HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL SUAMI DENGAN WORK FAMILY BALANCE PADA PEGAWAI BANK WANITA

RELATIONSHIP BETWEEN HUSBAND SOCIAL SUPPORT AND WORK FAMILY BALANCE FOR WOMEN BANK EMPLOYEES

Arni Jihan Marlita HI. Abubakar

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Arnijihanmarlita879@gmail.com

082292424728

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial suami dengan work family balance pada karyawan bank wanita. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 81 subjek pegawai bank wanita. Metode pengumpulan data menggunakan skala dukungan social suami dan work family balance. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dari karl pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh korelasi sebesar 0,502. Dengan p = 0,000 (p < 0,050) . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial suami dengan work family balance. Hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,502 yang berarti sebanyak 50,2%. Dan sisanya sebanyak 49,8% dipengaruhi oleh variable lainnya.

**Kata kunci** : Dukungan Sosial Suami, Pegawai Bank Wanita, Work Family Balance.

Abstract

This study aims to determine the relationship between husband's social support andwork family balance for female bank employees. The subjects in this study were 81 female bank employees. Methods of data collection using a scale of social support husband and work family balance. The data analysis technique used is product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis, a correlation of 0.502 was obtained. With p = 0.000 (p < 0.050) . These results indicate that there is a positive and significant relationship between husband's social support andwork family balance. The hypothesis in this study shows the coefficient of determination (R Square) of 0.502 which means as much as 50.2%. And the remaining 49.8% is influenced by other variables.

**Keywords**: Husband's Social Support, Female Bank Employee, Work Family Balance.

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah keluarga, perempuan memiliki peranan sangat penting, yaitu salah satunya sebagai seseorang yang memberikan pendidikan pertama serta pengasuhan kepada anak, sehingga anak menjadi manusia yang berkualitas baik bagi keluarga, masyarakat maupun Negara (Zahrok & Suarmini, 2018). Namun, di era globalisasi ini, perempuan bukan hanya berperan di dalam rumah saja, tetapi juga turut berperan dalam finansial keluarga (Handayani & Salim, 2011), sehingga mengharuskan mereka untuk menjalankan dua peran, yaitu sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga. Hal ini didukung oleh data (BPS) Badan Pusat Statistik (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat 36,20% tenaga kerja formal perempuan dan 43,39% tenaga kerja laki-laki, sehingga dapat diketahui bahwa hampir separuh pekerjaan sektor formal adalah perempuan.

Perempuan yang memiliki peran ganda, yaitu peran domestik dan pekerjaan kantor tentunya akan berbeda dengan perempuan yang hanya menjalankan satu peran saja. Menurut Nurendra & Purnamasari (2017) bahwa peran ganda membuat perempuan memiliki pekerjaan berlebih maka jam kerjanya tentu melebihi 6-8 jam. Ini dapat menurunkan efisiensi kerja, kelelahan, dan menimbulkan penyakit (Matlin dalam Nilakusmawati & Susilawati, 2012). Hasil penelitian (Lee dalam Rahayuningsih, 2013) menunjukkan bahwa jumlah turnover pada wanita lebih banyak yaitu 65,3% sedangkan laki-laki sebanyak 34,6%. Hal ini dikarenakan wanita cepat menderita kelelahan, kecemasan, gangguan psikologis sedang, dan gejala somatik (Jick & Miltz, 1985). Selain itu, Menurut Huda (2019) bahwa peran ganda yang dijalankan oleh perempuan dalam menimbulkan masalah-masalah seperti anak kurang menerima kasih sayang ibu, menyerahkan pendidikan pertama anak kepada babysitter akan merusak sistem pendidikan anak, ketidakhadiran ibu dirumah memberikan kebebasan, sehingga anak dapat menonton acara televisi yang negatif dan tidak edukatif, dan kurangnya komunikasi antara ibu dan anak dapat menyebabkan keretakan sosial.

Dampak negatif dari peran ganda, yaitu sebagai ibu dan pekerja yang dijalankan oleh perempuan dapat berkurang ketika mereka dapat menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan atau disebut dengan work family balance (Novenia & Ratnaningsih, 2017). Menurut Greenhaus, Collins & Shaw (2003) work family balance adalah keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di pekerjaan maupun di keluarga. Hal ini sejalan dengan pendapat Clark (2000) yang menyatakan bahwa work family balance merefleksikan kepuasan individu dalam perannya di keluarga maupun perannya di pekerjaan dengan konflik yang minimal. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Frone (2000) bahwa work family balance merupakan konflik yang muncul karena menjalankan peran dipekerjaan dan dikeluarga serta memperoleh keuntungan dalam menjalankan perannya tersebut.

Greenhaus, Collins & Shaw (2003) menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek work-family balance, yaitu: a) Keseimbangan waktu (time balance), aspek ini menyangkut adanya keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk melakukan peran individu dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga; b) Keseimbangan keterlibatan (involvement balance), aspek ini berkaitan dengan seimbangnya keterlibatan individu secara psikologis dan komitmennya terhadap peran dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga; c) Keseimbangan kepuasan (satisfaction balance), aspek ini menekankan pada tingkat kepuasan individu yang seimbang dalam menjalankan perannya pada pekerjaan maupun peran dalam keluarga.

Berdasarkan hasil studi Universitas Rutgers dan Universitas Connecticut (2001) tentang work family balance terdapat 90% pekerja usia dewasa mengatakan bahwa mereka tidak fokus dan mereka tidak memiliki waktu yang cukup bersama dengan keluarga (Lockwood, 2003). Hasil penelitian dari Keene dan Quadagno (2004) juga menyatakan bahwa 60% orang dewasa yang bekerja menunjukkan sulit untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga, terutama pada pasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak dibawah 18 tahun.

Parkes dan Langford (2008) mengemukakan bahwa tercapainya work family balance pada wanita yang bekerja dapat meningkatkan kesejahteraan, menurunkan stres dalam pekerjaan, dan rendahnya tingkat burnout pada individu. Lebih lanjut Meenakshi, dkk (2013) menambahkan bahwa work family balance menjadi hal yang penting, jika individu tidak memiliki waktu untuk bersantai dan memulihkan kembali fisiknya akan membuat kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Ross (2010) menambahkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja berjalan beriringan dimulai dari bagaimana karyawan menyeimbangkan hidup mereka dan bagaimana efektivitas kebijakan dan praktek di tempat mereka bekerja untuk mendukung karyawan mencapai tujuan ini.

Menurut beberapa hasil penelitian, faktor yang mempengaruhi work family balance, yaitu: (1) dukungan sosial suami, yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan Novenia & Ratnaningsih (2017), salah satu faktor yang mempengaruhi work family balance adalah dukungan sosial suami. Dukungan sosial suami adalah dukungan penuh yang diberikan suami kepada istri dalam bentuk memberi semangat, nasihat, dan memberikan bantuan, (2) family supportive supervision behaviors, yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan Ayuningtyas & Septarini (2013), salah satu faktor yang mempengaruhi work family balance adalah family supportives supervision behaviors. Menurut Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels (2007), family supportives supervision behaviors adalah perilaku suportif dari atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya, yang dapat membentuk persepsi bawahannya mengenai dukungan organisasi, (3) persepsi dukungan organisasi, yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan Hanifia & Ratnaningsih (2018), salah satu faktor yang mempengaruhi work family balance adalah persepsi dukungan organisasi. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), persepsi dukungan organisasi adalah persepsi mengenai sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Berdasarkan dari beberapa faktor work family balance, peneliti memilih dukungan sosial suami sebagai faktor utama. Pemilihan dukungan sosial suami sebagai faktor pertama yang mempengaruhi work family balance didasari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Voydanoff (2004) yang menyatakan bahwa dukungan yang diperoleh dari suami penting artinya bagi istri untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan keluarga, dukungan emosional dan instrumental yang diperoleh dari suami akan membantu meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga. Dukungan sosial suami juga dapat membuat batin istri menjadi lebih tenang dan senang sehingga istri dapat lebih mudah untuk menyesuaikan dirinya di lingkungan keluarga dan di lingkungan pekerjaan (Yanita & Zamralita, 2001).

Menurut Sarafino & Smith (2011) dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, harga diri, atau ketersediaan bantuan kepada seseorang dari orang lain atau suatu kelompok. Dukungan sosial dapat diperoleh dari sejumlah orang yang dianggap penting (significant others) seperti suami, anak, orang tua, saudara atau kerabat dan teman akrab (Kumolohadi, 2001). Suami adalah salah satu orang yang terpenting dalam kehidupan seorang ibu karena suami merupakan orang yang pertama dan utama dalam memberikan dorongan kepada istrinya sebelum pihak lain turut memberikan dorongan (Dagun dalam Melati & Raudatussalamah, 2012). Menurut Bayhan, Metin, & Tayfur (2019) dukungan sosial suami didefinisikan sebagai sumber daya dalam bentuk bantuan, nasihat, dan pengertian yang disediakan oleh suami kepada istri.

Menurut Bayhan, Metin, & Tayfur (2019) terdapat dua dimensi dukungan sosial suami antara lain; a) Dukungan emosional, yaitu dukungan yang diberikan dalam bentuk empati, mendengarkan, kasih sayang, dan perhatian untuk kesejahteraan penerima, b) Dukungan instrumental, yaitu dukungan yang diberikan dalam bentuk bantuan nyata yang diberikan oleh suami yang bertujuan untuk memecahkan masalah, mengambil lebih banyak tanggung jawab untuk pasangannya, terutama dalam pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga.

Menurut Novenia & Ratnaningsih (2017) bahwa ketersediaan dukungan sosial yang diberikan oleh suami dapat membantu istri dalam menjalakan peran ganda. Voydanoff (2004) menyatakan bahwa perolehan dukungan sosial baik emosional maupun instrumental dari suami menigkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga, yang dapat membuat batin istri menjadi tenang dan senang sehingga istri dapat lebih mudah untuk menyesuaikan diri di lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan (Yanita & Zamralita, 2001).

Dukungan emosional yang diberikan oleh suami kepada istri, akan membatu dalam menghilangkan stres dan memecahkan masalah, sehingga istri dapat menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan (Rasheed, Iqbal, & Mustafa, 2018). Sedangkan, menurut Whitehead & Kotze (2003) bahwa dukungan instrumental yang diberikan oleh suami secara langsung dapat menyebabkan rendahnya konflik yang dialami oleh pekerja wanita. Sedangkan, pekerja yang tidak mendapat dukungan suami cenderung mengalami ketidakseimbangan antara karir dan kehidupan pribadinya

Beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert, & Allen (2012) membuktikan bahwa seseorang akan lebih mudah mencapai work family balance apabila memiliki suami yang suportif terhadap pekerjaannya. Dukungan dari suami dapat berupa memberikan nasihat untuk membantu istri menyeimbangkan tanggung jawab di keluarga dan pekerjaan serta pengertian yang diberikan oleh suami ketika istri menghadapi masalah di pekerjaan. Adanya dukungan dari suami, seperti ikut membantu dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, mengurus anak, dan mendengarkan keluh kesah istri dapat membuat beban wanita yang bekerja dapat berkurang. Dukungan sosial suami juga dapat membuat batin istri menjadi lebih tenang dan senang sehingga istri dapat lebih mudah untuk menyesuaikan dirinya di lingkungan keluarga dan di lingkungan pekerjaan (Yanita & Zamralita, 2001).

Nikmah (2018) dan Novenia & Ratnaningsih (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial suami dengan work family balance. Artinya, semakin banyak dukungan sosial yang diberikan oleh suami kepada pekerja wanita, maka akan semakin tinggi work family balance..

Berdasarkan urian diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang antara *work family balance* dengan dukungan sosial suami pada karyawan wanita bank, sehingga semakin tinggi dukungan sosial suami maka *work family balance* pada karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial suami ,maka akan semakin rendah pula work family balance pada karyawan bank wanita.

METODE

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work family balance* pada karyawan bank wanita. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bank wanita.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala. Skala adalah suatu aturan yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan panjang pendek interval dalam suatu alat ukur, sehingga jika alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013). Skala yang digunakan memiliki 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai).

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Skala *Work Family Balance* ini telah di uji oleh Novitasari (2019) berdasarkan dimensi work family balance dari Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) dan Skala Dukungan sosial suami yang disusun oleh Widiasari (2019) berdasarkan dimensi dukungan sosial suami dari Bayhan, Metin, & Tayfur (2019).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Keseluruhan data dianalisis menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data penelitian yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian ini diperoleh dari dua skala yaitu skala Work Family Balance Dukungan Sosial Suami.

**Tabel 1. Deskripsi Statistik Data Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variable** | **N** | **Data Hipotetik** | | | | **Data Empirik** | | | |
| **Min** | **Maks** | **M** | **SD** | **Min** | **Maks** | **M** | **SD** |
| ***Work Family Balance*** | 81 | 30 | 120 | 75 | 15 | 75 | 91 | 83,23 | 3,98 |
| **Dukungan Sosial Suami** | 81 | 14 | 56 | 35 | 7 | 32 | 56 | 44,92 | 5,68 |

Berdasarkan hasil analisis Skala Dukungan Sosial Suami diperoleh data hipotetik menunjukkan bahwa nilai minimum 1 x 14 = 14, nilai maksimum 4 x 14 = 56, nilai rata-rata (14 + 56) : 2 = 35, jarak sebaran skor hipotetik adalah 56 – 14 = 42 dan nilai standar deviasinya 42 : 6 = 7. Hasil dari data empirik yaitu nilai minimum 32, nilai maksimum 56, nilai rata-rata 44,92 dan nilai standar deviasi 5,68. Sedangkan, nilai variabel Work Family Balance pada data hipotetik menunjukkan bahwa nilai minimum 1 x 30 = 30, nilai maksimum 4 x 30 = 120, nilai rata-rata (30 + 120) : 2 = 75, jarak sebaran skor hipotetik adalah 120 – 30 = 90 dan nilai standar deviasinya 90 : 6 = 15. Hasil dari data empirik yaitu nilai minimum 75, nilai maksimum 91, nilai rata-rata 83,23 dan nilai standar deviasi 3,98.

## Tabel 2. Kategorisasi Skala Dukungan Sosial Suami

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Rentang Angka** | **Kategorisasi** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1. | X < 60 | Rendah | 0 | 0% |
| 2. | 60 ≤ X < 90 | Sedang | 74 | 91,4% |
| 3. | X ≥ 90 | Tinggi | 7 | 8,6% |
| Total | | | 81 | 100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi dari skala dukungan sosial suami menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi memiliki presentase sebesar 76,5% atau setara dengan 62 subjek dan kategori sedang memiliki presentase sebesar 23,5% atau setara dengan 19 subjekTabel 3. Kategorisasi Skala Stres Akademik

## Tabel 3. Kategorisasi Skala Work Family Balance

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Rentang Angka** | **Kategorisasi** | **Frekuensi** | **Presentase** |
| 1. | X < 60 | Rendah | 0 | 0% |
| 2. | 60 ≤ X < 90 | Sedang | 74 | 91,4% |
| 3. | X ≥ 90 | Tinggi | 7 | 8,6% |
| Total | | | 81 | 100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi dari skala work family balance menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi memiliki presentase sebesar 8,6% atau setara dengan 7 subjek dan kategori sedang memiliki presentase sebesar 91,4% atau setara dengan 74 subjek..

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model *one sample* Kolmogorov-Smirnov (KS-Z). Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov untuk variabel Dukungan Sosial Suami diperoleh KS-Z = 0,079 dengan p = 0,200 berarti sebaran data variabel Dukungan Sosial Suami mengikuti sebaran data yang normal. Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel Work Family Balance diperoleh KS-Z = 0,095 dengan p = 0,066 berarti sebaran data variabel Work Family Balance mengikuti sebaran data yang normal.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel menunjukkan hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel dukungan sosial suami dan work family balance pada tabel diatas, diperoleh F = 31,078 dengan p = 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Dukungan Sosial Suami dan Work Family Balance merupakan hubungan yang linier.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* (*pearson correlation*) yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Dari hasil analisis product moment (pearson correlation) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,502 dan p = 0,000 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan positif antara dukungan sosial suami dengan work family balance. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil analisis data tersebut juga menunjukan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,502 yang berarti sebanyak 50,2%. Dan sisanya sebanyak 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara *work familly balance* dengan dukungan sosial suami dimana diperoleh koefisien korelasi ) sebesar 0,109 hal tersebut menunjukan bahwa variabel Stres akademik memberikan kontribusi (10,9%) terhadap Impulsive Buying dan sisanya (89,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan work family balance. Hal ini berarti hipotesis penelitian yaitu ada hubungan antara dukungan sosial suami dengan work family balance pada pegawai bank wanita diterima dengan nilai koefisien korelasi sebesar (rxy) = 0,502 dan p = 0,000.

SARAN

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Subjek

Saran bagi pegawai bank wanita diharapkan mampu meningkatkan dan mempertahankan hubungan sosial yang baik sehingga dapat memberikan dampak yang positif bagi lingkungan dan dirinya untuk mencapai work family balance.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan topik yang sama diharapkan untuk menyusun aitem dengan baik dan tepat sehingga penulisan sumber dukungan sosial lebih jelas. Selain itu, diharapkan untuk untuk dapat menggunakan faktor lain yang dapat berkaitan dengan work family balance.

DAFTAR PUSTAKA

Bayhan. K, Pinar; Metin. C, Selin; Tayfur, E, Ozge (2019). Employee Wellbeing, Workaholism, Work–Family Conflict and Instrumental Spousal Support: A Moderated Mediation Model. *Journal of Happiness Studies*, (), –. doi:10.1007/s10902-019-00191-x

BPS. (2021). *Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin*. Diakses: bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html

Clark, S.C.(2000). *Work/family border theory : A new theory of work/family balance*. Human Relations, 53(6), 747-770.

Frone, M.R., (2000). Work-family Conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, Vol.85 No.6,hal.888-895.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conlict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10 No.1, 76-88.

Hajar, S., Susilawati, M., & Nilakusmawati, D.P.E. (2012). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Keputusan Mahasiswa Dalam Memilih Rumah Kost. *E-Jurnal Matematika*. 1(1), 25-31.

Handayani & Salim. (2011). Dampak Peningkatan Jumlah Wanita Bekerja Karena Meningkatnya Taraf Pendidikan Terhadap Fenomena Shoushika Di Jepang. *Binus Journal Publishing*.

Hanifia, C., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen perempuan di universitas diponegoro semarang. *Jurnal Empati*, 7(1),130-135.

Huda, A. (2019). Dampak Wanita Karir terhadap Keluarga. *USRATUNÂ*, 3(1), 91-104.

Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc

Jick, T. D., & Mitz, L. F. (1985). Sex Differences in Work Stress. *Academy of Management*,1(3), 408-420

Kumolohadi. 2001. Tingkat Stres Dosen Perempuan Universitas Islam Indonesia Ditinjau dari Dukungan Sosial Suami. *Psikologika*. No. 12 Th. VI, 29-40. Yogayakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia

Lockwood, N.R. (2003). Work-life balance: Challenges and solutions. Society for Human Resource *Management Research Quarterly*, Alexandria, VA.

Meenakshi, P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran. (2013). The importance of work-life balance. IOSR *Journal of Business and Management*, 14(3), 31–35.

Nikmah, Atiqah Hidayatun. (2018). *Dukungan Suami Dan Work-Life Balance Pada Wanita Bekerja*. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.

Novenia, D. & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work-family balance pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. *Empati*, 6(1), 97-103

Rasheed, M., Iqbal, S., & Mustafa, F. (2018). Work-family conflict and female employees' turnover intentions. Gender in Management: *An International Journal*, 1-18. https://doi.org/10.1108/GM-09-2017-0112

Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.

Ross et al,.(2010). *Fundamental of Corporate Finance*. New York : McGraw-Hil

Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2016). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. Hoboken: Wiley.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work‐to‐ family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398‐412.

Yanita & Zamralita. 2001. Persepsi Perempuan Primipara tentang Dukungan Suami dalam Usaha Menanggulangi Gejala Depresi Pasca Salin. *Phronesis*. Vol: 3. No: 5. h: 47.