
Pengaruh Sabar Terhadap Konflik Kerja-Keluarga pada Ibu yang Bekerja

Islina Umami, Fahrul Rozi^a

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

^a fahrul.uhamka@gmail.com

Abstrak

Menjadi seorang wanita yang berperan ganda tidaklah mudah membutuhkan kemampuan untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut agar kedua peran yang dijalannya bisa dijalankan dengan seimbang, namun sebaliknya jika ibu yang berperan ganda tidak memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan kedua perannya ibu yang berperan ganda akan mengalami work-family conflict (konflik kerja-keluarga), oleh karena itu perlu adanya perilaku pengatasan masalah atau yang sering disebut coping strategi untuk wanita bekerja. Salah satu coping strategi yang dapat dilakukan adalah Sabar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sabar Terhadap Konflik Kerja-Keluarga Pada Ibu yang Bekerja. Partisipasi dalam penelitian ini berjumlah 203 orang dengan kriteria wanita yang sudah menikah dan bekerja dengan rentang usia 21 - 40 tahun keatas, yang didapatkan menggunakan pendekatan non-probability sampling dengan teknik Acidental Sampling. Untuk mengukur sabar menggunakan alat ukur dari El Hafiz, dkk (2012) dan untuk mengukur Konflik Kerja-Keluarga (Work-Family Conflict) menggunakan Work-Family Conflict Scale dari Carlson et.al (2000). Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara sabar terhadap Work-Family Conflict pada Ibu yang Bekerja dengan kontribusi sabar sebesar 8,4% dan tingkat signifikan sebesar 0.000 ($p < 0,01$) yang artinya signifikan. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sabar maka semakin menurun tingkat Work-Family Conflict pada Ibu yang Bekerja.

Kata Kunci: Sabar, Konflik Kerja-Keluarga (Work-Family Conflict)

Latar Belakang

Pernikahan menurut UU RI No 1/1974 Bab I Pasal I adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (Dariyo, 2004). Dalam membentuk keluarga yang bahagia memerlukan perencanaan dan persiapan yang matang. Menurut Sahara Elfi, (2003) setiap anggota keluarga harus mengerti apa peran yang harus dijalankan dalam keluarga, peran suami antara lain adalah sebagai seorang pemimpin rumah tangga, pelindung keluarga, dan pencari nafkah untuk keluarga, sementara peran seorang istri

adalah menjadikan rumah sebagai tempat tinggal yang menyenangkan bagi keluarga, sebagai tempat curhat bagi anak-anak dan suami, siap melahirkan keturunan dan berperan mendidik anak-anak.

Namun seiring perkembangan zaman saat ini peran wanita sudah tidak lagi dikaitkan hanya dengan kodratnya sebagai seorang istri ataupun seorang ibu, peran wanita pada saat ini sudah semakin berkembang sedemikian rupa khususnya dibidang ekonomi yaitu dengan dibukanya peluang kerja bagi wanita, dimana saat ini sektor industri lebih banyak melibatkan buruh wanita seperti pabrik garmen, jamu, tekstil dan batik (Pradhanawati, 2018). Hal ini

ditandai dengan meningkatnya jumlah pekerja wanita di sektor publik. Dari data terakhir yang dimuat dalam Badan Pusat Statistik (BPS) (dalam Yusuf, 2017) pada Februari 2017 menyatakan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) pekerja perempuan meningkat sebesar 2,33% menjadi 55,04% dari sebelumnya yaitu 52,71% pada Februari 2016 (<http://jawapos.com>). Dari data hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pekerja wanita setiap tahunnya terus meningkat, adapun faktor yang mempengaruhi tingkat pekerja wanita salah satunya adalah faktor finansial, aktualisasi diri dan tingkat pendidikan yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Manalu dan Rosyita (2014) yang menyatakan bahwa faktor ekonomi dan sosial budaya menjadi faktor yang mempengaruhi keputusan wanita untuk bekerja. Tingkat pendidikan juga menjadi faktor positif yang memutuskan seorang wanita yang sudah menikah untuk bekerja menurut (Faridi dan Rashid, 2014). Keputusan wanita yang telah menikah untuk bekerja menjadikan wanita memiliki peran ganda yang berkaitan dengan pemenuhan peran dalam pekerjaan dan keluarga.

Menurut Hidayati (2015) peran ganda yang dijalani wanita disebut sebagai beban ganda (*double burden*) yaitu beban peran yang dikarenakan tugas-tugas domestik (keluarga) harus tetap diutamakan oleh wanita disamping tugas-tugas publik (pekerjaan). Pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang sangat penting bagi kehidupan dewasa ini. Sebagai

seorang istri dan ibu yang bekerja tentu harus pandai dalam mengatur diri, yang meliputi waktu, tenaga, pikiran serta kasih sayang dan kesetiannya kepada kedua peran tersebut hal ini diharapkan agar kedua peran tersebut dapat dijalankan dengan seimbang.

Pada kenyataan yang terjadi banyak ibu yang bekerja sulit menyeimbangkan perannya. Penelitian yang dilakukan Keene dan Quadagno (2004) menyatakan bahwa 60% orang dewasa yang bekerja menunjukkan sulit untuk mencapai keseimbangan, terutama pada istri yang bekerja dengan anak dibawah usia 18 tahun. Hal ini disebabkan karena ibu yang berperan ganda seringkali mengalami kelelahan karena adanya beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti penyelesaian tugas yang terburu-buru sehingga membuat ibu yang bekerja memutuskan untuk datang terlambat dan berhenti. Hal ini sesuai dengan penelitian Nyoman (2003) yang menyatakan bahwa konflik-kerja keluarga berhubungan dengan keputusan seorang karyawan untuk datang terlambat dan berhenti dari pekerjaannya.

Konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) merupakan bentuk konflik antar peran, dimana hal ini terjadi karena adanya tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan (Greenhaus dan Beutell, 1985). Konflik ini terjadi karena tuntutan peran yang berasal dari satu domain yaitu pekerjaan atau keluarga tidak sesuai dengan tuntutan peran yang berasal dari domain yang lain yaitu keluarga atau pekerjaan. Konflik ini disebut juga *work interfering with family* dan *family*

interfering with work (Frone, 1992). Work interfering with family terjadi ketika usaha untuk memenuhi tuntutan peran pekerjaan mengganggu keluarga misalnya jadwal dan tuntutan dalam mengerjakan pekerjaan di kantor menyebabkan terbengkalainya tugas pekerjaan di rumah, sedangkan family interfering with work terjadi ketika pengalaman keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan misalnya ketika anak sakit menyebabkan ibu tidak bisa pergi bekerja.

Kondisi tersebut membuat ibu yang bekerja mengalami kesulitan dalam menentukan pilihan yang harus di prioritaskan terlebih dahulu, bahkan tidak jarang ibu yang bekerja harus mengorbankan salah satu diantaranya. Melihat hal tersebut terlihat jelas bahwa konflik peran merupakan suatu permasalahan yang berakibat buruk bukan hanya bagi individu itu sendiri namun, juga berdampak pada orang-orang disekitarnya seperti suami, anak dan perusahaan tempatnya bekerja. Oleh karena itu konflik peran harus dapat diatasi dengan baik agar work family conflict pada ibu yang bekerja tidak memberikan dampak negatif yang lebih jauh lagi seperti gangguan kesehatan, kecemasan yang berlebihan, depresi dan tingkat stress yang tinggi (Apperson, 2002).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2010) memperlihatkan bahwa ada hubungan yang positif antara stress kerja dengan konflik peran ganda. Untuk itu perlu adanya perilaku pengatasan masalah atau yang sering disebut coping strategi untuk wanita bekerja. Coping strategi yaitu usaha individu untuk menerima,

mentoleransi, menghindari atau meminimalisir stressor dengan melibatkan pemikiran dan perilaku untuk mengatur tuntutan dari dalam maupun dari luar yang melampaui batas kemampuan individu tersebut sehingga membantu individu menyesuaikan diri dengan situasi yang menekan (Folkman dan Lazarus, 1986).

Salah satu model coping strategi yang tepat dalam menurunkan stressor dapat dilakukan dengan menekan aspek sepirtualitas. Penelitian Csiernik dan Adams (2002) membuktikan bahwa responden yang memiliki rasa sepirtualitas yang tinggi mampu merasakan tingkat stress di tempat kerja menjadi lebih rendah. Salah satu aspek dari spiritualitas terdapat sabar. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bussing, Osterman dan Matthiessen (dalam Subandi, 2011) salah satu aspek instrumen yang digunakan untuk mengukur spiritualitas, yaitu Compassion, Generosity and patience dimana kesabaran termasuk dalam aspek tersebut. Selain itu Subandi (2011) memaparkan kajian empiris dari sabar agar memiliki makna yang berhubungan dengan konsep psikologi, dimana sabar memiliki lima kategori yaitu self control, resilience, persistence, accepting reality, dan staying calm. Kesabaran menurut Al Jauziyyah (1997) berasal dari bahasa arab, shabr yang artinya menahan diri dan berhenti. Sabar menurut Ridjaluddin (2009) adalah upaya pengendalian diri ketika individu mengalami kesulitan, penderitaan dan cobaan dengan cara tidak mengeluh, tidak berputus asa, namun berlaku tenang dan terus

berusaha. Sabar ialah tegar bersama Allah dan menghadapi ujian-Nya dengan lapang dada dan tenang (Al Jauziyah, 2000). Sabar Menurut El Hafiz dkk, (2015) adalah respon awal yang aktif dalam menahan emosi, pikiran, perkataan dan perbuatan yang taat pada aturan untuk tujuan kebaikan dengan didukung oleh optimis, pantang menyerah, semangat mencari informasi/ilmu, membuka semangat alternatif solusi, memaafkan, konsisten dan tidak mudah mengeluh.

METODE

Partisipasi

Partisipasi dalam penelitian ini berjumlah 203 orang, yang diambil dengan teknik non probability sampling dengan jenis teknik accidental sampling (Sampel tanpa sengaja). Menurut Nasution (2003) teknik Accidental Sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yang dirasa cocok sebagai sumber data. Karakteristik dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja di beberapa perusahaan ataupun lembaga pendidikan dan lembaga kesehatan dengan rentang usia 21 – 51 tahun. Teknik pengambilan data pada responden menggunakan kuisisioner yang berisikan pertanyaan khas atau terstruktur dan tertutup sehingga dapat diolah dengan menggunakan software Statistical For Social Science (SPSS).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Menurut Jamieson (2003) skala likert digunakan untuk mengukur aspek sikap, dan terdapat beberapa tanggapan terhadap pernyataan yang diberikan, yang terdiri dari 4 pilihan jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

1. Work-family conflict diukur dengan menggunakan alat ukur Work-Family Conflict Scale dari Carlson et.al (2000) yang terdiri dari 18 item pernyataan. Dengan mengukur tiga dimensi yaitu time-based conflict, strain-based conflict dan behavior-based conflict. Skala ini telah diadaptasi oleh penulis ke dalam bahasa Indonesia agar sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

2. Alat ukur yang digunakan pada variabel sabar diukur dengan menggunakan alat ukur sabar dari El Hafiz dkk (2012) yang terdiri dari dimensi optimis, pantang menyerah, konsisten, tidak mengeluh, memaafkan, dan mencari ilmu untuk mendapatkan alternatif solusi. Dengan jumlah item keseluruhan sebanyak 16 item. Teknik skala likert ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu favorable dan unfavorable dengan rentang pilihan “Sangat Tidak Setuju” (1) “Tidak Setuju” (2) “Setuju” (3) “Sangat Setuju” (4).

Teknik Analisa

Analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (Sugiyono, 2012). Analisa data merupakan kegiatan mengelompokkan sebuah data sesuai dengan variabel serta jenis responden, menghitung data untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisa

dalam penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisa regresi.

Tabel 1.
Hasil Uji Hipotesa Pengaruh Sabar Terhadap *Work-Family Conflict* Pada Ibu yang bekerja

Model	R	R Square
1	0,291	0,084

HASIL

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini terdapat hasil analisa yang dijelaskan dalam table 1. Berdasarkan tabel 1 hasil pada model 1 diperoleh nilai pearson correlation (R) Sabar terhadap work-family conflict sebesar 0,291 dan nilai R square sebesar 0,084 yang berarti kontribusi sabar terhadap work-family conflict memiliki kontribusi sebanyak 8,4% dan 91,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui pada penelitian ini.

Tabel 2.
Pengaruh sabar terhadap *work-family conflict*

F	Sign
18.546	0,000

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai F (Anova) sebesar 18.546 dengan nilai probability value sebesar 0.000 ($p < 0,01$) yang berarti signifikan dan H1 (H alternatif) diterima yakni adanya pengaruh yang signifikan antara sabar terhadap work-family conflict.

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai β (Beta) pada kolom unstandardized coefficient sebesar -384 dan nilai t sebesar -4.306 dengan probability value sebesar 0,000 ($p \text{ sig} < 0.01$)

yang artinya pengaruh sabar terhadap work-family conflict memiliki efek negatif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sabar maka akan semakin rendah work-family conflict pada ibu yang bekerja.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, maka uji hipotesa yang dibuat dalam penelitian ini yakni adanya pengaruh yang signifikan antara sabar terhadap work-family conflict pada ibu yang bekerja dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 ($p \text{ sig} < 0.01$) yang artinya signifikan dan diterima, dengan demikian semakin tinggi sabar yang dimiliki oleh ibu yang bekerja, maka semakin rendah work-family conflict yang akan ditimbulkan pada ibu yang bekerja.

Dalam hubungan keluarga tentunya tidak ada yang mengharapkan adanya konflik khususnya pada ibu yang bekerja, akan tetapi pada beberapa situasi terkadang konflik tidak dapat dihindari. Konflik bisa saja terjadi pada diri individu itu sendiri, keluarga ataupun konflik didalam organisasi. Salah satu konflik yang seringkali dialami oleh ibu yang bekerja adalah konflik pekerjaan-keluarga atau work-family conflict. Menurut Greenhaus dan Beutell, (1985) work-family conflict adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan sehingga partisipasi salah satu dari peran menjadi lebih sulit karena partisipasi pada peran lainnya.

Pertentangan dan tekanan yang semakin meningkat antara peran di keluarga dan di

tempat kerja menyebabkan efektivitas pada salah satu peran terhambat oleh kegiatan peran lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan

kemampuan individu dalam mengatasi konflik peran tersebut. Dalam penelitian ini teruji bahwa sabar dapat meminimalisir work-family conflict pada ibu yang bekerja. Sebab sabar memiliki beberapa aspek positif yang dapat membantu ibu yang berperan ganda dalam mengatasi permasalahan yang dihadapinya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut El Hafiz dkk, (2015) yang menyatakan bahwa sabar adalah salah satu variabel positif dan aspek penting dalam kesejahteraan dan kebahagiaan seseorang. Sabar adalah respon awal yang aktif dalam menahan emosi, pikiran, perkataan, maupun perilakunya khususnya dalam kondisi penuh tekanan. Kesabaran memiliki enam aspek positif yang terdiri dari optimis, pantang menyerah, konsisten, tidak mengeluh, memaafkan dan semangat mencari ilmu dalam mendapatkan alternatif solusi.

Salah saru aspek dari kesabaran adalah optimis, individu yang memiliki optimis atau keyakinan yang kuat dalam dirinya ia akan mampu mengatasi permasalahan yang ada dihidupnya khususnya pada ibu yang berperan ganda. Hal ini sesuai dengan pernyataan Nurjahjanti, Ratnaningsih, (2011) bahwa individu yang optimis memiliki harapan yang kuat dalam mencapai tujuan hidupnya. Selain itu optimis

Tabel 2.

Koefisien Sabar terhadap *Work-Family Conflict*

Model	B	T	Sig
1. (Constant)	59.180	13.803	0.000
Sabar	-383	-4.306	0.000

a. Dependent Variable: *Work-Family Conflict*

juga bermanfaat bagi masa depan kehidupan ibu yang berperan ganda, dimana ibu yang berperan ganda akan terus berusaha untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan dalam kehidupannya sehingga ibu yang berperan ganda akan lebih berani dalam menghadapi berbagai permasalahan yang dihadapinya.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Scheier dan Carver (dalam Nurjahjanti, Ratnaningsih, 2011) bahwa optimis dalam jangka panjang sangat bermanfaat bagi kesejahteraan, kesehatan fisik dan mental, karena membuat individu lebih dapat menyesuaikan diri dalam kehidupan sosial, mengurangi masalah-masalah psikologis dan lebih dapat menikmati kepuasan hidup serta merasa bahagia. Aspek kesabaran berikutnya yang dapat mengatasi konflik peran ganda adalah Semangat mencari ilmu dan alternatif solusi dalam mengatasi permasalahan yang sedang menyimpannya. Individu yang mengalami konflik peran ganda harus terus berusaha untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya dengan cara mempelajari penyebab dari kegagalan yang ditemui dengan tujuan mengetahui solusi yang tepat untuk digunakan (El Hafiz dkk, 2015).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marettih dan Wahdani (2017) yang menyatakan bahwa ibu yang memiliki anak autisme

memaknai coping sebagai pembelajaran untuk melatih kesabaran. Hasil penelitian Andriyani (2014) menunjukkan bahwa terdapat dua tipe coping stress yang dilakukan oleh wanita karir berkeluarga dalam mengatasi beban peran ganda yang dijalannya. Kedua tipe coping stress tersebut diantaranya problem-focused coping dan emotion-focused coping.

Problem-focused coping adalah tindakan langsung untuk memecahkan masalah atau mencari informasi yang berguna untuk membantu memecahkan masalah (Andriyani, 2014). Hal ini sesuai dengan pendapat Al Jauziyyah (2000) yang menyatakan bahwa kesabaran akan mengarahkan individu untuk bersikap berani ketika dihadapkan dengan berbagai persoalan hidup. Oleh karena itu kesabaran sebagai focus coping dalam mengatasi konflik peran ganda (work-family conflict) pada ibu yang bekerja memiliki hubungan yang kuat.

Sedangkan emotion-focused coping lebih menekankan pada usaha untuk menurunkan emosi negatif yang dirasakan ketika menghadapi masalah atau tekanan (Andriyani, 2014). Kesabaran akan mengarahkan individu untuk berfikir positif dan memiliki keyakinan tentang hikmah dibalik setiap permasalahan yang dihadapinya. Menurut Zaini (2015) salah satu cara yang dapat dilakukan dalam menurunkan emosi negatif adalah dengan cara shalat sebagai usaha untuk menurunkan kecemasan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel sabar dan work-family conflict pada ibu yang bekerja dengan kontribusi sabar sebesar 8,4% dan tingkat signifikan sebesar 0.000 dimana nilai ($P < 0.01$) yang artinya signifikan. Hipotesa dalam penelitian ini terbukti bahwa sabar memberikan pengaruh terhadap work-family conflict.

Jadi sabar adalah variabel positif yang pada dasarnya dimiliki setiap individu hanya saja tingkat kesabaran yang dimiliki pada setiap individu itu berbeda-beda. Dalam penelitian ini sabar telah teruji sebagai variabel yang dapat mempengaruhi work-family conflict, maka ketika tingkat kesabaran seseorang tinggi secara tidak langsung itu dapat menurunkan intensitas work-family conflict pada ibu yang bekerja sehingga dapat kita pahami bahwa sabar adalah hal yang perlu kita terapkan dalam aspek peran ganda.

Saran

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang ada dalam penelitian yang telah dilakukan. Namun penulis berharap hal tersebut dapat menjadi bahan pembelajaran yang berharga serta bahan evaluasi baik bagi penulis sendiri maupun penulis lain di masa yang akan datang. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis membagi saran menjadi dua, yaitu saran teoritis dan praktis.

Saran Teoritis

1. Hasil penelitian ini memiliki kontribusi sabar terhadap work-family conflict yang cukup rendah yaitu 8,4% dan masih tersisa 91,6% variabel lain yang tidak diketahui. Oleh karena itu diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar mencoba menganalisa variabel-variabel lain seperti, variabel internal yaitu : kepribadian, variabel memaafkan, variabel optimis, variabel locus of control dan variabel eksternal seperti : dukungan sosial dan peran gender.

2. Dalam penelitian ini, responden dengan usia 21-28 tahun memiliki presentase 37% dan usia 45-53 tahun memiliki presentase sebesar 9%, dari data presentase tersebut terlihat jelas bahwa terjadi perbedaan yang tinggi antara usia 21-28 tahun dengan 45-53 tahun. Oleh sebab itu, saran untuk peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian berdasarkan jenis usia yang lebih jelas misalnya ibu yang bekerja dengan usia 30 tahun.

3. Dalam penelitian ini responden yang memiliki 1 orang anak memiliki presentase sebesar 51% dan responden yang memiliki 4 orang anak memiliki presentase 2%. Oleh karena itu, saran untuk peneliti selanjutnya adalah agar melakukan penelitian apakah jumlah anak dapat mempengaruhi work-family conflict atau tidak.

Saran Praktis

1. Bagi pasangan suami istri disarankan untuk meluangkan waktu bersama keluarga (me time) dengan cara melakukan aktivitas yang disukainya.

2. Diharapkan bagi ibu yang berperan ganda agar tidak menyerah untuk mencapai

tujuan dengan cara memisahkan urusan pekerjaan dengan keluarga.

Daftar Pustaka

- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57-65.
- Al Jauziyah, Q. I. (2000). *Sabar Perisai Seorang Mukmin*. Jakarta: Pustaka Azzam
- Amalini, H. F., Al Musadieq, M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(1), 68-77.
- Andreassi, J. K., & Thompson, C. A. (2007). Dispositional and situational sources of control: Relative impact on work-family conflict and positive spillover. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 722-740.
- Andriyani, J. (2014). Coping Stress Pada Wanita Karier yang Berkeluarga. *Jurnal Al Bayan*, 20(30).
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2002). Women managers and the experience of work-family conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 1(3), 9-16.
- Aritonang, R. L. (2008). *Akademika Jurnal Pendidikan Universitas Tarumanegara*. Jakarta: Universitas Tarumanegara.
- Asyari Yusuf, (2017). *Kesetaraan Gender di Dunia Industri Jumlah Pekerja*

- Perempuan Naik. <http://jawapos.com>.
Di unduh pada tanggal 12 Agustus 2018
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Csiernik, R., & Adams, D. W. (2002). Spirituality, stress and work. *Employee Assistance Quarterly*, 18(2), 29-37.
- Dariyo Agoes, (2004). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: Grasindo
- Ridjaluddin, F. N. (2009). *Sabar Dalam Pandangan Imam Al Ghazali*. Lembaga Kajian Islam Nugraha Ciputat
- El Hafiz, S., Fahrul, Ilham & Lila. 2012. *Konstruksi Psikologi Kesabaran dan Perannya Dalam Kebahagiaan Seseorang*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Prof DR HAMKA.
- El Hafiz, S., Mundzir, I., Rozi, F., & Pratiwi, L. (2015). Pergeseran Makna Sabar dalam Bahasa Indonesia. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 1(1).
- Faridi, M. Z., & Rashid, A. (2014). The Correlates of Educated Women’s Labor Force Participation in Pakistan: A Micro-Study.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of personality and social psychology*, 50(5), 992.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J. G., Arcury, T. A., Marín, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M. L., & Quandt, S. A. (2007). Work-family conflict: Experiences and health implications among immigrant Latinos. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1119.
- Hidayati, N. (2015). Beban ganda perempuan bekerja (antara domestik dan publik). *Jurnal Muwazah*, 7(02).
- Jamieson, S. (2004). Likert scales: how to (ab) use them. *Medical education*, 38(12), 1217-1218.
- Karabay, M. E., Akyüz, B., & Elçi, M. (2016). Effects of Family-Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence and Extraversion Personality on Employee Work Stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 269-280.
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity?. *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-23.
- Kumala, A., & Trihandayani, D. (2015). Peran memaafkan dan sabar dalam

- menciptakan kepuasan perkawinan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi*, 1(1), 39-44.
- Marettih, A. K. E., & Wahdani, S. R. (2017). Melatih Kesabaran dan Wujud Rasa Syukur sebagai Makna Coping bagi Orang Tua yang Memiliki Anak Autis. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender*, 16(1), 13-31.
- Manalu, A. (2014). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Wanita Bekerja Sebagai Buruh Harian Lepas (Bhl) Di PT. Inti Indosawit Subur Muara Bulian Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ilmiah Sosio-Ekonomika Bisnis*, 17(2).
- Marczyk, G., DeMatto, D., & Fastinger,. (2005) *Essential of Research Desain and Methodology*. Canada: Simultancousli.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1057-1087.
- Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: tests of alternative pathways. *The Journal of social psychology*, 142(5), 645-662.
- Nurtjahjanti, H., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). Hubungan kepribadian hardiness dengan optimisme pada calon tenaga kerja Indonesia (CTKI) wanita di BLKLN DISNAKERTRANS Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi*, 10(2), 126-132.
- Pratama, M. Y. (2010). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja.
- Pradhanawati, A. (2018). Peran Buruh Perempuan dalam Keluarga.
- Riswanto, I. (2013). Pengembangan Soal Tes Potensi Akademik Numerik Penerimaan Siswa Baru Smp Berbantuan Media Berbasis Wireless Application Protocol Java 2 Micro Edition (J2me).
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American psychologist*, 45(4), 489.
- Rozaini Nasution, S. K. M. (2003). *Teknik Sampling*.
- Sahara Elfi, dkk. (2013). *Harmonious Family Upaya Membangun Keluarga Harmonis*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 1(2), 376-396.
- Subandi, M. A. (2011). Sabar: Sebuah Konsep Psikologi. *Jurnal Psikologi*, 38(2), 215-227.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Triaryati, N. (2004). Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap

absen dan turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 85-96.

Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Universitas Brawijaya Press.

Zaini, A. (2014). *Shalat Sebagai Terapi Bagi Pengidap Gangguan Kecemasan Dalam Perspektif Psikoterapi Islam*. Dakwah-Bpi. Stainkudus. Ac. Id.

