict</i>	.887
<i>Work Family Conflict Self-Efficacy</i>	.105

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui perbedaan *varians* dari populasi. Uji homogenitas dilakukan menggunakan *Levene's Test for Equality of Variances* dengan bantuan *software* SPSS versi 22.0. Jika taraf signifikan menunjukkan $P > 0,05$ menunjukkan *varians* kelompok populasi data adalah homogen. Berdasarkan tabel 2 menunjukkan nilai signifikan pada variabel *work family conflict* sebesar 0,887 dan variabel *work family conflict self-efficacy* sebesar 0,105. Nilai tersebut menunjukkan bahwa data pada kedua variabel adalah data homogen ($P > 0,05$).

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan teknik uji komparasi non-parametris *Mann-Whitney U Test*. Pemilihan uji hipotesis tersebut dikarenakan hasil uji normalitas yang tidak terpenuhi, selain itu terdapat perbedaan jumlah antara sampel *middle management* dengan *low management*.

Tabel 3. Uji Komparasi Work Family Conflict Self-Efficacy

Variabel	Kelompok	N	Mean Rank	Asymp.Sig (2-Tailed)
<i>Work Family Conflict Self-Efficacy</i>	<i>Middle Management</i>	41	76.16	.010
	<i>Low Management</i>	86	58.20	

Hasil analisis yang ditunjukkan tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,010 ($P < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *work family conflict self-efficacy* pada wanita di *level middle management* dan wanita di *level low management*.

Tabel 4. Uji Komparasi Work Family Conflict

Variabel	Kelompok	N	Mean Rank	Asymp.Sig. (2-Tailed)
<i>Work Family Conflict</i>	<i>Middle management</i>	41	55.77	.082
	<i>Low management</i>	86	67.92	

Berdasarkan tabel 4 hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,082 ($P > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *work family conflict* pada kedua kelompok subjek, yaitu kelompok wanita di *level middle management* dengan kelompok wanita di *level low management*.

Hasil analisis juga diketahui bahwa *mean* kelompok wanita yang bekerja di *level low management* adalah 58,20 dan *mean* kelompok wanita yang bekerja di *level middle management* adalah 76,16. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok wanita yang bekerja di *level middle management* memiliki tingkat *work family conflict self-efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan kelompok wanita yang bekerja di *level low management*. Jika karyawan memiliki WFC-SE yang tinggi, mereka lebih mampu untuk dapat mengelola semua peran dengan baik. Bandura (1977) menjelaskan *self-efficacy* sebagai faktor kunci dari perubahan psikologis, pemilihan kegiatan, kualitas kerja dalam domain tertentu (dalam Rauf, 2013). Keyakinan seseorang akan kemampuan untuk menggerakkan motivasi, respon kognitif dan aksi dalam rangka mengerjakan sesuatu hingga berhasil, yang membutuhkan ketahanan dan dipengaruhi oleh pengalaman terdahulu (Fassa & Miftahuddin, 2015). Semakin banyak pengalaman berhasil individu dalam mengelola *work family conflict* dalam domain kerja dan keluarga, maka akan semakin tinggi tingkat keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga orang tersebut.

Wanita yang bekerja di *level middle management* memiliki pengalaman yang cukup banyak dalam mengelola konflik. Status yang lebih tinggi di tempat kerjanya, memberikan beban kerja, kompleksitas masalah, serta adanya bawahan yang harus dikelola yang semakin besar dan beragam. Ketika individu mampu mengelola semua hal tersebut dengan baik, maka kondisi ini akan memunculkan suatu pengalaman berhasil yang dapat meningkatkan perasaan mampu pada diri individu. Perasaan dan pengalaman positif inilah yang nantinya dapat ia generalisasikan dalam usahanya untuk mengelola WFC yang dialami. Sehingga wanita yang bekerja di *level middle management* merasa lebih mampu ketika harus berhadapan dengan konflik peran.

Wanita yang bekerja di *level middle management* juga memiliki wewenang untuk mengatur dirinya sendiri. Misalnya, mengatur jadwal kerja atau memilih hari libur kerja. Sehingga ketika wanita yang bekerja di *level middle management* memiliki suatu konflik yang timbul karena adanya gesekan peran-peran yang dimiliki, ia lebih mampu untuk mengaturnya sedemikian rupa sehingga dapat mengurangi WFC yang dialami. Sedangkan wanita yang bekerja di *level low management* memiliki keterbatasan akses terhadap dirinya dan pekerjaannya. Hal ini yang menyebabkan tingkat WFC-SE pada *level middle management* lebih tinggi dibandingkan *level low management*.

Selain kesempatan belajar mengelola konflik, dukungan organisasi juga memberi sumbangan dalam proses karyawan dalam mengatasi konflik. Behson (2005) menyatakan dukungan organisasi terdiri dari dua bentuk yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa *benefits* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir karyawan (dalam Ayuningtyas dan Septarini, 2013). Maka dari itu, dapat dilihat wanita yang bekerja di *level middle management* memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan dukungan formal maupun informal dibandingkan dengan wanita yang bekerja di *level low management*. Misalnya, dukungan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja. Wanita pada *level middle management* lebih mudah mengatur jadwal untuk dirinya sendiri, sedangkan wanita yang bekerja di *level low management* memiliki kesempatan yang berbeda, dengan kata lain sedikit susah mengatur jadwal.

Jika dilihat dari tingkat WFC, dengan hasil analisis perbandingan *work family conflict* pada wanita yang bekerja di *level middle management* dengan wanita yang bekerja di *level low management* menggunakan *Mann-Whitney U Test*, didapat bahwa nilai signifikansi P adalah sebesar 0,082 ($P > 0,05$). Hal ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan tingkat *work family conflict* pada wanita yang bekerja di *level middle management* dengan *level low management*, atau dapat disimpulkan hipotesis tiga (H3) yang diajukan dalam peneliti ini di terima dan hipotesis empat (H4) ditolak. Hasil penelitian ini berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Carnicer, dkk (2004) yang menyatakan tingkat jabatan staf memiliki kecenderungan untuk memiliki tingkat *work family conflict* yang lebih rendah daripada karyawan pada tingkat jabatan pimpinan atau manajer (dalam Kesumaningsari dan Simarmata, 2014).

Salah satu hal yang berkaitan dengan kondisi di atas adalah adanya faktor budaya yang mana secara partisipan dalam penelitian ini berasal dari etnis Bali. Bagi wanita Bali, selain peran profesional dan peran domestik, mereka juga memiliki peran di kegiatan adat atau peran sosial. Peran wanita Bali sangat kompleks karena memiliki tanggungjawab tambahan pada peran domestik yaitu terlibat dalam kegiatan adat. Walaupun mereka disibukkan dengan urusan pekerjaan di tempat kerja, mereka tidak boleh melupakan tanggung jawab dalam peran domestiknya. Suatha (2009) menyatakan wanita Bali akan dipandang sebagai *luh luu* (perempuan sampah atau perempuan tidak becus) di mata masyarakat apabila tidak dapat memenuhi peran domestiknya, walaupun memiliki jabatan tinggi di tempat kerja (dalam Kesumaningsari dan Simarmata, 2014). Peneliti mendapatkan hasil tidak terdapat perbedaan tingkat WFC pada wanita yang bekerja di *level middle management* dan *level low management*, karena partisipan berusaha melakukan pemenuhan peran-perannya sebaik mungkin baik itu yang berkaitan dengan tanggungjawab pekerjaan maupun domestik.

Indonesia termasuk Bali menganut budaya kolektivitas, dimana dalam budaya ini dikenal dengan sifat saling membantu. Hal ini, dapat dikaitkan dengan faktor dukungan sosial yang di terima dari ranah keluarga maupun teman di tempat kerja. Artiawati (2012) menemukan bahwa nilai-nilai kolektif yang dianut oleh masyarakat Indonesia menjadi sumber keterikatan kelompok yang kuat, termasuk dalam keluarga sebagai kelompok terkecil sekalipun. Dukungan ini bisa berasal dari ayah, ibu, saudara yang tinggal satu rumah bahkan suami. Bentuk bantuan yang di terima seperti pengasuhan anak-anak dan pengerjaan tugas rumah tangga. Adanya dukungan sosial yang diterima membuat beban yang dirasakan mampu berkurang dan individu mampu melakukan pemenuhan peran pekerjaan maupun domestik tanpa merasakan sedang berkonflik.

Jika di telaah lebih lanjut, meskipun secara statistik menunjukkan hasil bahwa wanita yang bekerja di *level middle management* dan wanita yang bekerja di *level low management* tidak memiliki perbedaan di tingkat WFC, namun di lihat dari nilai *mean* partisipan terlihat ada sedikit perbedaan pada dua kelompok partisipan. Kelompok wanita yang bekerja di *level middle management* memiliki *mean* sebesar 55,77 sedangkan kelompok wanita yang bekerja di *level low management* adalah 67,92. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok wanita yang bekerja di *level low management* memiliki tingkat *work family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan kelompok wanita yang bekerja di *level middle management*. Ketika wanita memiliki tingkat WFC-SE yang tinggi, maka ia akan memiliki tingkat WFC yang rendah. Sebaliknya, jika memiliki tingkat WFC-SE yang rendah, maka ia cenderung memiliki tingkat WFC yang tinggi. Selain itu, wanita yang bekerja di *level middle management* lebih percaya diri untuk mengelola konflik walaupun ia memiliki beban pekerjaan yang lebih berat. Hal ini dikarenakan memiliki referensi keberhasilan dalam menghadapi konflik. Pada wanita yang bekerja di *level low management* adanya keterbatasan diri untuk mengelola konflik, karena adanya jam kerja dan aturan yang belaku di tempat kerja.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *work family conflict self-efficacy* pada wanita yang bekerja di *level middle management* dengan wanita yang bekerja di *level low management*. Tingginya tingkat *work family conflict self-efficacy* pada wanita yang bekerja di *level middle management* disebabkan oleh adanya kesempatan untuk belajar dalam mengelola konflik. Ketika mampu mengelola konflik akan memunculkan pengalaman berhasil yang menjadikan wanita yang bekerja di *level middle management* merasa yakin ketika harus berhadapan dengan konflik. Selain itu, adanya dukungan organisasi dan wewenang yang dimiliki sehingga mampu mengatur konflik yang dimiliki sehingga mengurangi tingkat WFC. Sedangkan pada *level low management* memiliki keterbatasan dalam dirinya dan pekerjaannya.

Sedangkan pada variabel *work family conflict* disimpulkan tidak terdapat perbedaan tingkat *work family conflict* pada wanita yang bekerja di *level middle management* dengan wanita yang bekerja di *level low management*. Adanya faktor budaya kolektivisme pada masyarakat Bali, yang dapat dikaitkan dengan faktor dukungan sosial yang diterima dari keluarga maupun lingkungan. Selain itu, wanita Bali tidak boleh melupakan tanggungjawabnya dalam peran domestik walaupun ia memiliki jabatan yang tinggi. Hal ini, membuat wanita yang bekerja di *level middle management* dan wanita yang bekerja di *low management* akan berusaha memenuhi tuntutan peran domestik maupun urusan pekerjaan sebaik mungkin.

5. Daftar Rujukan

- Andhini, L.P.R. (2016). *Hubungan antara dukungan pasangan, dukungan atasan, dan work-family conflict self-efficacy, dengan pengayaan kerja-keluarga*. Thesis Magister Psikologi Sains. Tidak diterbitkan. Universitas Surabaya, Surabaya.
- Andhini, L.P.R., & Artiawati. (2018). Correlation between work family conflict self-efficacy, supervisor support and spouse support with work family enrichment on female worker in tourism sector. *The ASEAN Regional Union Psychological Society (ARUPS) Congress 6th*, 533-539.
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 1, (3), 9-16.
- Artiawati. (2004). Work family Conflict in Asian Cultural Context: The Case of Indonesia, makalah simposium Project 3535 pada International Conference Society for Industrial and Organizational Psychology, Chicago, USA. Retrieved Februari 20, 2014 from <http://www.workfamilyconflict.ca>
- Artiawati. (2012). *Konflik kerja-keluarga pada jurnalis di Jawa dan Bali (model konflik kerja-keluarga dengan ideologi peran gender, beban peran berlebih, dukungan sosial, dan kepribadian sebagai anteseden; rasa bersalah dan kesejahteraan psikologis sebagai konsekuensi)*. Disertasi tidak diterbitkan. Program Pascasarjana, Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Ayuningtyas, L., & Septarini, B.G. (2013). Hubungan family supportive supervision behaviors dengan work family balance pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1), 1-11.
- Badan Pusat Statistik. (2018). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018. *Berita Resmi Statistik*, No.42/05/Th.XXI.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Behson, S. J. (2005). The Relative Contribution of Formal and Informal Organizational Work-Family Support. *Journal of Vocational Behaviors* 66 487-50.
- Carlson, D.S., & Kacmar, K.M. (2000). Work family conflict in the organization do life role values make a difference. *Journal of management*, (26)5, 1031-1054.
- Cinamon, G.R. (2003). *Work-family conflict self-efficacy and career plans of young adults*. In press.
- Diari, L.I., Hartika, D.L & Supriyadi. (2018). Hubungan work family conflict dengan work engagement dan dear of success pada pekerja wanita yang sudah menikah di hotel X. *Jurnal Psikologi Mandala*, 2(2).
- Fassa, A.A., & Miftahuddin. (2015). Pengaruh work family conflict, self-efficacy dan faktor demografik terhadap burnout. *Tazkiya Journal of Psychology*, (20)1, 27-41.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Journal Academy of Management Review*, (10)1, 76-88.
- Hartika, A. (2015). *Peranan self-efficacy dalam mengatur work family conflict pada ibu yang bekerja sebagai perawat di rumah sakit X*. Retrieved December 1, 2019 from <http://pustaka.unpad.ac.id/>
- Hartika, L.D., Agustiar, N.P.V., Triani, K.M., Candra, I.A.P.K., & Viodelfrillia, T.C.R. (2019). Pengujian validitas dan analisa skala work family conflict. *Jurnal Psikologi Mandala*, 3(1), 1-9.
- Hartika, L.D., & Widiawati, D. (2018). Studi korelasi pada industry perhotelan di Bali: tingkat work family conflict dan work engagement pekerja wanita dengan status menikah. *Jurnal Psikologi Mandala*, 2(1), 1-8.
- Hennessy, K.D. (2007). *Work-family balance: an exploration of conflict and enrichment for women in a traditional occupation*. Dissertation submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Maryland.
- Kesumaningsari, N.P.A., & Simarmata, N. (2014). Konflik kerja-keluarga dan work engagement karyawati Bali pada bank di bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 105-118.
- Levinson, D.J., Darrow, C.N., Klein, E.B., Levinson, M.A. & McKee, B. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Knopf.
- 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 Managemen*, (4)2, 190-200.
- Rakhmawati, O.N., & Tri, I.A. (2013). *Hubungan antara work family conflict self-efficacy dan marital satisfaction pada ibu dewasa muda yang bekerja*. Retrieved October 3, 2019 from <http://www.lib.ui.ac.id/naskahringkas/>
- Rauf, F.H.A. (2013). The role work family conflict self efficacy on the negative effect of organizational citizenship behavior. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 3(1), 49-54.
- Suatha, I.N. (2009). Kinerja Perempuan Bali dalam Birokrasi Dinas Pendidikan Kota Denpasar: Perspektif Kajian Budaya. Tesis (Tidak dipublikasikan). Program Studi Magister (S2) Kajian Budaya Universitas Udayana. Denpasar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*; D. Bandung: Alfabeta.