

CONFUSED BETWEEN WORK OR FAMILY?
**(Studi Pendahuluan *Work Family Conflict* Istri yang Menjalani
Dual-earner family dan *Long Distance Marriage*)**

Dyah Rachman Kuswartanti^{1*}, Ninda Tri Anugerah²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia, Indonesia

Email: dyahrachman@unibi.ac.id^{1*}, nindatrianugerah@gmail.com²

Abstrak

Terjadi pergeseran dari rumah tangga tradisional ke rumah tangga modern, menyebabkan banyak pasangan yang keduanya bekerja atau biasanya disebut dengan *dual-earner family*. *Dual-earner family* dimana pasangan suami maupun istri yang keduanya bekerja dan mendapatkan penghasilan. Dalam kondisi yang seperti ini, tidak jarang dari pasangan *dual-earner family* tidak tinggal serumah karena tuntutan dari pekerjaan. Mereka berkomitmen untuk menjalani hubungan pernikahan jarak-jauh. Hal ini tidaklah mudah untuk dijalani terutama bagi istri yang bekerja pula. Istri yang bekerja memiliki peran di kantor maupun di rumah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana *work-family conflict* yang terjadi pada istri yang menjalani *dual-earner family* dan *Long Distance Marriage (LDM)*. Sampel penelitian ini adalah 26 istri yang bekerja yang menjalani pernikahan jarak jauh. Penelitian ini menggunakan skala *work-family conflict* yang diadaptasi dari Stephen & Sommer (1996) berdasarkan aspek *work-family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (1985) yang terdiri dari 14 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0.724. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa sebesar 34,62 % yang mengalami *work-family conflict* tinggi dimana mereka masih mengalami kesulitan dengan pola pernikahan *dual-earner family* dan LDM.

Kata kunci: *Work-family conflict*, *dual-earner family*, pernikahan jarak-jauh

Abstract

There has been a shift from traditional households to modern households, causing many couples who both work or are usually called dual-earner families. Dual-earner family where husband and wife both work and earn. In conditions like this, it is not uncommon for dual-earner family couples to not live together because of the demands of work. They are committed to a long-distance marriage relationship. This is not an easy thing to do, especially for a working wife. A working wife has a role in the office and at home. The purpose of this study is to see how work-family conflict occurs in wives who undergo dual-earner family and Long Distance Marriage (LDM). The sample of this study were 26 working wives who underwent long-distance marriages. This study uses a work-family conflict scale adapted from Stephen & Sommer (1996) based on aspects of work-family conflict according to Greenhaus & Beutell (1985) which consists of 14 items with a reliability value of 0.724. The results of this study explain that 34.62% have high work-family conflict where they are still having difficulties with dual-earner family marriage patterns and LDM.

Keywords: *Work-family conflict*, *dual-earner family*, *Long Distance Marriage*

1. PENDAHULUAN

Pada jaman yang sudah modern ini banyak ditemukan pasangan suami istri yang keduanya bekerja. Kondisi ini akan mempengaruhi struktur keluarga, dari struktur tradisional menuju *egaliter*, dari *single-earner* menjadi *dual-earner*. *Dual-earner family* dimana pasangan suami maupun istri yang keduanya bekerja dan mendapatkan penghasilan, serta keduanya bersama-sama menjaga kehidupan rumah tangga (Steil, 2009). Keputusan istri untuk bekerja didasarkan pada alasan dan pertimbangan tertentu, mulai dari pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga hingga pemenuhan aktualisasi diri (Ginjar dkk, 2020). Pasangan yang menjalani *dual-earner family* memiliki dampak yaitu peningkatan kondisi finansial, yang juga akan mendorong dalam meningkatnya kualitas kesehatan, perawatan anak, dan kemampuan pasangan untuk menabung demi masa depan anak (Zaimah, 2019).

Namun, keputusan pasangan suami istri bekerja juga bukan hal yang mudah untuk dijalani. Terlebih lagi pada pasangan yang harus berpisah dengan keluarga karena pekerjaannya sehingga mereka memutuskan untuk menjalani pernikahan jarak jauh atau *Long Distance Marriage (LDM)* atau *Commuter Marriage*. *Commuter marriage* sendiri secara otomatis menyiratkan situasi tempat tinggal yang berbeda, yang secara signifikan berdampak pada pengalaman hidup sehari-hari pasangan sebagai individu dan sebagai bagian dari pasangan atau keluarga (Gerstel & Gross, 1984; Green, Hogarth, & Shackleton, 1999; Van der Klis & Mulder, 2008).

Masyarakat Indonesia yang masih kental dengan budaya patriarki berpandangan bahwa laki-laki memiliki kontrol dan kekuasaan yang lebih besar dibandingkan wanita dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat (Sakina & Asiah, 2007). Akan tetapi, saat ini mulai terjadi

pergeseran dari rumah tangga tradisional ke rumah tangga modern. Rumah tangga tradisional terdapat pembagian tugas yang jelas, yaitu suami (bapak) bertugas mencari nafkah dengan bekerja sedangkan istri (ibu) berperan dalam mengelola urusan keluarga. Sedangkan dalam rumah tangga modern, baik suami (bapak) dan istri (ibu) keduanya sama-sama bekerja merupakan kecenderungan yang tidak dapat dihindari akibat dari keberhasilan proses pendidikan dan kesetaraan gender (Christine dkk, 2010)

Pengaruh budaya juga dapat menyebabkan istri dalam *dual-earner family* dituntut untuk lebih mampu membagi waktu yang dimilikinya untuk pekerjaan, pasangan, merawat orang tua, dan anak (Ginjar, dkk, 2020). Tekanan dan tuntutan peran dalam domain pekerjaan dan keluarga sangat berbeda dan membuat partisipasi dalam satu peran lebih sulit dibandingkan peran lainnya (Minnotte, Minnotte, & Bonstrom, 2014; Pedersen & Kilzer, 2013; Toffoletti & Starr, 2016). Hal ini membuat istri yang menjalani *dual-earner family* dan *commuter marriage* tidaklah mudah.

Keharusan untuk menjalankan berbagai peran tersebut akhirnya memunculkan tekanan yang saling bertentangan dari domain pekerjaan dan keluarga. Seringkali tuntutan dan tekanan dalam domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga membuat partisipasi dalam kedua domain semakin sulit (Minnotte *et al.*, 2014). Salah satu masalah yang dihadapi *dual-earner family* adalah kemampuan dalam menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan (Barnett *et al.*, 2003). Kondisi ini dikenal dengan istilah *work-family conflict* (Armstrong, Atkin-Plunk, & Wells, 2015; Liu *et al.*, 2015). Pengalaman peran pekerjaan dan keluarga mengakibatkan kerentanan terhadap *Work Family Conflict (WFC)* yang cenderung mengalami perubahan sepanjang perjalanan hidup (Moen, 2011).

Wijono (2010) yang mengatakan bahwa konflik peran ganda merupakan suatu kendala yang dialami wanita sebagai seorang ibu rumah tangga atau istri yang memiliki tuntutan untuk mengurus rumah tangga, dan disisi lain juga memiliki tuntutan dalam bekerja serta mengembangkan karir sesuai profesi yang dijalannya. Menurut Howard (dalam Riyanni & Herawati, 2018), *Work Family Conflict* atau konflik peran ganda terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran yang lainnya (*inter-role conflict*) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan.

Istri yang menjalani *dual-earner family* memiliki banyak tuntutan dari peran yang dilakukan terlebih lagi dengan pasangan atau suami mereka yang bekerja di luar kota. Tidak jarang tuntutan dan perannya akan bertambah. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan munculnya stress atau bahkan depresi. Jadi, *work-family conflict* yang dialami seseorang tidak ditangani dengan baik, akan menyebabkan tekanan psikologis, kecemasan ataupun depresi yang merupakan ciri terjadinya *stress* (Hayati dan Armida, 2020).

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian *Work-Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai tekanan-tekanan yang timbul secara bersamaan dari pekerjaan dan peran keluarga. Khan (dalam Greenhaus dan Beutell 1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Anoraga (2001) menyebutkan *work-family conflict* merupakan suatu konflik atau pertentangan antara kepentingan pekerjaan dan kepentingan keluarga, dimana individu

sering kali mengalami tekanan berkaitan dengan kedua kepentingan tersebut. Netemeyer dkk (1996) mengemukakan *work-family conflict* merupakan konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan kemudian mengganggu permintaan, waktu, dan ketegangan dalam keluarga.

Aspek-aspek *Work-Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) untuk mengetahui *work-family conflict* mengacu pada tiga aspek yaitu :

- a. *Time-Based Conflict* yaitu waktu yang digunakan untuk melakukan aktivitas dalam satu peran umumnya tidak dapat digunakan juga untuk aktivitas dalam peran yang lain.
- b. *Strain-Based Conflict*, bentuk kedua dari konflik pekerjaan-keluarga yaitu timbulnya ketegangan yang dihasilkan oleh suatu peran. *Strain-Based Conflict* konsisten dengan dimensi kelelahan/iritabilitas yang diidentifikasi oleh Pleck (1980) yang menjelaskan bahwa ketika ada ketegangan dalam satu peran maka akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam peran lain.
- c. *Behavior-Based Conflict* yaitu suatu pola perilaku tertentu dalam suatu peran yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lain.

3. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2008). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work-family conflict* yang diadaptasi dari Stephen & Sommer (1996) berdasarkan aspek *work-family conflict* menurut Greenhaus &

Beutell (1985). Terdapat 14 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0.724 (Lihat Tabel 1).

Tabel 1. Nilai Reliabilitas Alat Ukur Work Family Conflict

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,724	0,734	14

Sampel Penelitian

Sampel dari penelitian ini berjumlah 26 istri yang bekerja dan menjalani pernikahan jarak jauh atau *Long Distance Marriage* (LDM). Terlihat pada Tabel 3 data demografis. Kategori usia responden yang paling banyak mengisi adalah berkisar usia 30-40 tahun sebesar 65.4% atau 17 responden. Pada tingkat pendidikan, responden yang paling banyak mengisi adalah Sarjana (S1) sebesar 42.6% atau 11 responden. Responden yang mengisi juga banyak yang berdomisili di provinsi Jawa Barat, sebesar 42.6% atau 11 responden. Selain itu, banyak yang mengisi bekerja di swasta sebesar 50% atau 13 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dihasilkan (Lihat Tabel 2), subjek yang memiliki *work-family conflict* rendah sebesar 65,38 % atau sebanyak 17 subjek. Sedangkan yang mengalami *work-family conflict* tinggi sebesar 34,62 % atau sebanyak 9 subjek.

Tabel 2. Kategorisasi Work-Family Conflict

Kategori	Range	Σ	Presentase
Rendah	$X < 36,5$	17	65,38 %
Tinggi	$X \geq 36,5$	9	34,62 %

Tabel 3. Data Demografis Responden

Kategori	Frekuensi	%	
Usia	<30 tahun	8	30,8%
	30-40 tahun	17	65,4%
	>40 tahun	1	3,8%
Pendidikan	SMA	2	7,7%
	Diploma (D1/D2/D3)	4	15,4%
	Sarjana (S1)	11	42,3%
	Magister (S2)	9	34,6%
Domisili	Jawa Barat	11	42,3%
	Jawa Tengah dan DIY	8	30,8%
	Jakarta	3	11,6%
	Sumatera	1	3,8%
	Sulawesi	2	7,7%
	Kalimantan	1	3,8%
Pekerjaan	Swasta (Trainer, Pegawai Bank, Asisten Apoteker, Pegawai Kontraktor)	13	50%
	Wiraswasta	3	11,6%
	Pegawai Negeri	4	15,4%
	Pengajar (Guru, Dosen)	6	23%

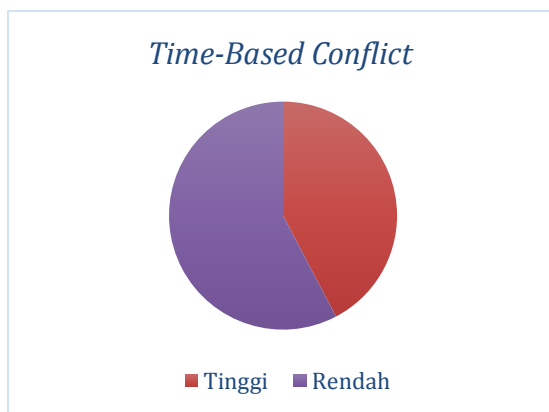
Bila dilihat dari setiap ketiga aspek *work-family conflict* seperti *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict* dan *Behavior-Based Conflict* terlihat semua memiliki korelasi yang kuat akan terbentuknya variabel *work-family conflict* (Lihat Tabel 4).

Tabel 4. Nilai Korelasi Per-aspek

		Total WFC	Total Time-Based Conflict	Total Strain-Based Conflict	Total Behavior-Based Conflict
Total	Pearson Correlation	1	0.732**	0.646**	0.722**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
N		26	26	26	26

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

Pada Gambar 1, terlihat dari aspek *Time-Based Conflict* terdapat 11 subjek atau sebesar 42,3 % yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana subjek memiliki kesulitan dalam membagi waktu untuk melakukan aktivitas pekerjaan dan keluarga. Sedangkan 15 subjek atau sebesar 57,7 % termasuk dalam kategori rendah, yang artinya subjek dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga meminimalisir konflik waktu.



Gambar 1. Kategorisasi Aspek Time-Based Conflict

Pada Gambar 2, terlihat dari aspek *Strain-Based Conflict* terdapat 13 subjek atau sebesar 50 % yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana subjek memiliki kesulitan dalam mengatasi ketegangan yang muncul karena tuntutan dari salah satu perannya sebagai karyawan dan sebagai ibu ataupun istri di rumah. Sedangkan 13 subjek atau sebesar 50 % termasuk dalam kategori rendah, yang artinya subjek dapat

meredakan ketegangan yang dialami akibat dari tuntutan salah satu peran yang dijalannya.

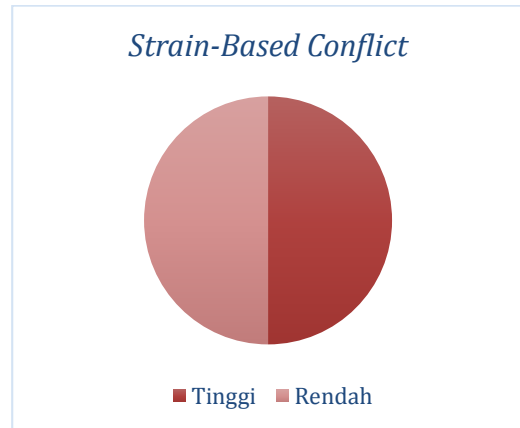


Diagram 2. Kategorisasi Aspek Strain-Based Conflict

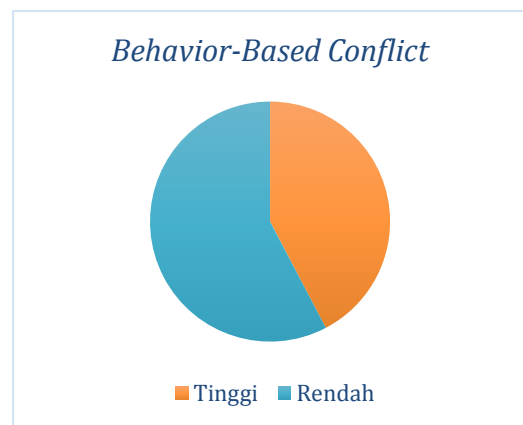


Diagram 3. Kategorisasi Aspek Behavior-Based Conflict

Pada diagram 3, terlihat dari aspek *Behavior-Based Conflict* terdapat 11 subjek atau sebesar 42.3 % yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana subjek memiliki kesulitan dalam menyesuaikan perilakunya dalam memenuhi harapan pada perannya di pekerjaan maupun di rumah. Hal ini akan memicu munculnya konflik antar peran. Sedangkan 15 subjek atau sebesar 57.7 % termasuk dalam kategori rendah, yang artinya subjek dapat membedakan perilakunya ketika berada di pekerjaan maupun di rumah.

Pembahasan

Pernikahan dijamin modern saat ini berbeda dengan dulu. Perspektif dulu, pernikahan suami-istri harus berada di rumah yang sama, namun demi memenuhi kebutuhan keluarganya, banyak pasangan yang akhirnya memutuskan untuk bekerja di luar kota. Hal ini menyebabkan mereka harus berpisah dengan keluarga atau yang disebut dengan *Long Distance Marriage* (LDM) atau *Commuter Marriage*. Banyak pertimbangan yang diambil ketika memutuskan untuk menjalani LDM. Kaufman (2010) menjelaskan faktor yang menyebabkan sebuah keluarga melakukan LDM yaitu faktor pekerjaan dan faktor pendidikan. Selain itu, Rubyasih (2016) menambahkan adanya faktor ekonomi yang menyebabkan keluarga atau pasangan memilih untuk menjalani LDM.

Istri yang menjalani *dual-earner family* dan LDM memiliki banyak tuntutan baik dari pekerjaan maupun di rumah. Komitmen keluarga berpengaruh menjadi sumber stres. Selain itu, terjadinya perubahan dalam kehidupan keluarga membuat setiap anggota keluarga harus menyesuaikan diri. Selama proses penyesuaian ini, anggota keluarga mungkin harus berusaha dan merasakan ketidaknyamanan hingga memunculkan stres (Mohd Zulkifi, Saidon & Aziz, 2022). Hal ini sesuai dengan diagram 3 dimana ketika istri tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi akan menimbulkan ketegangan (lihat diagram 2) yang kemudian akan mempengaruhi peran lain hingga berdampak munculnya stres. Bartolome dan Evans (1980) menyatakan bahwa peristiwa yang membuat stress di tempat bekerja (khususnya menghadapi pekerjaan baru, beradaptasi dengan pekerjaan yang buruk dan kekecewaan karena harapan yang tidak terpenuhi) dapat menghasilkan suatu ketegangan, kelelahan, kekhawatiran atau frustrasi yang membuat

sulit mengejar kehidupan lain selain pekerjaan yang memuaskan. Selain itu, Kanter (1997) juga telah mengamati bahwa “*kelelahan interaksi*” ditempat bekerja akan membuat seseorang menarik diri dalam berinteraksi dengan anggota keluarga dirumah.

Selain itu pembagian waktu yang seimbang juga memiliki pengaruh dalam munculnya konflik pada istri yang menjalani *dual-earner family* dan LDM. Orientasi pribadi seorang karyawan dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga tergantung pada bagaimana komitmen waktu individu tersebut untuk peran pekerjaan. Memiliki tanggung jawab utama untuk membesarkan anak memungkinkan menjadi kontributor yang signifikan untuk konflik pekerjaan-keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Peran sebagai ibu yang mengurus rumah tangga, terutama anak yang masih butuh waktu kebersamaan atau *quality time*. Bila ibu yang bekerja dapat menyeimbangkan waktu untuk keluarga dan pekerjaannya, maka akan sedikit dampak negatif yang ditimbulkan (Aisyah, Putri & Mulyati, 2016). Hal ini juga dapat meminimalisir konflik yang muncul pada istri yang bekerja.

Support system juga dapat menurunkan munculnya *work-family konflik* pada istri yang menjalani *dual-earner family* dan LDM. Pada dasarnya manusia secara alami, membutuhkan seseorang untuk mendukung mereka dan berbagi suka dan duka. Saat menghadapi kepahitan dan situasi konflik yang rumit, dukungan dan cinta pasangan akan membantu dalam mengatasi segala konflik yang terjadi (Mohd Zulkifi, Saidon & Aziz, 2022). Bukan hanya bantuan dari suami yang jauh, namun bantuan juga dapat yang diberikan oleh anggota keluarga selama pasangan pergi. Ismail (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem dukungan sosial yang terdiri dari suami, orang tua, saudara, atasan, tetangga dan

pembantu rumah tangga mampu membantu perempuan pekerja dalam membentuk keluarga yang berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi pasangan suami istri untuk saling mendukung walaupun menjalani *Long Distance Marriage* (LDM) atau *Commuter Marriage*.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat work-family conflict pada istri yang menjalani *dual-earner family* dan LDM memiliki kondisi yang tidak mudah. Namun, terdapat 17 subjek yang memiliki *work-family conflict* rendah atau sebesar 65,38 % dimana mereka mulai dapat menyesuaikan diri dengan pola pernikahan *dual-earner family* dan LDM. Sedangkan 9 subjek atau sebesar 34,62% yang mengalami *work-family conflict* tinggi dimana mereka masih mengalami kesulitan dengan pola pernikahan *dual-earner family* dan LDM.

Bila dilihat dari aspeknya, *work family conflict* dengan kategori tinggi cenderung mengalami kendala pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga ia mengalami ketegangan karena sulit untuk memenuhi tuntutan dari salah satu peran yang dijalankannya. Kemudian, juga kurang mampunya dalam menyesuaikan diri pada perubahan yang terjadi dalam menjalani pola pernikahan *dual-earner family* dan LDM. Bila konflik ini berkelanjutan dan tidak terselesaikan, dapat mengakibatkan stres.

6. REFERENSI

- Adi, W. M. & Lestari, M. D. (2019) 'Gambaran komitmen dalam pernikahan pasangan remaja yang mengalami KTD', *Jurnal Psikologi Udayana*, 35–45.
- Aisyah, S. N., Putri, V. U. G., & Mulyati, M. (2016). Pengaruh Manajemen Waktu Ibu Bekerja Terhadap Kecerdasan

Emosional Anak. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 3(1), 38-43

- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnett, K. A., Del Campo, R. L., Del Campo, D. S., & Steiner, R. L. (2003). Work and family balance among dual-earner working-class mexican-americans: Implications for therapists. *Contemporary Family Therapy*, 25(4), 353-366
- Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 121-132.
- Ginanjari, A. S., Primasari, I., Rahmadini, R., & Astuti, R. W. (2020). Hubungan antara work-family conflict dan work-family balance dengan kepuasan pernikahan pada istri yang menjalani dual-earner family. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, 13(2), 112-124.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hayati, M., & Armida, A. (2020). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410-418.
- Ismail, A. (2011). Pembentukan Keluarga Berkualitas dalam kalangan Wanita Bekerjaya Menurut Islam: Kajian Kes di Putrajaya. *Universiti Sains Malaysia: Tesis Doktor Falsafah*.
- Kanter, R M, (1997). *Men And Women Of The Corporation*. Penerbit Harper Collins Publishers.

- Kauffman, M. H. (2010). *Relational Maintenance in Long Distance Dating Relationships: Staying Close* [Thesis, Blacksburg: Virginia Polytechnic Institute and State University].
- Liu, Y., Wang, M., Chang, C.-H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2015). Work–family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support. *Journal of Applied Psychology, 100*(3), 793–808. <https://doi.org/10.1037/a0038387>.
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., & Bonstrom, J. (2014). Work – family conflicts and marital satisfaction among US workers: Does stress amplification matter?. *Journal of Family and Economic Issues, 36*(1), 21–33. doi:10.1007/s10834-014-9420-5.
- Moen, P. (2011). From ‘work–family’ to ‘life course fit’: Five challenges to the field. *Community, Work & Family, 14*, 81–96. doi:10.1080/13668803.2010.532661
- Mohd Zulkifli, H. S., Saidon, R., & Abd Aziz, A. (2022). Approach in managing conflict in a long distance marriage. *Journal of Contemporary Islamic Studies (JCIS), 8*(1), 1-12.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mc Murrian, R. (1996). Development and validation of work family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 40-410.
- Riyanni, K. & Herawati, J. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. *Journal UMKM Dewantara, 1*(2).
- Rubyasih, A. (2016). Model Komunikasi Perkawinan Jarak Jauh. *Jurnal Kajian Komunikasi, 4*(1).
- Sakina, A. I., & Asiah, D. H. (2017). Menyoroti budaya patriarki di Indonesia. *Share: Social Work Journal, 7*(1), 71-80. doi: <https://doi.org/10.24198/share.v7i1.13820>.
- Steil, J. M. (2009). Dual-earner couples. In *Encyclopedia of human relations, 29-54*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work-life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization, 23*(5), 489–504. doi: 10.1111/gwao.12133
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Zaimah, R. (2019). The probability factor influences the level of financial well-being of workers in Malaysia. *Malaysian Journal of Society and Space, 15*(3), 122-135. doi:10.17576/geo-2019-1503. *Work Journal, 7* (1), 71-80.