

**PENERAPAN STRATEGI “*WORK FAMILY CONFLICT*”
WANITA PEKERJA SEKTOR PARIWISATA DALAM
BERKONTRIBUSI PENDAPATAN RUMAH TANGGA
(Studi Kasus Di Jakarta Selatan)**

Devita Gantina¹, Amalia Mustika², Nurima Rahmitasari³ dan Linda Desafitri⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti

devita@stptrisakti.ac.id

Abstrak

Fenomena work-family conflict ini semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat dia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stress pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidak harmonisi dan hubungan dengan anggota keluarga lain. Sedangkan dari sisi organisasi work-family conflict akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi/ high turnover (Poelmans, 2001). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dilaksanakan secara *cross-sectional*, teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Responden adalah wanita yang sudah menikah atau pernah menikah, yang bekerja di Hotel, Pusat Perbelanjaan, Restoran Dan Sekolah Pariwisata didaerah Jakarta Selatan. Penerapan *Work Family Conflict* pada wanita sektor pariwisata menunjukkan *mean* terbesar ada pada kuesioner “merubah rencana” dengan nilai 3.53 dan terkecil ada pada kuesioner “tuntutan pada pekerjaan dengan nilai 2.26. Sedangkan untuk variabel y, yaitu strategi coping, *mean* terbesar ada pada kuesioner “*Planning*” dengan nilai 4.04 dan terkecil ada pada kuesioner “*Suppression Of Competing Activities*” dengan nilai 3.31. Sehingga dapat disimpulkan bahwa para wanita pekerja sektor Pariwisata melakukan strategi coping untuk meredakan stress dalam bekerja dengan melakukan *Planning* yaitu berusaha berpikir mengenai bagaimana caranya mengatasi sumber stres. Diketahui kontribusi pendapatan wanita terhadap total pendapatan keluarga secara keseluruhan wanita pekerja sektor industri pariwisata memberikan kontribusi sebesar 58,76% dalam perekonomian keluarga.

Kata Kunci: Peran Wanita, Sektor Pariwisata, Pendapatan Rumah Tangga, *Work Family Conflict*

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sektor andalan yang dapat dijadikan sebagai sumber devisa negara. Di Indonesia sektor pariwisata telah menjadi komoditas yang sangat penting dan sedang giat dikembangkan karena sektor ini telah memberikan sumbangan yang cukup besar dalam perekonomian bangsa, yaitu dalam upaya meningkatkan kualitas kesejahteraan masyarakat sekaligus memberikan subsidi yang besar bagi kemajuan suatu daerah. Kegiatan pariwisata diharapkan dapat meningkatkan dan mendorong perkembangan sosial, ekonomi masyarakat, pelestarian budaya, adat istiadat, dan kelangsungan usaha pariwisata itu sendiri. Menurut Wahab (2003), pada dasarnya ruang lingkup kepariwisataan terdiri atas 3 unsur yakni: manusia sebagai unsur insani pelaku kegiatan pariwisata, tempat sebagai unsur fisik yang sebenarnya tercakup oleh kegiatan itu sendiri dan waktu sebagai unsur tempo yang dihabiskan dalam perjalanan itu sendiri dan selama berdiam di tempat tujuan wisata. Industri pariwisata meliputi Akomodasi, Restoran, pusat perbelanjaan dan Sekolah Pariwisata.

Sekarang ini, pandangan gender yang memisahkan peran pria dan wanita semacam itu tidak lagi relevan, salah satunya ditunjukkan lewat fenomena semakin banyaknya wanita bekerja (*working woman*). Hal ini antara lain dapat dilihat dari pergeseran komposisi keluarga, dari *single careerfamily* dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family*, dimana pria (suami) maupun wanita (istri) sama-sama bekerja. Salah satu implikasinya adalah tuntutan penyeimbangan peran keluarga dan peran pekerjaan yang harus dijalankan oleh masing-masing pasangan.

Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

Sosok wanita dalam penelitian disini adalah wanita yang sudah menikah dan pernah menikah (kondisi ditinggal meninggal atau bercerai dari suaminya). Dimana sosok wanita yang menjadi seorang ibu mempunyai peranan yang penting dalam kehidupan suatu keluarga, baik peranannya bagi suami maupun anaknya. Di dalam kehidupan rumah tangga, seorang ibu berkewajiban untuk melayani suami dan anaknya dalam semua aspek yang ada dalam kehidupan keluarganya.

Kota Administrasi Jakarta Selatan adalah nama sebuah kota administrasi di bagian selatan Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Pusat Pemerintahannya berada di Kebayoran Baru. Jakarta Selatan adalah salah satu dari limakota administrasi dan satu kabupaten administrasi DKI. Di sebelah utara, Jakarta Selatan berbatasan dengan Jakarta Barat dan Jakarta Pusat. Di sebelah timur berbatasan dengan Jakarta Timur. Di sebelah selatan berbatasan dengan Kota Depok, dan sebelah barat dengan Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan. Industri pariwisata yang diteliti di daerah Jakarta Selatan meliputi sebagian Pusat perbelanjaan, akomodasi / Hotel, restoran / Rumah makan, dan sekolah pariwisata.

Kajian Literatur

1. Peran Wanita

Secara umum wanita memiliki tiga fungsi utama yang sangat berkaitan dengan kedudukan dan peran wanita yaitu fungsi reproduksi, fungsi sosialisasi dan fungsi produksi. Fungsi reproduksi sering, dihubungkan dengan hak dan kewajiban sekaligus sebagai simbol kelebihan dan kelemahan wanita. Fungsi sosialisasi berkaitan erat dengan

fungsi dan tanggung jawabnya dalam mempersiapkan anak-anaknya masuk ke dalam pergaulan masyarakat luas, dimana pengasuhan dan pendidikan boleh dilakukan oleh orang lain tetapi tanggung jawabnya tetap terletak pada seorang ibu. Fungsi produksi berkaitan dengan fungsi ekonomis wanita/ibu, sejalan dengan kemajuan jaman peningkatan kesempatan dan pendidikan memungkinkan wanita/ibu tidak saja berperan ekonomis secara tidak langsung tetapi dapat langsung menerima hasil baik berupa uang ataupun barang sebagai imbalan dalam melakukan pekerjaan ekonomi.

Pada dasarnya seorang ibu yang bekerja mendapatkan konsekuensi baik positif maupun negatif dari peran yang diemban. Salah satu konsekuensi negatifnya adalah sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Konsekuensi negatif lain yang biasa terjadi adalah masalah gizi bagi anak. Wanita yang bekerja tidak dapat mengatur pola makan anak, membiarkan anak-anak mereka memakan makanan yang tidak sehat, selalu menghabiskan waktu di depan televisi, dan kurang beraktivitas di luar rumah. Hal ini berakibat status gizi anak menjadi lebih atau obesitas (Fertig et al., 2009).

2. Pendapatan Rumah Tangga

Menurut Sukirno (2005), pendapatan rumah tangga adalah penghasilan dari seluruh anggota rumah tangga yang disumbangkan untuk memenuhi kebutuhan keluarga ataupun perorangan anggota rumah tangga. Pendapatan seseorang dapat berubah dari waktu ke waktu sesuai dengan pula besarnya pengeluaran mereka untuk konsumsi suatu barang. Pendapatan merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi konsumsi seseorang atau masyarakat terhadap suatu barang. Berubahnya pendapatan seseorang akan merubah

pendapatan dan penerimaan keluarga adalah seluruh pendapatan dan penerimaan yang akan diterima oleh seluruh anggota rumah tangga ekonomi. Pendapatan itu sendiri terdiri dari :

- a. Pendapatan dari upah atau gaji yang mencakup upah atau gaji yang diterima oleh seluruh anggota rumah tangga yang bekerja sebagai buruh sebagai imbalan bagi pekerjaan yang dilakukan untuk suatu perusahaan atau majikan atau instansi tersebut, baik uang maupun barang dan jasa.
- b. Pendapatan dari hasil usaha seluruh anggota keluarga yang berupa pendapatan kotor, yaitu selisih nilai jual barang dan jasa yang diproduksi dengan biaya produksi.
- c. Pendapatan lainnya, yaitu pendapatan diluar upah hasil gaji yang menyangkut usaha lain.

3. *Work Family Conflict*

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua domain utama dalam kehidupan orang dewasa yang bekerja (Noor, 2002:345–346), baik laki-laki maupun perempuan. Berperan aktif dalam keduanya menyebabkan mereka mempunyai peran ganda, peran dalam pekerjaan (sebagai pekerja) dan juga peran dalam keluarga (sebagai istri, suami, dan orangtua). Karena itu menyeimbangkan tuntutan dalam peran pekerjaan dan peran keluarga yang diemban, merupakan tugas penting pekerja dewasa untuk meminimalkan konflik.

Work family conflict (WFC) memiliki beberapa definisi. Menurut Triaryati (2003), *work family conflict* (WFC) merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. *Work family conflict* (WFC) didefinisikan sebagai bentuk konflik antarperan dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Kahn et al., 1964,

dalam Ahmad, 2008). Ketidakcocokan tersebut ditunjukkan dengan kenyataan partisipasi dalam peran pekerjaan dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga dan sebaliknya.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), (dalam Triaryati, 2003) ada tiga jenis *work family Conflict* (WFC) sebagai berikut:

- a. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankantuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga);
- b. *Strain-based conflict*. Terjadi saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya;
- c. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Keluarga mengganggu pekerjaan, artinya sebagian besar waktu dan perhatian digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Murtiningrum, 2005). Misalkan saja, saat ada anggota keluarga yang sakit keras atau anak yang demam tinggi. Hal tersebut akan menjadi beban pikiran dan menyebabkannya tidak bisa maksimal dalam melakukan pekerjaan. Bahkan memungkinkan bagi orang tersebut untuk melakukan suatu kesalahan yang fatal yang dapat berakibat pada pemutusan kerja. Menurut Yang, Chen, Choi, dan Zou (2000), tuntutan keluarga dipengaruhi oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga, dan tentunya jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota keluarga lainnya. Misalkan saja, bayi, anak berkebutuhan khusus, maupun anggota keluarga yang sakit maupun sedang dalam kondisi psikologis yang buruk, seperti

trauma akibat kecelakaan maupun kematian.

Menurut Netemeyer, dkk (1996), indikator *work family conflict* adalah:

- Tekanan pekerjaan (*work demand*) : Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.
- Tekanan keluarga (*family demand*): Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan.

Strategi Coping

- a) Active coping, yaitu proses mengambil langkah-langkah aktif untuk mencoba untuk menghapus atau menghindari stressor atau untuk memperbaiki dampaknya.
- b) Active coping termasuk memulai aksi langsung, meningkatkan upaya seseorang, dan berusaha untuk menjalankan upaya coping dengan cara bertahap.
- c) Planning, memikirkan tentang bagaimana mengatasi penyebab stres antara lain dengan membuat strategi untuk bertindak, memikirkan tentang langkah atau upaya yang perlu diambil dalam menangani suatu masalah.
- d) Suppression of competing, berarti berusaha untuk menghindari agar tidak terganggu oleh peristiwa lain, bahkan mengenyampingkan hal-hal lain, untuk menghadapi stressor.
- e) Restrain Coping, menunggu sampai sebuah kesempatan yang tepat untuk bertindak, menahan diri, dan tidak bertindak sebelum waktunya.
- f) Seeking instrumental social support, yaitu mencari saran, bantuan atau informasi

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan *Design* Penelitian

Metode penelitian adalah metode kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif karena penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran lengkap mengenai peran wanita pekerja sektor industri pariwisata. Adapun waktu yang digunakan secara *cross-sectional*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua bagian. Unit analisis penelitian ini adalah sekitar 100 orang wanita pekerja sektor pariwisata yang meliputi akomodasi/hotel, restoran, pusat perbelanjaan dan Sekolah Pariwisata.

Dalam penelitian ini penarikan sampel secara *Cluster sampling*/ Teknik sampling daerah yaitu proses pengambilan sampel digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Teknik sampel ini terdiri dari 2 tahap, yaitu (1) tahap penentuan sampel daerah, dan (2) tahap penentuan orang-orang yang ada di daerah itu. (Sugiyono, 2011:65).

2. Sumber Data

Data primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan observasi secara langsung ke lokasi penelitian, wawancara langsung dengan responden, serta penyebaran kuesioner. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari luar responden namun berhubungan dengan obyek yang diteliti dan bersifat menunjang teori. Data tersebut diperoleh dari literatur dan buku-buku sebagai pendukung data primer.

3. Teknis Dan Analisis Data

Analisis data yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis korelasi Pearson, dan analisis linier sederhana dengan bantuan software SPSS 20 for Windows (Agus Widarjono. 2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan usia responden yang terbanyak adalah di usia antara 25-30 tahun sebanyak 42 orang, kemudian usia dibawah 40 tahun ada 38 oran, sedangkan usia dibawah 25 tahun ada 12 orang dan antara 30-35 tahun serta 35 – 40 tahun memiliki kesamaan, yaitu ada 4 orang. Dapat disimpulkan usia responden terbanyak ada di antara 25-30 tahun.

Data pendidikan terakhir responden yaitu: 52 orang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, 14 orang untuk Diploma III, 1 orang untuk Diploma IV, Sarjana (S1) ada 10 orang, sedangkan Pasca Sarjana (S2) ada 23 orang. Kesimpulan mengenai pendidikan terakhir, dimana mayoritas responden yang memiliki pendidikan terakhir, yaitu SMA/SMK sebanyak 52 orang.

Bidang pekerjaan reponden sejumlah 100 orang di bagi secara merata kuesionernya yaitu masing-masing 25 orang pada bidang pekerjaan di hotel, restoran/ rumah makan, pusat perbelanjaan dan sekolah pariwisata.

Lama bekerja sebanyak 34 responden bekerja kurang dari 2 tahun, antara 2-5 tahun ada 35 orang, untuk 5-8 tahun hanya 1 orang, sedangkan 30 orang sudah bekerja diatas 8 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden wanita tersebut lama bekerjanya adalah antara 2-5 tahun.

Untuk pendapatan keluarga, 15 responden memiliki pendapatan keluarga kurang dari 5 juta, 39 responden memiliki antara 5,1-9 juta, 9 responden antara 11,1-13 juta, sedangkan 26 responden memiliki pendapatan keluarga diatas 13,1 juta. Kesipulannya mayoritas pendapatan keluarga dengan kisaran 5,1 – 9 juta dengan responden 39 orang.

Pendapatan ibu dapat diketahui 33 responden memiliki pendapatan dibawah 3 juta, pendapatan antara 3,1 – 5 juta ada 20 responden, 17 responden memiliki pendapatan antara 5,1-7 juta, pendapatan 7,1 – 9 juta ada 7 responden, sedangkan pendapatan diatas 9,1 juta ada 23 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden wanita ini memiliki pendapatan sendiri dibawah 3 juta rupiah.

2. Work Family Conflict

Tabel 1

Mean Work Family Conflict

Pernyataan	Mean
Tuntutan pada pekerjaan bertentangan dengan kehidupan keluarga dan rumah tangga saya	2.26
Jumlah waktu yang dibutuhkan pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga saya	2.43
Sesuatu yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat terselesaikan karena permintaan pekerjaan yang ada.	2.58
Pekerjaan saya menghasilkan ketegangan yang membuatnya sulit untuk memenuhi tugas keluarga	2.35
Karena pekerjaan berkaitan dengan kewajiban, saya harus membuat perubahan rencana saya untuk kegiatan keluarga	3.53
Tuntutan suami/ anak2 saya mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan	2.06

Penjelasan untuk tabel diatas adalah, sebagaimana dapat dilihat bahwa Fungsi MINIMUM digunakan untuk menampilkan nilai atau angka minimum (terkecil) yang terdapat dalam suatu sel atau range data, sedangkan Fungsi MAXIMUM menampilkan nilai atau angka maximum (terbesar) yang terdapat dalam suatu sel atau range data, sebagai contoh kuesioner kedua "waktu yang dibutuhkan", dimana responden yang menjawab paling kecil (MINIMUM) adalah jawaban dengan angka 1, yang

artinya sangat tidak setuju dan paling besar (MAXIMUM) adalah angka 5, yang artinya sangat setuju, dan angka rata-rata (MEAN) adalah 2.43. Pada table 10 diatas menunjukkan mean terbesar ada pada kuesioner "merubah rencana" dengan nilai 3.53 dan terkecil ada pada kuesioner "tuntutan keluarga" dengan nilai 2.06.

3. Coping

Tabel 2
Strategi Coping

Pernyataan	Mean
Active Coping	3.90
Planning	4.04
Suppression Of Competing Activities	3.31
Restraint Coping	3.50

Mean terbesar terdapat pada pernyataan "Planning" dengan nilai 4.04 dan terkecil ada pada pernyataan "Suppression Of Competing Activities" dengan nilai 3.31. Sehingga dapat disimpulkan bahwa para wanita pekerja sektor Pariwisata melakukan strategi coping untuk meredakan stress dalam bekerja dengan melakukan *Planning* yaitu berusaha berpikir mengenai bagaimana caranya mengatasi sumber stres.

4. Kontribusi Pendapatan Wanita Dalam Perekonomian Keluarga

Tabel 3
Kontribusi pendapatan wanita

Usia	Persentase Kontribusi pendapatan Wanita
≤ 25 Tahun	57.1
25 – 30 Tahun	40.0
30 – 35 Tahun	80.0
35 – 40 Tahun	50.0
Total Rata-Rata	66.7

Berdasarkan dari tabel diatas kontribusi pendapatan wanita dikelompokkan berdasarkan usia terlihat nilai presentase terkecil adalah wanita

dengan usia 25 – 30 tahun dengan memberikan kontribusi sebesar 40% dalam perekonomian keluarga.

Nilai tertinggi adalah wanita dengan usia 30 – 35 tahun memberikan kontribusi sebesar 80% dalam perekonomian keluarga. Nilai ini merupakan nilai tertinggi dari kelompok usia yang di teliti. Sedangkan secara keseluruhan wanita pekerja sektor industri pariwisata memberikan kontribusi sebesar 58,76% dalam perekonomian keluarga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini ditujukan untuk wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki pekerjaan diluar rumah untuk membantu meningkatkan perekonomian keluarga. Penelitian dilakukan di empat tempat yaitu, restoran atau rumah makan, hotel, pusat perbelanjaan dan sekolah-sekolah pariwisata di Jakarta Selatan.

Penelitian di variabel x, yaitu *Work Family Conflict* menunjukan *mean* terbesar ada pada kuesioner “merubah rencana” dengan nilai 3.53 dan terkecil ada pada kuesioner “tuntutan pada pekerjaan dengan nilai 2.26. Sedangkan untuk variabel y, yaitu strategi coping, *mean* terbesar ada pada kuesioner “*Planning*” dengan nilai 4.04 dan terkecil ada pada kuesioner “*Suppression Of Competing Activities*” dengan nilai 3.31. Sehingga dapat disimpulkan bahwa para wanita pekerja sektor Pariwisata melakukan strategi coping untuk meredakan stress dalam bekerja dengan melakukan *Planning* yaitu berusaha berpikir mengenai bagaimana caranya mengatasi sumber stres. Diketahui kontribusi pendapatan wanita terhadap total pendapatan keluarga secara keseluruhan wanita pekerja sektor industri pariwisata memberikan kontribusi sebesar 58,76% dalam perekonomian keluarga.

Melihat pendapatan wanita untuk berkontribusi dalam pendapatan

keluarganya, sebesar 58,76%, maka sebaiknya hasil dari terkumpulnya pendapatan tersebut, dapat ditabung untuk mensejahterakan keluarganya.

REFERENSI

- Abdul Wahab, Solichin. 2008. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Afina, Murtiningrum. 2005. *Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi*. Tesis Program Studi MM Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Agus Widarjono. 2007. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : Ekonisia FE UII.
- Chaplin, J.P. 2004. *Kamus Lengkap Psikologi*, (Terjemahan Kartini dan Kartono). Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Fertig, et al. (2009). *The Connection Between Maternal Employment and Childhood Obesity: inspecting the Mechanism*. *Rev Econ Household* 7:227-255
- Hammer, L.B., Cullen, J.C., Neal, M.B., Sinclair, R.R., & Shafiro, M.V. 2005. The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10:2:138–154
- Handayani, M.Th (2009). *Kontribusi pendapatan ibu rumah tangga pembuat makanan olahan terhadap total pendapatan keluarga*. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Volume V No. 1 Juli 2009, hal. 7.
- Imatama, Zuhriana. 2006. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan*

- Perkebunan (LPP) Kampus Medan. Skripsi : Program Strata- 1 Ekonomi Departemen Universitas Sumatera Utara.*
- Juariyah, L. 2006. *Pengaruh Saling Silang Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Perilaku Withdrawal dan Well-Being Pasangan Suami Istri yang Bekerja: Analisis Dyadic, Individual, dan Gender.* Tesis tidak dipublikasikan, Magister Sains (Msi), Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Khan, R.L, Wolfe, D.M, Quin, R,Snoek, J,D dan Rosenthal, R.A.1964 *Occupational stress:Studies in role conflict and ambiguitas.*New York: Wiley
- Noor, N.M. 2002. *Work-family conflict, locus of control,and women's well being:Test of alternative pathways.* TheJournalofSocialPsychology, 142 (5):645–662.
- Pujosuwarno, Sayekti. 1994. *Bimbingan Dan Konseling Keluarga.* Yogyakarta: Menara Mas Offset.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi.* Jilid II. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Roestam, Kardinah Soeparjo. 1993. *Wanita, Martabat dan Pembangunan.* Participatory Development Forum. Jakarta.
- Rosmiyati Hodijah Saleh. 1993. *"Penawaran Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Status atau Peran dalam Rumah Tangga di Sumatera Selatan".*Tesis S2 Universitas Indonesia.
- Sadono, Sukirno., 2005., *Pengantar Teori Mikroekonomi.*,Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Triaryati, Nyoman 2003.*Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover.*published by Faculty of Economics, Department of Management - Petra Christian University.
- Yang, N., Chen, C.C., & Zou, Y., 2000. *Source of work-family conflict: A sino-U.S.comparison of the effect of work and family demands.*Academy of Management Journal,Vol.43 No.1, hal. 113-123.