HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL SUAMI DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA GURU WANITA DI INDRAMAYU

***THE RELATIONSHIP BETWEEN HUSBAND’S SOCIAL SUPPORT WITH WORK LIFE BALANCE of FEMALE TEACHERS IN INDRAMAYU***

**Nurul Amaliyah**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[Nurulamaliyah94@gmail.com](mailto:Nurulamaliyah94@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work life balance* pada guru wanita di Indramayu. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara dukungan sosial suami dengan *work life balance* pada guru wanita di indramayu. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, yaitu guru wanita yang sudah menikah dan berusia 20-40 tahun. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala dukungan sosial suami dan skala *work life balance*. Hasil analisis data dengan uji korelasi *Product Moment* korelasi antara dukungan sosial suami dengan *work life balance* (rxy)= 0.495 dengan p = 0.001 (p < 0.05) yang berarti ada korelasi yang positif antara dukungan sosial suami dengan *work life balance*, sehingga hipotesis diterima. Koefisien determinasi (R2) menunjukkan bahwa dukungan sosial suami terhadap *work life balance* berkontribusi sebesar 24.5% dan 75.7% berasal dari faktor lain. Faktor faktor lain tersebut yang mempengaruhi *work life balance* diantaranya seperti faktor sosial, faktor individu dan faktor organisasi. Faktor sosial meliputi, tanggung jawab pengasuhan pada anak. Faktor Individu meliputi, kepribadian, *psychological well-being,* kecerdasan emosi. Faktor organisasi meliputi, *work arrangements*, w*ork support*, stress kerja.

**Kata kunci: dukungan sosial suami, *work life balance*, guru wanita.**

***Abstract***

*This study aims to know the relationship between husband’s social supports with work life balance. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between husband’s social supports with work life balance on teachers in Indramayu. Subjects in this study amounted to 35 people, they are female teachers who has been married and aged 20-40 years. The method of collecting data in this study is using the scale of husband’s social supports and work life balance scale. The result of analysis with correlation test of Product Moment correlation between husband’s social supports with work life balance is (rxy) = 0.495 with p = 0.001 (p < 0.05) which means there is a positive correlation between husband’s social supports with work life balance, so the hypothesis is accepted. The coefficient of determination (R2) shows that husband’s social supports contributes 24.5%, to the work life balance and 75.7% comes from other factors. factors that affect work life balance include social factors, individual factors and organizational factors. Social factors include, the responsibility of care for children. Individual factors include, personality, psychological well-being, emotional intelligence. Organizational factors include, work arrangements, work support, work stress.*

***Keywords****:****husband’s social support, work life balance, female teachers.***

**PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan zaman, fenomena perempuan bekerja merupakan suatu hal yang biasa. Beberapa perempuan bahkan mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan, mulai dari Presiden, Menteri, maupun Manajer. Pada saat ini, terjadi pula pergeseran jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para perempuan, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dahulu dominan dilakukan laki-laki, sekarang ini banyak juga dilakukan para perempuan. Pekerjaan tersebut mulai dari pekerjaan yang mempunyai wibawa seperti dokter, ahli konstruksi bangunan, ekonomi, sampai pekerjaan kasar, seperti kuli panggul, maupun tukang becak (Handayani, 2013).

Kehadiran wanita di dalam dunia kerja dilihat sebagai suatu potensi yang penting karena penduduk di Indonesia didominasi oleh wanita. Hal tersebut dapat menekan jumlah pengangguran dengan cukup signifikan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Indramayu tahun 2018, menunjukkan bahwa tenaga kerja wanita pada tahun 2018 mencapai 38,20%. Wanita yang bekerja diharapkan tidak melepaskan tanggung jawab dalam sektor domestik, yaitu sebagai istri, sebagai perempuan, mengurus rumah tangga dan tanggung jawab dalam sektor publik, yaitu sebagai pekerja (Twenge, Campbell, & Foster, 2003). Survey di Inggris menunjukkan bahwa wanita yang bekerja lebih sering mengalami kesulitan dalam menjalankan tanggungjawabnya di keluarga dan pekerjaan, jika dibandingkan dengan pria (Guest, 2002).

Salah satu profesi yang banyak dipilih wanita adalah guru. Guru dipandang sebagai profesi yang cocok untuk wanita karena memiliki sifat alamiah dasar wanita yaitu membimbing, mendidik, dan mengarahkan (Triwahyuni, 2008). Jumlah guru wanita di Indonesia sebanyak 1.478.339, sedangkan jumlah guru laki-laki di Indonesia adalah 1.025.993 Data tersebut menunjukkan bahwa guru wanita di Indonesia lebih banyak dari guru laki-laki. Beberapa alasan yang muncul dari peminatan wanita terhadap profesi guru adalah keleluasaan waktu yang memungkinkan untuk mengalokasikan waktu dengan optimal untuk dapat berperan dalam keluarga, membantu wanita dalam mengkombinasikan peran di tempat kerja dan keluarga dengan tingkat konflik yang rendah (Nurmayanti, 2014). Menurut data yang diambil dari dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id jumlah wanita yang bekerja sebagai guru SD di kabupaten indramayu sebanyak 7,628.

Namun, sebagai sebagai seorang pendidik, guru dituntut untuk dapat memahami nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Pemahaman yang baik mengenai nilai dan norma membuat guru dapat dijadikan sebagai panutan dan identifikasi bagi siswa dan lingkungannya. Sebagai seorang pengajar, guru bertugas untuk dapat membantu siswa mempelajari sesuatu dan melatih siswa agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Sedangkan sebagai pembimbing, guru bertugas untuk dapat merumuskan tujuan, dan metode dalam mengajar sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan siswa (Mulyasa, 2005).

Guru yang mengajar di sekolah negeri dan guru yang mengajar di sekolah swasta. Berdasarkan jam kerja, guru negeri di Indramayu memiliki jam kerja lebih panjang yaitu pukul tujuh pagi hingga setengah empat sore dari hari senin sampai hari jumat. Sedangkan untuk sekolah swasta, jam kerja guru dimulai pukul tujuh pagi hingga setengah dua siang dari hari senin hingga sabtu. Di Indramayu, masyarakat lebih mempercayakan anaknya untuk bersekolah di sekolah negeri dan bersaing untuk dapat masuk ke sekolah negeri. Hal tersebut membuat masyarakat memiliki harapan yang besar terhadap sekolah negeri dan berpengaruh juga kepada guru wanita di Indramayu, sehingga membuat guru wanita di Indramayu sulit untuk membagi peran antara pekerjaan dengan keluarga. Setiap guru memiliki beban kerja yang sama untuk dapat berhasil mendidik siswanya, memiliki kewajiban untuk berperilaku baik, dan menjadi panutan. Namun, pandangan dan harapan masyarakat terhadap guru negeri yang lebih tinggi membuat guru negeri lebih banyak memiliki beban. Selain itu, secara kepegawaian, guru swasta memiliki tanggung jawab kepada yayasan. Sedangkan guru negeri memiliki tanggung jawab kepada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga. Namun, secara administratif, guru memiliki tanggung jawab kepada kepala sekolah di sekolahnya masing- masing.

Saat menjalankan peran ganda sebagai ibu dan pekerja, perlu adanya *work life balance* atau keseimbangan pekerjaan dan keluarga. Greenhaus, Collins, & Shaw (2003), menyatakan bahwa *work life balance* merupakan sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran dalam urusan pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut menjadi sesuatu yang sangat penting, karena jika individu tidak memiliki waktu untuk bersantai dan memulihkan kembali fisiknya, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan akan menurun. Tanpa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, seseorang tidak dapat menikmati hidupnya dan akan merasa terbebani, kesulitan untuk bertemu dengan teman, keluarga, dan pasangan (Meenakshi, 2013).

Kondisi wanita dengan peran ganda sebagai pekerja sekaligus istri, serta sebagai ibu rumah tangga ini tentunya dapat menjadi beban tersendiri. Adanya tuntutan pekerjaan, mengharuskan seorang individu untuk dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin, namun jika kapasitas individu tersebut tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya, maka individu tersebut dapat mengalami tekanan atau biasa disebut dengan stres kerja (Wulandari, 2015). Meningkatnya jumlah wanita yang bekerja akan diikuti dengan terciptanya tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh wanita bekerja yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Oleh karena itu, wanita bekerja yang memiliki anak berkewajiban untuk mengasuh anak dan mengurus keperluan rumah tangga, sehingga memiliki kompleksitas peran antara pekerjaan dan keluarga. Tuntutan pekerjaan dan keluarga yang tercipta perlu diseimbangkandengan adanya tanggung jawab karena peran yang dijalankan bersamaan dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Puspitawati, 2009). Kenyataannya, wanita yang bekerja lebih rentan mengalami konflik dibandingkan pria karena wanita mempunyai peran ganda yaitu sebagai seorang pekerja, sekaligus istri serta ibu rumah tangga (Handayani, 2013).

Kurangnya waktu ibu dalam membagi peran antara keluarga dan pekerjaan akan membuat seorang ibu merasa tidak puas dengan peran yang dijalaninya. Seorang ibu yang terlalu berfokus pada keluarga akan merasa bersalah karena telah meninggalkan keluarganya demi pekerjaan. Tuntutan yang dialami oleh guru wanita yaitu adanya target-target dalam beban kerja guru yang meliputi kegiatan pengajaran, pengabdian, dan penunjang. Seorang guru wanita pada satu sisi ingin mencapai kinerja yang optimal dalam fungsi pengajaran, pengabdian dan unsur penunjang lainnya, namun di sisi lain juga ingin berhasil dalam peran di rumah tangga (Handayani, 2013). Kemampuan untuk menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga disebut *work life balance*.

Menurut Hudson (2005) *work life balance* adalah kemampuan individu dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan sesuai dengan peran ganda yang dimiliki individu tersebut. Hudson (2005) menyebutkan beberapa aspek-aspek *work-life balance,* yaitu keseimbangan waktu (*time balance),* keseimbangan keterlibatan (*involvement balance)* dan keseimbangan kepuasan (*statisfaction balance*). Dalam penelitiannya, Manggaharti & Novianti (2019) menunjukkan bahwa subjek pada penelitian ini masih ada yang keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) rendah sekitar (20,77%) dan sangat rendah (18,18%). Hasil penelitian Keene & Quadagno (2004) mendukung hal tersebut, bahwa 60% orang dewasa yang bekerja sulit mencapai keseimbangan, terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak di bawah 18 tahun. Fakta secara umum mengenai *work life balance* berdasarkan hasil survei dari *True Careers* yang dilakukan pada tahun 2002, didapatkan hasil bahwa 70% dari 1.500 responden mengatakan mereka tidak memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Lockwood, 2003).

Poulose & Sudarsan (2014) mengemukakan 3 faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mencapai *work life balance* yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor sosial. Faktor sosial meliputi; dukungan sosial suami, tanggung jawab pengasuhan pada anak*.* Faktor individu meliputi; kepribadian, *psychological well-being,* dan kecerdasan emosi. Faktor Organisasi meliputi; *work arrangements*, *work support*, dan stress kerja. Berdasarkan penjelasan dari beberapa faktor *work life balance* tersebut, peneliti memusatkan pada salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu dukungan sosial suami.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Novenia & Ratnaningsih (2017), salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance* adalah dukungan sosial suami. Menurut Sarafino & Smith (2011) dukungan sosial suami adalah dukungan yang diberikan oleh suami dalam kehidupan istri seperti kenyamanan, perhatian, harga diri, atau ketersediaan bantuan kepada istri dari suami. Smet (1994) mengemukakan 4 (empat) aspek dukungan sosial, yaitu: dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penghargaan.

Penelitian mengenai dukungan suami dengan *work life balance* pada wanita bekerja yang dilakukan oleh Pausch, dkk (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan suami dengan *work life balance*. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi dukungan suami maka akan semakin tinggi *work life balance* pada wanita yang bekerja. Semakin rendah dukungan suami, maka akan semakin rendah *work life balance* pada wanita yang bekerja.

Grzywacz & Carlson (2007) menyatakan bahwa *work life balance* dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat *absenteeism*. Ketidakmampuan seseorang dalam mencapai *work life balance* akan menimbulkan stres yang tinggi, kualitas hidup yang berkurang, dan efektivitas kerja yang menurun sehingga berdampak pada meningkatnya intensitas *turnover* pada karyawan (Kofodimos dalam Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Novenia & Ratnaningsih (2017) yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan *work life balance.* Dukungan yang berasal dari suami, baik secara langsung ataupun tidak langsung memegang peran penting dalam memelihara keadaan psikologis maupun fisiologis seorang istri. Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert, & Allen (2012) membuktikan bahwa seseorang akan lebih mudah mencapai *work life 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).

Maka dari itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami dengan *Work Life Balance* pada Guru Wanita di Indramayu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penting terhadap ilmu psikologi, khususnya ilmu Psikologi Industri dan Organisasi serta dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya serta menambah pengetahuan dan pemahaman bagi guru wanita untuk meningkatkan dukungan sosial suami dengan *work life balance*. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah ada Hubungan antara Dukungan Sosial Suami dengan *Work Life Balance* pada Guru Wanita di Indramayu?

**METODE PENELITIAN**

Varibel terikat dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance* dan Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Dukungan Sosial Suami. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 35 Guru Wanita yang berusia 20-40 Tahun. Data dalam penelitian ini diperoleh menggunakan dua skala yaitu Skala *Work Life Balance* dan Skala Dukungan Sosial Suami.

Skala *Work Life Balance* disusun oleh peneliti yang mengacu pada aspek-aspek *Work Life Balance* yang dikemukakan oleh Hudson (2005). Skala ini menggunakan format skala *likert* dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Skala ini terdiri dari 24 aitem dan koefisien validitasnya antara 0.253 sampai dengan 0.618 dan reliabilitasnya α=0.809.

Skala Dukungan Sosial Suami disusun oleh peneliti yang mengacu pada aspek Dukungan Sosial Suami yang dikemukakan oleh Sarafino & Smith (2011). Skala ini menggunakan format skala *likert* dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Skala ini terdiri dari 32 aitem dan koefisien validitasnya antara 0.325 sampai dengan 0.628 dengan reliabilitasnya α= 0.861. Untuk menguji hipotesis digunakan teknik analisis *Product Moment.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian *Product Moment* diperoleh R = 0.495 dengan p<0,05. Hal ini menunjukkan ada hubungan positif antara Dukungan Sosial Suami dengan *Work Life Balance* pada Guru Wanita. Semakin tinggi Dukungan Sosial Suami maka semakin tinggi *Work Life Balance*, sebaliknya semakin rendah Dukungan Sosial Suami maka semakin rendah *Work Life Balance* pada Guru Wanita. Koefisien determinansi sebesar 0.245, berarti sebesar 24.5% dukungan sosial suami memiliki pengaruh terhadap *work life balance*.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial suami dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance* pada guru wanita. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian mengenai dukungan suami dengan *work life balance* pada wanita bekerja yang dilakukan oleh Pausch, dkk (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan suami dengan *work life balance*. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi dukungan suami maka akan semakin tinggi *work life balance* pada wanita yang bekerja. Semakin rendah dukungan suami, maka akan semakin rendah *work life balance* pada wanita yang bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novenia & Ratnaningsih (2017) yang menyatakan bahwa dengan adanya dukungan sosial suami dapat membantu wanita yang bekerja dalam menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian 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.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial suami dengan *work life balance* pada guru wanita. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial suami pada guru wanita maka *work life balance* akan menjadi tinggi. Cara meningkatkan *work life balance* yaitu dengan meningkatkan dukungan sosial bagi suami yang memiliki istri yang berprofesi sebagai guru meliputi memberikan dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penghargaan. Dukungan yang berasal dari suami baik secara langsung ataupun tidak langsung berperan penting dalam memelihara keadaan psikologis maupun fisiologis pada guru wanita.

1. Saran
2. Bagi suami yang memiliki istri yang berprofesi sebagai guru

Berdasarkan hasil penelitian ini, bagi guru wanita di Indramayu diharapkan untuk dapat meningkatkan *work life balance* dengan cara meningkatkan dukungan sosial bagi suami yang memiliki istri yang berprofesi sebagai guru meliputi memberikan dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penghargaan. Dukungan yang berasal dari suami baik secara langsung ataupun tidak langsung berperan penting dalam memelihara keadaan psikologis maupun fisiologis pada guru wanita.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil analisis, diketahui koefisien determinansi (R2) dukungan sosial suami terhadap *work life balance* sebesar 24,5% sedangkan 75,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh masing-masing faktor lain tersebut yang dapat mempengaruhi *work life balance* seperti faktor sosial, faktor individu dan faktor organisasi. Faktor sosial yang meliputi; tanggungjawab pengasuhan pada anak. Faktor Individu yang meliputi; kepribadian, *psychological well-being,* dan kecerdasan emosi. Faktor organisasi yang meliputi; w*ork arrangements*, *work support*, dan juga stress kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Badan Pusat Statistik Kabupaten Indramayu. (2018). *Tenaga Kerja Wanita 2018*. Diakses dari <https://indramayukab.bps.go.id/>.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of vocational behavior*, *63*(3), 510-531.

Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When Family-Supportive Supervision Matters: Relations Between Multiple Sources of Support and Work–Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 266-275.

Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, *9*(4), 455-471.

Guest, D. E. (2002). Perspectives on The Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*, *41*(2), 255-279.

Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan teori Border. *Buletin Psikologi*, *21*(2), 90.

Hudson, H. (2005). The case for work/life balance: *Closing the gap between policy and practice.*

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2019). *Guru Wanita di Indramayu.* Diakses dari <https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sp/2/021800>.

Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*.

Manggaharti, R., & Noviati, N. P. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*, *7*(1), 1-19.

Meenkshi, P. S., Subrahmanyam, V., &Ravichandran, K. (2013). The Importance of Work-Life Balance. *Journal of Business and Management*, *4*(3), 31-35.

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.

Nurmayanti, S., Thoyib, A., & Irawanto, D. (2014). Work Family Conflict: *A review of female teachers in Indonesia*.

Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, *3*(2), 1-17.

Sarafino, E. P., & Smith, T, W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions (7th edition). USA: John Wiley & Sons, Inc*.

Smet, B (1994). *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarna Indonesia : Jakarta.

Triwahyuni, B. (2008). *Dual role conflict relationship with satisfaction work on the married women teachers*. Diunduh dari <http://papers.gunadarma.ac.id/index.php/psychology/article/download/915>.

Twenge, J. M., Campbell, W. K., & Foster, C. A. (2003). Parenthood and Marital Satisfaction: a Meta‐analytic review. *Journal of marriage and family*, *65*(3), 574-583.

Yanita, A. (2001). Zamralita. 2001. Persepsi Perempuan Primipara Tentang Dukungan Suami Dalam Usaha Menanggulangi Gejala Depresi pascasalin. *Phronesis*, *3*(5), 34-50.