



Jurnal Social Library

Available online <https://penelitimuda.com/index.php/SL/index>

Kebahagiaan Ditinjau dari Work Family Conflict pada Guru Wanita di Sekolah Swasta Medan

Happiness in Terms of Work Family Conflict Among Female Teachers in Private Schools in Medan

Diny Atrizka⁽¹⁾, Nabila Rangkuti*⁽²⁾, Rahel Hanaia Br. Malau⁽³⁾, Julyani Br. Ginting⁽⁴⁾,
Rhika Sry Melian Saragih⁽⁵⁾, Hairil Azhar Siregar⁽⁶⁾ & Hasnida⁽⁷⁾
⁽¹²³⁴⁵⁶⁾Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia
⁽⁷⁾Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Disubmit: 2024; Diproses: 2024; Diaccept: 2024; Dipublish: 2024

*Corresponding author: namapenulis@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami keterkaitan antara *work family conflict* dan kebahagiaan pada guru wanita di sekolah swasta Medan. Hipotesis penelitian yaitu terdapat hubungan negatif *work family conflict* dan kebahagiaan. Penelitian ini memiliki subjek 89 guru wanita di sekolah swasta Medan, menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data menerapkan skala *work family conflict* dan kebahagiaan. Pada penelitian ini, analisis data menerapkan pengujian korelasi *Pearson Product Moment* yang dibantu *IBM SPSS Statistics 25*. Hasil analisa data penelitian ini menghasilkan temuan adanya hubungan variabel yang diteliti yaitu *work family conflict* dan kebahagiaan pada guru wanita di sekolah swasta Medan, dengan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* $r = -0,772$. Hasil penelitian menampilkan adanya hubungan negatif yang kuat antara variabel tersebut. Selain itu, dalam penelitian terdapat sumbangan efektif yang dapat diidentifikasi pada variabel *work family conflict* pada kebahagiaan senilai 59,7%, sementara 40,3% selebihnya ditetapkan melalui pengaruh berbagai faktor lain yang diamati.

Kata Kunci: Work Family Conflict; Kebahagiaan; Guru Wanita.

Abstract

This study aims to investigate the relationship between work family conflict and happiness among female teachers in private schools in Medan. The hypothesis of this study stated that there was a negative relationship between work family conflict and happiness. This study had 89 female teachers in private schools in Medan as subjects, using a quantitative approach in data collection by applying work family conflict and happiness scales. In this study, data analysis applied Pearson Product Moment correlation testing with the help of IBM SPSS Statistics 25. The results of this research data analysis produced the finding that there was a relationship between the variables studied, namely work family conflict and happiness in female teachers in Medan private schools, with a Pearson Product Moment correlation coefficient of $r = -0.772$. There was a clear negative correlation between these variables, according to the results. Additionally, in the study, there was an effective contribution that could be identified in the work-family conflict variable to happiness of 59,7%, while the remaining 40,3% was impacted by additional elements not seen in this investigation.

Keywords: Work Family Conflict; Happiness ; Female Teacher.

How to Cite: Atrizka, Diny., Rangkuti, Nabila., Malau, Rahel Hanaia Br., Ginting, Julyani Br., Saragih, Rhika Sry Melian., Siregar, Hairil Azhar. & Hasnida, Hasnida. (2024), Kebahagiaan Ditinjau dari Work Family Conflict pada Guru Wanita di Sekolah Swasta Medan, *Jurnal Social Library*, 4 (1): 81-88.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman pada saat ini sudah membawa kita kepada era globalisasi yang sangat berdampak kepada perekonomian dunia, salah satu dampaknya adalah kemiskinan dan kesenjangan global. Menurut Yacoub (dalam Ferezagia, 2018) kemiskinan adalah satu dari masalah inti, karena menyangkut pemenuhan kebutuhan dasar dalam kehidupan. Kemiskinan juga merupakan tantangan global, karena menjadi permasalahan yang dihadapi oleh banyak negara. Pada zaman yang serba mahal ini jika dalam rumah tangga hanya kepala keluarga atau suami saja yang bekerja, kemungkinan besar kebutuhan rumah tangga tidak tercukupi. Oleh karena itu, wanita atau istri harus bekerja demi mencukupi kebutuhan rumah tangga tersebut. Tidak ada salah nya seorang istri bekerja jika ia mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Wanita yang bekerja merujuk pada mereka yang melakukan pekerjaan di luar rumah dan mendapatkan penghasilan dari aktivitas pekerjaannya. Hal ini menjadi relevan karena banyak wanita yang menjalankan peran *double* (ganda), yaitu mengelola keadaan rumah dan bekerja. Dengan perkembangan zaman dalam era modern ini, banyak wanita yang mengembangkan peran mereka sebagai wanita karier. Mereka secara bersamaan memegang dua peran, yakni sebagai pekerja profesional dan ibu rumah tangga, dengan berbagai alasan yang mungkin mendasarinya.

Peran guru memiliki signifikansi besar dalam konteks pendidikan. Keberadaan guru tak hanya terbatas pada penyampaian informasi, tetapi juga mencakup bimbingan dan penyediaan

fasilitas pembelajaran untuk memastikan pembelajaran berjalan dengan efektif. Guru bertugas untuk memahami materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang sedang diterapkan.

UU No. 14 Tahun 2005 mengenai dosen atau pengajar mengatakan seorang pendidik dianggap sebagai pendidik yang profesional memegang peran pokok dalam mengevaluasi, memberikan didikan, penialain, ajaran, bimbingan, dan arahan bagi anak didiknya di berbagai akses pendidikan yang formal, termasuk pendidikan bagi anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Wanita Indonesia dituntut agar bisa menjalankan perannya sebagai seorang istri yang melayani suami dengan baik dan sebagai ibu yang mengurus anak dengan baik. Pada wanita bekerja, mereka juga dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Tuntutan-tuntutan itu sangat berpengaruh terhadap kebahagiaan wanita pekerja tersebut. Belum lagi masalah-masalah pribadi yang terjadi di rumah ataupun masalah pribadi di tempat kerja. Hal itu sangat berpengaruh terhadap kebahagiaan wanita pekerja, terutama terhadap kebahagiaannya di tempat kerja.

Berdasarkan informasi dan temuan hasil yang didapatkan peneliti dengan mengamati dan mewawancarai sejumlah guru wanita di berbagai sekolah swasta Medan, mereka menjelaskan bahwa ketidakbahagiaan yang mereka rasakan disebabkan karena konflik dengan suami yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara suami dengan istri. Mereka juga mengatakan bahwa mereka tidak bahagia dikarenakan banyaknya tuntutan pekerjaan di sekolah yang

mengharuskan mereka membawa pekerjaannya ke rumah.

Diener, dkk., (dalam Patnani, 2012) menyatakan bahwa kebahagiaan atau kesejahteraan subjektif dapat diukur melalui keberadaan emosi positif, emosi negatif, kepuasan hidup secara keseluruhan, dan kepuasan dalam aspek-aspek tertentu. Dengan demikian, konsep kebahagiaan melibatkan aspek-aspek emosional dan evaluatif yang mencerminkan pengalaman dan penilaian individu terhadap kehidupan mereka secara keseluruhan.

Seligman (2011) menyatakan bahwa kebahagiaan merupakan kekuatan tertinggi yang dimiliki seseorang. Ia membagi aspek kebahagiaan menjadi tiga: 1) aktivitas hidup yang membahagiakan (*pleasant life*), 2) kehidupan yang berarti (*meaningful life*), dan 3) peran individu (*engaged life*). Aspek-aspek tersebut ini melibatkan pengalaman positif, pencarian makna, dan keterlibatan penuh dalam aktivitas.

Faktor yang mempengaruhi kebahagiaan salah satu di antaranya adalah permasalahan keluarga dan karir (*work-family conflict*), seperti yang ditunjukkan dalam penelitian Chang & Lu (2007) terhadap 91 responden wanita yang bekerja di suatu perusahaan. Penelitian ini menunjukkan penemuan *work-family conflict*, terutama dalam konteks sekitar pekerjaan yang tidak memadai, tingginya permintaan hasil kerja, semakin berkurang dorongan yang didapat oleh pimpinan dan kerabat kerja, akses kerja yang tinggi, dan lingkup atau konteks waktu bekerja yang sistematis mampu menyebabkan penurunan tingkatan kebahagiaan diri.

Menurut Kahn (dalam Darmawati, 2019), *work-family conflict* yaitu

ketidakseimbangan dari permintaan kontribusi di lingkungan kerja dan keluarga, di mana dorongan dari kedua peran tersebut saling bertentangan. Ketidakseimbangan ini dapat terjadi karena adanya tuntutan yang diterima dari pekerjaan dan keluarga yang mengharuskan individu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan optimal. *Work-family conflict* dapat mengakibatkan penggunaan waktu dan keadaan yang berlebihan, serta menimbulkan perasaan terancam, dan menghasilkan perilaku negatif dalam pekerjaan. Aspek-aspeknya mencakup: 1) masalah dengan basis waktu (*time-based conflict*), 2) masalah dengan basis tekanan (*strain-based conflict*), serta 3) masalah dengan basis sikap (*behavior-based conflict*).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh penelitian Vallone dan Donaldson (dalam Anugrahany, 2019), hasil dari penelitian ini menyatakan adanya korelasi negatif dari masalah keluarga dan karir (*work-family conflict*) dengan tingkat kebahagiaan. Artinya, semakin tinggi tingkatan masalah keluarga dan karir yang terjadi bagi wanita bekerja, semakin turun tingkat kebahagiaan yang mereka rasakan. Dan sebaliknya apabila tingkatan tersebut kecil akan menghasilkan tingkatan kebahagiaan yang dirasakan cenderung lebih tinggi.

Hipotesa yang diusulkan pada penelitian ini yakni terdapat korelasi yang negatif dari *work family conflict* pada tingkat kebahagiaan. Diasumsikan bahwa tingginya masalah antara pekerjaan dan keluarga akan menghasilkan tingkatan kebahagiaan yang makin rendah, lalu sebaliknya jika rendahnya hal tersebut maka yang dirasakan cenderung meningkat.

Berdasarkan fenomena dan uraian para ahli di atas bisa ditarik kesimpulan *work family conflict* terhadap guru adalah hal yang harus diperhatikan oleh lingkungan sekolah maupun keluarga, sebab *work family conflict* sangat berpengaruh kepada kebahagiaan seseorang. Berdasar fenomena tersebut peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Kebahagiaan Ditinjau Dari *Work family conflict* Pada Guru Wanita Di Sekolah Swasta Medan.”

METODE

Penelitian ini dilaksanakan dengan menerapkan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Penelitian ini akan meneliti 2 variabel yaitu kebahagiaan guru sebagai variabel terikat (Y) atau dependen, dan *work-family conflict* dijadikan variabel bebas (X) atau independen.

Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 120 orang guru wanita di sekolah swasta Medan. Dengan mengacu pada tingkat kesalahan rasio 5% berpedoman terhadap tabel penetapan ukuran sampel oleh *Isaac dan Michael*. Penerapan teknik untuk mengambil sampel yaitu *purposive sampling*, dengan memanfaatkan kriteria tertentu yaitu guru wanita. Banyaknya pemilihan total sampel untuk penelitian ini yaitu sejumlah 89 orang guru wanita di sekolah swasta Medan.

Data yang dikumpulkan memakai dua instrumen, yaitu skala kebahagiaan guru dan skala *work family conflict*. Kedua instrumen tersusun dalam bentuk skala Likert, yang merupakan metode pengukuran di mana responden memilih jawaban sesuai dengan karakteristik mereka.

Skala penelitian yang telah dimiliki dapat dilakukan uji sebelumnya guna mengamati realibilitas dan validitasnya.

Skala validitas menilai sejauh mana alat pengukur mengukur dengan tepat apa sesuai dengan yang diinginkan, sementara itu reliabilitas mengevaluasi sejauh mana instrumen konsisten dan dapat dipercaya dalam pengukuran.

Analisis data dilaksanakan menerapkan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Uji korelasi diterapkan dengan memakai program *SPSS for Windows*. Analisis penelitian ini memiliki tujuan dalam memahami dampak *work-family conflict* pada tingkat kebahagiaan guru.

Uji hipotesis pada penelitian ini bisa diterima bila taraf sign. (p) > 0,05, kebalikannya bila taraf $p < 0,05$, sehingga hipotesis akan ditolak. Uji normalitas yang diterapkan adalah menerapkan pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dimana data penelitian memiliki distribusi normal bernilai *p-value*, $p > 0,05$, maka penggunaan teknik analisis parametrik dapat digunakan. Namun, bila hasil $p < 0,05$, menampilkan data mempunyai distribusi normal, maka teknik statistik non-parametrik lebih tepat digunakan. Uji linearitas pada penelitian ini dianggap linear jika $p < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dimulai dari tanggal 16 November 2023 - 11 Desember 2023 pada 89 guru perempuan di sekolah swasta Iskandar Muda, sekolah swasta Global Prima dan sekolah swasta Santo Thomas 3 Medan. Skala yang digunakan meliputi kebahagiaan dan *work family conflict*, dimana masing-masing terbagi atas 27 aitem sehingga berjumlah 54 aitem. Skala yang disebarkan untuk pengambilan data berbentuk kuesioner yang disebarkan peneliti, kemudian dilakukan skoring dan pengujian.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, pada skala kebahagiaan diperoleh 27 dari 30 aitem sah dengan nilai r bergerak dari 0.305 – 0.671 dan koefisien reliabilitas senilai 0.913 yang menunjukkan skala ini pantas dipakai sebagai alat ukur untuk pengumpulan data di penelitian. Selanjutnya, pada skala *work family conflict* diperoleh 27 dari 30 aitem sah dengan nilai r bergerak dari 0.369 - 0.704 dan koefisien reliabilitas senilai 0.937 yang menunjukkan skala ini pantas dipakai sebagai alat ukur untuk pengumpulan data di penelitian.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan memakai pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, data dapat dikatakan normal jika $p > 0,05$. Hasil uji normalitas yang telah dilakukan diperoleh koefisien *KS-Z (Tes Statistic)* = 0,52 dengan sig. sebesar 0,200 dengan *asympt sig, 1-tailed*, yang berarti bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	Sig.	P	Ket.
Kebahagiaan dan <i>work family conflict</i>	0.52	0.200	$P > 0.05$	Sebaran Normal

Penelitian ini bersifat linear secara signifikan atau tidak dengan menerapkan *test of linearity*. Hubungan antara variabel dianggap linear jika nilai signifikansi (*deviation for linearity*) kurang dari 0,05 ($p < 0.05$).

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kebahagiaan dan <i>Work family conflict</i>	0.00	Linier ($p < 0.05$)

Setelah memeriksa asumsi-asumsi, uji hipotesis dapat dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah adanya hubungan antara tingkat kebahagiaan dan tingkat *work-family conflict* pada guru wanita di sekolah swasta Medan. Berdasarkan hipotesis penelitian ini, dilakukan uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	Sig. (p)	Keterangan
Kebahagiaan dan <i>Work family conflict</i>	-0.772	0.00	Linier ($p < 0.05$)

Hasil dari analisis korelasi *Pearson Product Moment Sig (1-tailed)* nilai yang diperoleh yaitu 0,00. Nilai korelasi antara kebahagiaan dengan *work family conflict* senilai -0,772, bisa ditinjau dengan uji korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan skor koefisien antara 0,700 hingga 0,890, yang menurut Yusuf (2016) bermakna hubungan ke dua variabel tersebut sangat kuat. Oleh karena itu, nilai tersebut menandakan terdapat korelasi yang sangat kuat dari *work-family conflict* dan kebahagiaan. Hasil analisis menampilkan terdapat korelasi negatif yang signifikan antara *work family conflict* dengan kebahagiaan, dengan nilai $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Korelasi negatif ini dapat diartikan bahwa ketika *work family conflict* meningkat, kebahagiaan cenderung menurun, dan sebaliknya. Mengacu pada hal tersebut, hipotesis pada penelitian ini bisa diterima, menunjukkan adanya hubungan antara *work family conflict* dan kebahagiaan pada guru wanita di sekolah swasta Medan.

Tabel 4. Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,772	0,597	0,592	9,445

Hasil perhitungan antara koefisien beta dan koefisien korelasi dalam tabel tersebut, terlihat bahwa *work family conflict* memberi dukungan dengan tepat senilai 59,7% terhadap kebahagiaan, sementara 40,3% selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kesimpulan yang dapat diambil adalah tingginya tingkat *work family conflict* yang dirasakan guru wanita berkontribusi pada rendahnya tingkat kebahagiaan yang mereka miliki.

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada 89 guru perempuan di sekolah swasta Medan, diperoleh bahwa terdapat korelasi yang nyata dari *work-family conflict* dan kebahagiaan pada guru wanita di sekolah swasta. Hal ini ditampilkan dari nilai yang didapat dalam uji korelasi *Pearson Product Moment* sebesar $-0,772$ dan *sig* senilai $0,000$ ($p < 0,05$). Hasil analisa ini dikuatkan berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh peneliti Vallone & Donaldson (2001). Penelitian tersebut mendapatkan nilai signifikansi persamaan regresi $\beta = -0,29$ di mana $p < 0,01$. Hasil penelitiannya menjelaskan ada hubungan negatif dari *work family conflict* dengan kebahagiaan, di mana dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *work family conflict* terhadap wanita yang berkarir sehingga kebahagiaan yang dirasakannya semakin rendah. Kebalikannya apabila *work-family conflict* terhadap wanita yang berkarir rendah sehingga kebahagiaan yang dirasakan juga semakin tinggi.

Berdasarkan kategorisasi yang diperoleh, dari total 89 guru wanita, tidak ada subjek (0%) yang memiliki tingkat kebahagiaan rendah, 1 subjek (1,1%) dengan tingkat kebahagiaan sedang, dan 88 subjek (98,9%) dengan tingkat kebahagiaan tinggi. Berdasarkan hasil penelitian dalam kebahagiaan tidak terdapat subjek yang mempunyai tingkat kebahagiaan rendah, adanya sebanyak 1 subjek yaitu (1,1%) memiliki kebahagiaan sedang, hal ini disebabkan oleh karena subjek mampu beradaptasi dengan lingkungannya dan menikmati waktu dengan rekan-rekannya. Subjek dengan kebahagiaan yang sedang didominasi oleh dimensi kehidupan yang menyenangkan (*pleasant life*). Kebahagiaan sedang memiliki makna

kebahagiaan yang belum tinggi, dimana hal tersebut terjadi karena subjek tidak memiliki kehidupan yang bermakna (*meaningful life*). Terdapat 88 subjek yaitu 98,9% memiliki kebahagiaan tinggi, hal ini timbul dikarenakan subjek mampu berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaan dan keluarganya. Subjek dengan kebahagiaan yang tinggi didominasi oleh dimensi kehidupan yang bermakna (*meaningful life*).

Schimmel (dalam Patnani, 2012) mengemukakan bahwa kebahagiaan adalah evaluasi personal terhadap kualitas hidup secara keseluruhan. Kebahagiaan juga sering disebut sebagai kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*).

Hasil kategorisasi menyajikan bahwa tidak ada subjek dari *work family conflict* rendah. Sebanyak 53 subjek (59,6%) mengalami *work family conflict* sedang, dan 36 subjek (40,4%) mengalami *work family conflict* tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian menampilkan tidak terdapat subjek yang mengalami *work family conflict* rendah. Sebanyak 53 subjek (59,6%) mengalami *work family conflict* sedang, menunjukkan bahwa subjek merasakan tekanan dari kedua sisi, baik dari lingkungan kerja serta keluarga. Subjek yang mengalami *work family conflict* sedang didominasi oleh dimensi konflik berbasis tekanan (*strain based conflict*). Selanjutnya, terdapat 36 subjek (40,4%) yang mengalami *work family conflict* tinggi, di mana subjek sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Subjek yang mengalami *work family conflict* tinggi didominasi oleh dimensi konflik berbasis waktu (*time based conflict*).

Kahn (dalam Darmawati, 2019) menerangkan *work family conflict* dapat diartikan dijadikan bentuk masalah antara

kontribusi dimana dorongan dari kinerja dan keluarga saling berlawanan. Masalah tersebut dikarenakan tuntutan peran yang didapat melalui keluarga dan karir di mana subjek dituntut untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin. Adapun berbagai aspek *work-family conflict* adalah *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict*.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan akhir yang bisa diuraikan ialah adanya korelasi negatif dari *work family conflict* dan kebahagiaan. Artinya, tingginya tingkat *work-family conflict* pada guru perempuan menghasilkan kebahagiaan yang mereka alami cenderung semakin rendah. Begitu pula bila tingkatan *work-family conflict* pada subjek rendah, menghasilkan kebahagiaan yang dirasakan lebih tinggi.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian menampilkan analisis menggunakan uji *Pearson Product Moment* mengindikasikan ada hubungan negatif dan searah *work-family conflict* dengan tingkat kebahagiaan. Temuan tersebut didukung oleh koefisien korelasi senilai 0,772 dan *Sig.* senilai 0,000 ($p < 0,005$).

Pada variabel kebahagiaan, diperoleh rata-rata empiris sebesar 83,179, yang lebih tinggi daripada nilai *mean* hipotetisnya yaitu 40,5. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kebahagiaan subjek penelitian lebih tinggi dibandingkan dengan kebahagiaan pada populasi umum. Pada penelitian ini, hanya 1,1% atau 1 orang yang memiliki tingkat kebahagiaan sedang, sementara 98,9% atau 88 subjek memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi.

Mean empiris pada variabel *work-family conflict* diperoleh sebesar 51,32%,

di mana lebih tinggi daripada *mean* hipotetisnya sebesar 40,5%. Hasil ini menandakan tingkatan *work-family conflict* pada subjek penelitian lebih tinggi dari pada populasi umum. Berdasarkan kategori, sebanyak 59,6% atau 53 orang terjadi tingkatan *work-family conflict* yang sedang, sementara 40,4% atau 36 orang terjadi tingginya tingkatan *work-family conflict*.

Hasil penelitian ini menampilkan terdapat hubungan negatif *work-family conflict* pada kebahagiaan, di mana tingginya tingkat *work-family conflict* menghasilkan tingkat kebahagiaan subjek yang rendah dan begitu pula kebalikannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnesia, R. S. (2016). *Agar Bekerja Terasa Bahagia*. From Akarpadinews: Retrieved From <https://www.akarpadinews.com/read/humaniora/agar-bekerja-terasa-bahagia>
- Anugrahany, A. A. (2019). Studi Korelasi Happiness Pada Ibu Yang Bekerja Ditinjau Dari Work Family Conflict. *INTUISI: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 11(3), 168–176. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>
- Azliyah, D. S., & Lataruva, E. (2021). Analisis Pengaruh *Work family conflict* dan *Family Work Conflict* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Emotional Exhaustion* Sebagai Variabel *Intervening*. *Diponegoro Journal of Management*, 10(03), 01-15. Retrieved from <http://ejournal-si.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Chang, K., & Lu, L. (2007). Characteristics of Organizational Culture, Stressors and Wellbeing: The Case of Taiwanese Organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 22(6), 549–568. <https://doi.org/10.1108/02683940710778431>
- Darmawati, D. (2019). *Work Family Conflict*. IAIN Parepare Nusantara Press.
- Ferezagia, D. V. (2018). Analisis Tingkat Kemiskinan di Indonesia. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 1(1), 12–31.
- Patnani, M. (2012). Kebahagiaan Pada Perempuan. *Jurnal Psikogenesis*, 1(1), 56–64. <http://www.wikimu.com/News/DisplayNews.aspx?id>

- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS* (edisi 1.). Wade Group: Ponorogo.
- Rahma, A. (2022). Gambaran Kebahagiaan pada Anak dari Orang Tua yang Bercerai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 06(01), 8451-8454. doi: 10.31004/jptam.v6i1.3560
- Saturadi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Yuwono, T. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stress Kerja dan Social Support Terhadap Kepuasan Kerja : Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 02(01), 482-498. Retrieved from <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/513>
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Wellbeing*. Simon and Schuster.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian* (edisi 1.). Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono., & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel (Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian)* (edisi 1.). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (edisi 1.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (edisi 1.). Bandung: Alfabeta.
- Trifani, W., & Hermaleni, T. (2019). Hubungan *Work family conflict* dengan Kepuasan Pernikahan pada Wanita yang Bekerja. *Jurnal Riset Psikologi*, 2019(03), 01-12. doi: 10.24036/jrp.v2019i3.6890
- Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen Tahun 2005 – Kompaspedia. (2021, January 6). Kompaspedia. Retrieved from <https://kompaspedia.kompas.id/baca/data/dokumen/undang-undang-tentang-guru-dan-dosen-tahun-2005>
- Vallone, E. J. G., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time. *Work and Stress*, 15(3), 214-226. <https://doi.org/10.1080/02678370110066544>
- Yusuf, M. A. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (1st ed.). Kencana.