**HUBUNGAN ANTARA BELAS KASIH DIRI DENGAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA PADA WANITA KARIER BERKELUARGA**

***THE RELATION BETWEEN SELF-COMPASSION AND WORK-FAMILY CONFLICT AMONG CAREER WOMAN WITH FAMILY***

**Nadiya Hanuun Rahmat Mukti**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

18081147@student.mercubuana-yogya.ac.id

087819416696

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara belas kasih diri dengan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif antara belas kasih diri dengan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Skala Welas Diri. Subjek penelitian ini adalah 106 orang wanita karier berkeluarga, berusia 25−54 tahun, bekerja di sektor formal, memiliki tingkat pendidikan tinggi, dan jam kerja lebih dari 40 jam dalam seminggu yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian dianalisis dengan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0,679 (p < 0,050). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif antara belas kasih diri dengan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga. Diterimanya hipotesisdalam penelitian ini menunjukan koefisien determinasi (R²) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 0,461 atau 46,1% dari belas kasih diri untuk konflik pekerjaan-keluarga dan sisanya 53,9% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci**: belas kasih diri, konflik pekerjaan-keluarga, wanita karier berkeluarga

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between self-compassion and work-family conflict in career women with family. The hypothesis in this study is that there is a negative relationship between self-compassion and work-family conflict in career women with family. The measuring instrument used in this research is the Work-Family Conflict Scale and the Self-Compassion Scale. The subjects of this study were 106 career women with family, aged 25−54 years, worked in the formal sector, had a higher education level, and worked more than 40 hours a week which were taken using purposive sampling technique. The results of the study were analyzed using the product moment correlation technique from Karl Pearson. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient (rxy) = -0,679 (p < 0,050). These results indicate that there is a negative relationship between self-compassion and work-family conflict in career women with family. The acceptance of the hypothesis in this study shows the coefficient of determination (R²) which has an effective contribution of 0,461 or 46,1% of the self-compassion for work-family conflict and the remaining 53,9% is related to other factors not examined in this study.*

***Keywords*** *self-compassion, work-family conflict, career woman with family*

**PENDAHULUAN**

Era modern telah menimbulkan banyak kemajuan pada berbagai bidang kehidupan. Sejalan dengan kemajuan tersebut, tentu banyak terjadi perubahan. Salah satu perubahan yang terjadi adalah kesetaraan gender yang semakin dilantangkan termasuk pada bidang pekerjaan dan pendidikan. Pada era ini, peranan yang beragam dalam berbagai macam profesi telah wanita jalani bahkan pada posisi-posisi penting sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa wanita sudah mulai menyusun rencana yang matang berupa karier di bidang pekerjaannya sehingga disebut dengan wanita karier. Wanita karier merupakan wanita yang berkiprah dalam kegiatan profesi meliputi: bidang usaha, perkantoran, dan lain-lain, berdasarkan pendidikan dan keahlian, keterampilan, kejujuran dan lain-lain dengan maksud untuk kemajuan jenjang karier (Utaminingsih, 2017).

Menyeimbangkan antara peran pekerjaan dengan kehidupan pribadi tidak menjadi masalah bagi wanita karier yang masih lajang. Namun demikian, pada wanita karier yang sudah menikah dan berkeluarga, hal tersebut dapat menjadi beban tersendiri. Indonesia yang terletak di benua Asia memiliki budaya orientasi kolektivis. Budaya ini dapat memengaruhi proses wanita dalam menentukan prioritas antara pekerjaan dan keluarga karena adanya kewajiban untuk memenuhi kebutuhan anggota keluarga serta mengutamakan tujuan keluarga sebelum tujuan pribadi (Hsu & Chou, 2017). Herdiansyah (2016) menyatakan bahwa tanggung jawab domestik timbul sebagai salah satu pilihan pada hidup wanita yang sering diputuskan oleh pihak lain seperti keluarga, pasangan, atau yang lainnya dan bukan atas keputusan wanita itu sendiri sehingga pilihan untuk mengembangkan diri dalam bidang publik akan semakin sulit bagi wanita.

Saat individu tidak mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarga, maka individu akan mengalami konflik yang disebabkan oleh munculnya tuntutan dari kedua peran tersebut. Konflik yang muncul ini disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga yang menurut Greenhaus dan Beutell (1985) adalah suatu bentuk konflik antar peran (*interrole*) yang terjadi ketika tuntutan peran dari ranah pekerjaan tidak selaras dengan tuntutan peran dari ranah keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga terbagi menjadi dua arah yaitu *work interfering with family* (*work-to-family conflict/WIF*) dan *family interfering with work* (*family-to-work conflict/FIW*) (Bellavia & Frone, 2005)*.* Greenhaus dan Beutell (1985) membagi konflik pekerjaan-keluarga ke dalam tiga dimensi, yaitu:

1. Konflik berdasarkan waktu, yaitu saat tekanan dalam bentuk waktu yang tidak mencukupi membuat pemenuhan tuntutan dari satu peran mengganggu pemenuhan tuntutan peran yang lainnya.
2. Konflik berdasarkan tegangan yaitu ketika ketegangan-ketegangan atau keadaan emosional yang berasal dari salah satu peran dapat mengganggu peran yang lain sehingga individu tidak dapat memenuhi peran tersebut dengan optimal.
3. Konflik yang disebabkan oleh perilaku yaitu ketika pola perilaku dari satu peran tidak selaras dengan perilaku yang diharapkan dari peran lainnya sehingga menyulitkan individu dalam memenuhi salah satu tuntutan peran.

Penelitian yang dilakukan oleh Anugrahany pada tahun 2019 menunjukkan bahwa dari 91 subjek penelitian sebanyak 69,23% ibu berada pada kategori konflik pekerjaan-keluarga tinggi, 17,59% pada kategori konflik pekerjaan-keluarga sedang dan 13,18% pada kategori konflik pekerjaan-keluarga rendah. Sejalan dengan data tersebut, hasil survei dan kuesioner terbuka yang dilakukan oleh peneliti pada 19 November 2021 hingga 29 November 2021 dengan melibatkan 35 orang subjek menunjukkan bahwa sebanyak 24 subjek mengeluhkan tentang waktu kerja lembur pada pekerjaan sektor formal yang menyita waktu sehingga subjek mengalami kekurangan waktu bersama keluarga dan 20 subjek menyatakan perlu mengorbankan waktu bekerja sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai dan membuat kinerja berkurang saat terdapat urusan keluarga yang harus diselesaikan di jam kerja terutama ketika ada anggota keluarga yang sedang sakit. Selanjutnya, 21 subjek mengalami lelah secara fisik ketika pulang ke rumah setelah bekerja sehingga subjek merasa tidak bugar saat mengerjakan urusan rumah tangga dan empat subjek merasa lelah karena mengerjakan urusan rumah tangga sebelum bekerja sehingga tugas yang dikerjakan di tempat kerja menjadi tidak maksimal akibat merasa tidak semangat. Kemudian, sebanyak 20 subjek saat berada di rumah tidak dapat berperilaku sama seperti apa yang dilakukan di tempat kerja agar anggota keluarga mendapatkan perlakuan yang dibutuhkan dan sebanyak 26 subjek saat di tempat kerja harus mengubah perilaku yang efektif digunakan di rumah agar tidak mengalami kesulitan saat bekerja.

Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ada kecenderungan wanita karier berkeluarga mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Adanya konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga dapat menimbulkan beberapa dampak negatif. Individu yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga pada tingkat tinggi melaporkan lebih banyak mengalami gejala depresi (Zhang, Duffy, & de Castillero, 2017) dan gangguan kecemasan klinis (Frone, 2000; Grzywacz & Bass, 2003 dalam Bellavia & Frone, 2005). Konflik yang tidak segera diatasi juga akan menyebabkan rendahnya kepuasan pernikahan dan berujung pada perceraian, seperti yang disampaikan oleh Oni (2017) bahwa wanita karier tercatat paling sering menggugat cerai karena banyaknya wanita yang mengesampingkan keluarga untuk mengutamakan karier. Dampak yang ditimbulkan konflik pekerjaan-keluarga pada pekerjaan menurut Achour, Grine, dan Nor (2014) yaitu produktivitas dan kepuasan kerja yang rendah serta ketidakhadiran dan *turnover* yang tinggi. Sedangkan pada karier, Dizaho, Salleh, dan Abdullah (2016) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada wanita maka semakin rendah motivasi pada kariernya.

Terjadinya konflik pekerjaan-keluarga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dijabarkan oleh Bellavia dan Frone (2005), di antaranya: dalam diri individu, peran keluarga, dan peran pekerjaan. Faktor dalam diri individu akan dibahas lebih lanjut pada penelitian ini karena Ivancevich, Konopaske dan Mattesin (2013) mengatakan bahwa tiap individu mempunyai cara yang berbeda dalam upaya menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga, termasuk wanita karier berkeluarga. Setiap individu unik karena latar belakang, karakteristik, kebutuhan, dan bagaimana dirinya memandang dunia (Ivancevich, Konopaske & Mattesin, 2013). Salah satu kekuatan dalam diri adalah belas kasih diri yang dapat membantu wanita karier berkeluarga menerima situasi dan keterbatasan tanpa merasa buntu ketika menghadapi tuntutan peran pekerjaan dan keluarga (Hsu & Chou, 2017). Maka dari itu, penelitian ini menggunakan belas kasih diri sebagai variabel yang memberi pengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

Belas kasih diri adalah sikap perhatian dan terbuka terhadap penderitaan diri, tidak menghakimi kekurangan diri sendiri, serta melihat suatu kejadian sebagai pengalaman yang dialami oleh manusia secara umum (Neff, 2003a). Neff (2003b) menjabarkan bahwa belas kasih diri terdiri dari tiga komponen di mana setiap komponen tersebut mempunyai dua bagian yang terdiri dari konstruk dan bentuk maladaptif dari konstruk, sehingga komponen tersebut ialah:

1. Mengasihi Diri versus Menghakimi Diri

Mengasihi diri merupakan kemampuan untuk bersikap baik pada diri dan tidak menyalahkan diri sendiri saat menderita, gagal atau merasa tidak cukup serta tidak menilai diri melalui kritik yang menyakitkan (Neff, 2012). Sedangkan individu yang menghakimi diri akan mengkritik diri sendiri dengan keras atas kegagalan dan ketidakmampuan (Neff, Tóth-Király, Knox, Kuchar, dan Davidson, 2020).

1. Kemanusiaan Universal *versus* Isolasi

Kemanusiaan universal merupakan komponen mengenai individu yang menganggap pengalaman diri merupakan pengalaman yang dialami pula oleh manusia secara umum. Berlawanan dengan kemanusiaan universal, individu dengan isolasi akan merasa sendiri dan terputus dari orang lain ketika mengalami penderitaan (Neff, Tóth-Király, Knox, Kuchar, dan Davidson, 2020).

1. Kewawasan *versus* Overidentifikasi

Kewawasan merupakan bentuk kesanggupan individu dalam menyadari pengalaman dengan cara yang jelas dan seimbang tanpa ada perlawanan (Neff, 2012). Sementara itu, overidentifikasi terjadi ketika individu menjadi terbawa dengan penderitaan diri sehingga kesulitan melihat diri sendiri dengan jelas (Neff, Tóth-Király, Knox, Kuchar, dan Davidson, 2020).

Menurut Hsu dan Chou (2017), salah satu kekuatan dalam diri yang paling kuat dan penting pada individu adalah belas kasih diri yang berarti memperluas pengampunan, penerimaan, dan kebaikan untuk diri sendiri ketika dihadapkan pada kegagalan pribadi seperti tidak dapat memenuhi tuntutan dari dua peran. Mendukung hal tersebut, hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmat, Asri dan Wulandari (2021) menyatakan bahwa belas kasih diri berperan secara signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga pada wanita di Makassar. Selanjutnya, Utami (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara belas kasih diri dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara belas kasih diri dengan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu “Apakah terdapat hubungan antara belas kasih diri dengan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga?”.

**METODE**

Penelitian ini melibatkan subjek sebanyak 106 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu wanita karier yang sudah menikah dan atau berkeluarga, berusia 25−54 tahun, bekerja di sektor formal, memiliki tingkat pendidikan tinggi, dan memiliki jam kerja lebih dari 40 jam dalam seminggu. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode skala dan dilakukan secara daring melalui *Google Form*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala *Likert* yaitu Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Skala Welas Diri. Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga merupakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi konflik pekerjaan-keluarga menurut Greenhaus dan Beutell (1985) yang terdiri dari 31 aitem yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Skala Welas Diri merupakan adaptasi dari *Self-Compassion Scale* (Neff, 2003b) yang dilakukan oleh Sugianto, Sutanto, dan Suwartono (2020) yang terdiri dari 26 aitem bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil kategorisasi dari Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga, ditunjukkan bahwa terdapat 31 subjek (29,24%) berada dalam kategori konflik pekerjaan-keluarga tinggi, lalu 40 subjek (37,74%) berada pada kategori konflik pekerjaan-keluarga sedang, dan 35 subjek (33,02%) berada dalam kategori konflik pekerjaan-keluarga rendah. Selanjutnya, berdasarkan hasil kategorisasi dari Skala Welas Diri ditunjukkan bahwa terdapat 39 subjek (36,79%) berada dalam kategori belas kasih diri tinggi, 59 subjek (55,66%) berada dalam kategori belas kasih diri sedang dan 8 subjek (7,55%) berada dalam kategori belas kasih diri rendah.

Dari uji *Shapiro-Wilk* pada variabel konflik pekerjaan-keluarga diperoleh *Shapiro-Wilk* = 0,942 dengan p < 0,050 sehingga dapat diartikan bahwa sebaran data variabel konflik pekerjaan-keluarga tidak terdistribusi normal. Sementara itu, pada variabel belas kasih diri diperoleh *Shapiro-Wilk* = 0,977 dengan p > 0,050 sehingga dapat diartikan bahwa variabel belas kasih diri terdistribusi normal. Berdasarkan uji linearitas pada variabel konflik pekerjaan-keluargadan variabel belas kasih diri diperoleh F = 94,022 dengan taraf signifikansi sebesar p < 0,050 sehingga hal tersebut mengartikan bahwa hubungan antara variabel belas kasih diri dengan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga merupakan hubungan linear.

   Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (*Pearson correlation)*diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0,679 (p < 0,050) yang berarti terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara belas kasih diri dengan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga. Artinya, semakin tinggi tingkat belas kasih diri, maka semakin rendah tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga. Sebaliknya, semakin rendah tingkat belas kasih diri maka semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa belas kasih diri dapat dianggap menjadi salah satu faktor dalam mengurangi konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga. Sejalan dengan hasil uji hipotesis, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salsabila (2021) menyatakan bahwa belas kasih diri berperan secara signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga, subjek dengan tingkat belas kasih diri yang tinggi melaporkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang rendah sementara subjek dengan tingkat belas kasih diri rendah melaporkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi.

Konflik pekerjaan-keluarga yang rendah dapat terjadi karena adanya belas kasih diri. Jam kerja yang panjang dikaitkan dengan peningkatan pada dimensi konflik berdasarkan waktu dan peningkatan depresi atau gejala psikosomatik (Rembulan, Rahmawati, & Indudewi, 2016). Namun demikian, MacBeth dan Gumley (2012) dalam penelitiannya menjabarkan bahwa belas kasih diri berkorelasi negatif dengan gejala depresi, sehingga konflik pekerjaan-keluarga dapat berkurang. Wanita karier berkeluarga yang menjalani dua peran dapat mengalami kelelahan, stres, dan seterusnya sehingga dapat meningkatkan dimensi konflik berdasarkan tegangan. Namun demikian, belas kasih diri yang tinggi dapat mengurangi hal-hal dalam konflik berdasarkan tegangan karena belas kasih diri meningkatkan variabilitas detak jantung yang dikaitkan dengan kemampuan lebih besar untuk menenangkan diri saat stres (Porges, dalam Germer & Neff, 2013), sehingga konflik pekerjaan-keluarga dapat berkurang.

Wanita karier berkeluarga yang bekerja di sektor formal dan menjadi ibu rumah tangga dihadapkan oleh dua peran berbeda sehingga pola perilaku yang diharapkan juga berbeda yang kemudian dapat mengalami konflik antar peran. Musida dan Sombuling (2017) menemukan bahwa konflik berdasarkan perilaku merupakan dimensi pada konflik pekerjaan-keluarga yang berkaitan dengan rendahnya kepuasan hidup individu. Namun demikian, apabila wanita karier berkeluarga memiliki tingkat belas kasih diri yang tinggi, maka pikiran positif akan meningkat dan berkorelasi dengan kepuasan hidup yang tinggi (Zessin, Dickhauser, & Garbadee, 2015), sehingga konflik pekerjaan-keluarga dapat berkurang. Hidayati (2015) mengungkapkan bahwa individu tidak akan mengkritik kekurangan pada diri dan menerima kekurangan tersebut sehingga konflik internal yang terjadi karena ketidakmampuan untuk menyelaraskan antara tuntutan peran pekerjaan dan keluarga tidak dirasakan sebagai ancaman apabila memiliki belas kasih diri.

Hasil analisis data menunjukkan R = -679 dengan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,461 yang menunjukkan bahwa sumbangan variabel belas kasih diri pada konflik pekerjaan-keluarga sebesar 46,1% dan sisanya 53,9% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara belas kasih diri dengan konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga (rxy) = -0,679 (p < 0,050). Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat belas kasih diri, maka semakin rendah tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga. Sebaliknya, semakin rendah tingkat belas kasih diri maka semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada wanita karier berkeluarga. Belas kasih diri yang tinggi berkorelasi negatif dengan gejala depresi, yang dapat mengurangi tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada dimensi konflik berdasarkan waktu akibat jam kerja panjang yang dikaitkan dengan peningkatan depresi atau gejala psikosomatik. Belas kasih diri dapat menenangkan dan memelihara individu ketika menghadapi rasa sakit dibanding menjadi marah ketika hidup tidak sesuai dengan tujuan sehingga kelelahan dan stres yang dialami oleh wanita karier berkeluarga pada dimensi konflik berdasarkan tegangan akan berkurang. Belas kasih diri yang tinggi juga dapat meningkatkan pikiran positif yang berkorelasi dengan kepuasan hidup yang tinggi sehingga dapat mengurangi tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada dimensi konflik berdasarkan perilaku karena konflik berdasarkan perilaku merupakan dimensi yang berkaitan dengan rendahnya kepuasan hidup individu.

**DAFTAR PUSTAKA**

Achour, M., Grine, F., & Nor, M. R. (2014). Work family conflict and coping strategies: a qualitative study of muslim female academicians in Malaysia. *Mental Health Religion and Culture*, *17*(10), 1002–1014. doi: https://doi.org/10.1080/13674676.2014.99420.

Anugrahany, A. A. (2019). Studi korelasi *happiness* pada ibu yang bekerja ditinjau dari *work family conflict*. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, *11*(3), 168–176. doi: https://doi.org/10.15294/intuisi.v11i3.18807.

Bellavia, G., & Frone, M. (2005). Work-family conflict. Dalam Barling, J., Kelloway, E. K., & Frone, M. R. *Handbook of work stress* (hal. 113–147). Thousand Oaks, California: Sage publications.

Dizaho, E. K., Salleh, R., & Abdullah, A. (2016). The impact of work-family conflict on working mothers’ career development: A review of literature. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, *10*(11), 328–334.

Germer, C. K. & Neff, K. D. (2013). Self-compassion in clinical practice. *Journal of clinical psychology*, *69*(8), 856–867. doi: 10.1002/jclp.22021

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*(1), 76–88. doi: https://doi.org/10.2307/258214.

Herdiansyah, H. (2016). *Gender dalam Perspektif Psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika.

Hidayati, F. N. (2015). Hubungan antara *self compassion* dengan *work family conflict* pada staf markas palang merah indonesia provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, *14*(2), 183–189. doi: https://doi.org/10.14710/jpu.14.2.183-189.

Hsu, K., & Chou, L. Y. (2017). From walking the thin line between work and family to self-compassion: Working with Asian American career mothers. Dalam Quek & Fang. *Transition and change in collectivist family life* (hal. 45–56). Cham: Springer.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. (2013). *Organizational behaviour and management*. New York: Mc Graw-Hill.

MacBeth, A., & Gumley, A. (2012). Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology. *Clinical psychology review*, *32*(6), 545–552. doi: https://doi.org/10.1016/j.cpr.2012.06.003.

Musida, N., & Sombuling, A. (2017). Pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja (*influence of work-family conflict towards life satisfaction among working parents*). *Jurnal Psikologi Malaysia*, *31*(3), 19–30.

Neff, K. D. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, *2*(2), 85–102. doi: 10.1080/15298860390129863.

Neff, K. D. (2003b). Development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity, 2*, 223–250. doi: 10.1080/15298860390209035

Neff, K. D. (2012). The science of self-compassion. Dalam C. Germer & R. Siegel (Eds.). *Compassion and wisdom in psychotherapy* (hal. 79–92). New York: Guilford Press.

Neff, K. D., Tóth-Király, I., Knox, M. C., Kuchar, A., & Davidson, O. (2020). The development and validation of the state self-compassion scale (long-and short form). *Mindfulness*, *12*(1), 121–140. doi: https://doi.org/10.1007/s12671-020-01505-4.

Oni. (2017, 1 Agustus). Setahun 4.938 perceraian. *Jawa Pos*. Diakses dari https://www.pressreader.com/indonesia/jawa-pos/20170801/282432759232713

Rahmat, A., Asri, A., & Wulandari, R. M. (2021). Pengaruh *self-compassion* dan dukungan sosial terhadap *work-family conflict* pada wanita di kota Makassar. *Jurnal Sosialisasi*, *8*(2), 164–169. doi: https://doi.org/10.26858/sosialisasi.v1i1.22909.

Rembulan, C. L., Rahmawati, K. D., & Indudewi, R. F. Y. (2016). Work-family conflict of women entrepreneurs and women employees. *Anima Indonesian Psychological Journal*, *31*(3), 111–123.

Salsabila, A. A. (2021). *Pengaruh self-compassion terhadap work-family conflict pada karyawan bekerja dari rumah (work from home)*. [Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Malang]. UMM Institutional Repository. http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/74681.

Sugianto, D., Suwartono, C., & Sutanto, S. (2020). Reliabilitas dan validitas *self-compassion scale* versi bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*. doi: 10.24854/jpu02020-337.

Utami, D. A. (2020) *Hubungan self-compassion dan work-family conflict pada ibu pekerja*. [Undergraduate thesis, Universitas Negeri Surabaya]. Ubaya Repository. http://repository.ubaya.ac.id/38219/.

Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan wanita karir*. Malang: UB Press.

Zessin, U., Dickhäuser, O., & Garbade, S. (2015). The relationship between self-compassion and well-being: a meta-analysis. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *7*(3), 340–364. doi: 10.1111/aphw.12051.

Zhang, Y., Duffy, J. F., & de Castillero, E. R. (2017). Do sleep disturbances mediate the association between work-family conflict and depressive symptoms among nurses? A cross-sectional study. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing,* *24*(8), 620–628. doi: https://doi.org/10.1111/jpm.12409.