

## HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN PERNIKAHAN DENGAN *WORK FAMILY ENRICHMENT* PADA KARYAWAN PEREMPUAN DI PT. RIDHO AGUNG MITRA ABADI

Siti Anisya Rahma Denty<sup>1</sup>, Endang Sri Indrawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

[anisadenti@yahoo.com](mailto:anisadenti@yahoo.com)

### Abstrak

Istri yang bekerja tentu memiliki tantangan, salah satunya adalah menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga, hal ini pun tenetnya membuat mereka memerlukan kondisi *work family enrichment*. *Work family enrichment* merupakan kondisi dimana individu dapat menerapkan pengalaman dari speran pekerjaan ke keluarganya. Salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap *work family enrichment* adalah kepuasan pernikahan. Kepuasan pernikahan merupakan penilaian subjektif individu terhadap kepuasan dalam menjalin hubungan dengan pasangan pernikahan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan pernikahan dengan *work family enrichment* pada karyawan perempuan PT. Ridho Agung Mitra Abadi. Populasi penelitian ini yaitu karyawan perempuan yang berada pada tahap dewasa awal berjumlah 128 orang dan sampel penelitian yang berjumlah 98 orang yang mana diambil dengan teknik *simple random sampling*. Alat ukur dalam penelitian ini adalah skala *work family enrichment* (42 aitem;  $\alpha = 0,949$ ) dan skala kepuasan pernikahan (33 aitem;  $\alpha = 0,933$ ). Pengolahan data dengan uji parametrik menunjukkan hasil  $r_{xy}$  sebesar 0,251 dan nilai signifikansi 0,013 ( $p < 0,05$ ) yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan pernikahan dengan *work family enrichment*. Selain itu, dalam penelitian ini pula didapatkan nilai sumbangan efektif sebesar 6,3% dari variabel kepuasan pernikahan terhadap *work family enrichment*.

**Kata kunci:** karyawan perempuan; kepuasan pernikahan; *work family enrichment*

### Abstract

Wives-worker certainly have challenges, one of which is balancing the roles between work and family, this also makes them need work conditions that enrich their families. Work family enrichment is a condition in which individuals can apply experiences from work to their families. One of the factors contributing to family enrichment work is marriage satisfaction. Marriage satisfaction is individual self-esteem on satisfaction in a relationship with a marriage partner. This study aims to determine the relationship between marriage satisfaction and work family enrichment for female employees of PT. Ridho Agung Mitra Abadi. The population of this study were 128 female employees who were in the early adulthood stage and the study sample, amounting to 98 people, were taken by simple random sampling technique. The measuring instruments in this study were the work family enrichment scale (42 items;  $\alpha = 0.949$ ) and the marriage satisfaction scale (33 items;  $\alpha = 0.933$ ). The data processing with parametric test showed  $r_{xy}$  results of 0.251 and a significance value of 0.013 ( $p < 0.05$ ), which means that there is a significant positive relationship between marriage satisfaction and work family enrichment. In addition, this study also found the effective contribution value of 6.3% of the marriage satisfaction variable to work family enrichment.

**Keywords:** female employees; marriage satisfaction; work family enrichment

## PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya zaman, fenomena perempuan bekerja bukanlah hal tabu di mata masyarakat. Parawansa (2006) menjelaskan bahwasanya dewasa ini, perempuan berperan aktif di berbagai bidang, seperti bidang ekonomi, bisnis, infrastruktur, politik, sosial, budaya dan kesehatan untuk memperjuangkan keluarga, karir dan wawasan. Tak jarang apabila saat ini, terjadi pergeseran terhadap pekerjaan yang secara umum dikerjakan oleh laki-laki, namun dikerjakan juga oleh perempuan. Hal ini terjadi dikarenakan perempuan memiliki kompetensi yang baik dalam mengerjakan berbagai pekerjaan tanpa mempersoalkan gender (Fakih, 2007). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuwu (2018) apabila di era globalisasi saat ini pun, perempuan memiliki kemampuan yang kompeten sehingga mampu mengambil peranan besar pada pekerjaan di pelbagai sektor publik.

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2020) bahwasanya terdapat peningkatan jumlah perempuan yang menjadi tenaga kerja dari tahun 2018 hingga ke tahun 2019. Tercatat, pada tahun 2018 jumlah perempuan yang bekerja mencapai 47,95 juta orang dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 menjadi 48,75 juta orang. Adanya peningkatan jumlah ini pun dikarenakan terdapat faktor pendorong yang membuat perempuan memutuskan untuk tetap bekerja. Penelitian Arianti dan Priyono (2005) menjelaskan pula apabila faktor perempuan yang sudah menikah untuk bekerja adalah kondisi ekonomi keluarga, alasan sosial dan budaya yang melekat pada masyarakat.

Kondisi perempuan yang memilih untuk bekerja memberikan dampak bagi peranannya di rumah tangga. Menurut penelitian Lee dkk. (2014) bahwasanya perempuan yang berstatus istri menjadi pekerja memiliki risiko konflik peran ganda yaitu kerja dan keluarga. Selain itu, Apreviadizy dan Puspitacandri (2014) menyebutkan terdapat hambatan dalam manajemen waktu antara untuk membagi antara peran pekerjaan dan peran keluarga yang dialami oleh istri yang bekerja. Hal ini pun menunjukkan apabila menjadi karyawan pada kalangan istri bukan suatu perkara yang mudah, terlebih ada banyaknya tanggung jawab yang harus dipenuhi baik dari segi peran pekerjaan dan peran keluarga.

Hal ini pun sejalan dengan kondisi yang dirasakan oleh karyawan perempuan dengan status sebagai istri di PT. Ridho Agung Mitra Abadi. Dari lima karyawan yang diwawancarai pada tanggal 4 November 2020 yakni S, A, D, H dan J, bahwa kelimanya pun merasakan adanya tekanan peran pekerjaan dan keluarga sehingga membuat karyawan tersebut merasa kurang mampu dalam membagi waktu. Kondisi yang menekan pun kerap membuat lima karyawan tersebut merasakan stres sehingga mereka cenderung hanya berfokus pada peran pekerjaannya agar dapat menyelesaikan kondisi stresnya. Kecenderungan untuk fokus terhadap pekerjaannya ini pun membuat karyawan tersebut merasakan kualitas keluarga yang rendah. Meskipun lima karyawan tersebut sudah bekerja sebagai karyawan dengan status sebagai istri melebihi dari tiga tahun, namun perasaan tertekan dan stres sulit membuat karyawan untuk menerapkan pengalaman bekerjanya ke dalam upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas keluarga. Hal ini menandakan pula apabila masih terdapat beberapa karyawan perempuan dengan status sebagai istri di PT. Ridho Agung Mitra Abadi memiliki permasalahan terhadap kondisi *work family enrichment*.

Menurut Carlson dkk. (2006), *work family enrichment* merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan adanya keterikatan individu dengan pekerjaan dan keluarganya sehingga individu tersebut dapat meningkatkan kualitas hubungan keluarganya melalui peran di pekerjaannya. Kondisi ini pun tentu memberikan manfaat positif bagi individu yang telah berkeluarga, dimana kondisi *work family enrichment* ini dapat memberikan pengaruh terhadap sumber daya pekerjaan dan ketersediaan dukungan psikososial dari keluarga dan pekerjaan menjadi lebih baik (Rothbard, 2001). Lim dan Song (2012) membuktikan pula bahwa peran dalam pekerjaan memberikan konstribusi berupa dampak positif bagi keluarga seperti adanya peningkatan kesejahteraan anggota keluarga, begitu pun sebaliknya peran dalam keluarga pun dapat memberikan dampak positif ke dalam peran pekerjaan individu seperti manajemen stres dan menurunkan tekanan pekerjaan yang menyebabkan stres.

Menurut Frone (dalam Shein & Chen, 2011) bahwasanya karakteristik keluarga menjadi faktor yang memberikan konstribusi pengaruh terhadap kondisi *work family enrichment* yang dimiliki oleh karyawan. Faktor karakteristik keluarga tersebut mencakup jumlah anak dan pengasuhannya serta kondisi puas terhadap pernikahan pada karyawan (Gryzwacz dkk., 2002). Dalam penelitian Jaga dan Bagraim (2011) menyebutkan apabila terdapat konstribusi dari kondisi keluarga yakni mencakup jumlah anak dan kondisi pernikahan individu terhadap *work family enrichment*. Penelitian tersebut juga menjelaskan apabila kondisi keluarga yang harmonis, perasaan sejahtera dan kebebasan untuk berkarier membuat individu merasa puas dengan pernikahannya sehingga memberikan signifikansi pada peningkatan *work family enrichment*. Menurut Hobfoll (2012) terdapat pengaruh yang positif dari kepuasan pernikahan terhadap kondisi pekerjaan individu sehingga dirinya dapat mencapai *work family enrichment*. Sehingga, dari beberapa penelitian yang diuraikan dapat disimpulkan apabila terdapat sumbangsih efektif kepuasan pernikahan terhadap *work family enrichment* pada individu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris mengenai hubungan kepuasan pernikahan dengan *work family enrichment* pada karyawan perempuan yang bekerja di PT. Ridho Agung Mitra Abadi, Jakarta. Hipotesis yang peneliti usulkan dalam penelitian ini, yaitu ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan pernikahan dengan *work family enrichment* pada karyawan perempuan di PT. Ridho Agung Mitra Abadi. Semakin tinggi kepuasan pernikahan, maka semakin tinggi *work family enrichment* pada karyawan perempuan dan sebaliknya.

## **METODE**

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan perempuan yang sudah menikah di PT. Ridho Agung Mitra Abadi dengan jumlah 128 orang. Subjek penelitian yang digunakan adalah 98 orang, berada pada usia dewasa awal, telah menempuh pendidikan sarjana, berstatus menikah resmi dan memiliki anak, tinggal serumah dengan suami yang bekerja dan bekerja di bagian administrasi perkantoran. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Peneliti menggunakan alat ukur, yaitu Skala *Work Family Enrichment* (42 aitem,  $\alpha = 0,949$ ) dengan aspek-aspek yang dikemukakan Carlson dkk. (dalam Shein & Chen, 2011) yang terdiri atas aspek berdasarkan *work to family enrichment* yaitu pengembangan, afeksi dan efisiensi, kemudian aspek berdasarkan *family to work enrichment* yaitu pengembangan, afeksi dan modal psikososial. Selain itu, peneliti juga menggunakan Skala *Job Crafting* (33 aitem,  $\alpha = 0,933$ ) yang dibuat berdasarkan aspek-aspek dari Olson dan Fowers (dalam Iqbal, 2020) yang

terdiri atas isu kepribadian (*personality issues*), komunikasi (*communication*), pemecahan masalah (*conflict resolution*), manajemen finansial (*financial management*), kegiatan di waktu luang (*leisure activities*), hubungan seksual (*sexual relationship*), anak-anak dan pengasuhan (*children and parenting*), keluarga dan teman (*family and friends*), kesetaraan peran (*egalitarian roles*) dan orientasi agama (*religious orientation*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis dengan teknik Analisis Regresi Sederhana memperlihatkan terdapat hubungan positif antara kepuasan pernikahan dengan *work family enrichment* dengan  $r_{xy} = 0,251$  dan  $p = 0,013$ . Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan pernikahan maka semakin tinggi *work family enrichment*. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan pernikahan maka semakin rendah pula *work family enrichment*. Menurut hasil yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dapat diterima.

Selain itu, temuan dalam penelitian ini pula menunjukkan apabila sumbangan efektif yang diberikan oleh kepuasan pernikahan terhadap *work family enrichment* hanya sebesar 0,063 atau 6,3%. Hal ini pun menunjukkan apabila sebanyak 93,7% yang merupakan faktor lain memberikan pengaruh lebih besar terhadap *work family enrichment*. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhargava dan Baral (2009) yang menjelaskan apabila kepuasan pernikahan memberikan signifikansi peningkatan *work family enrichment* yang rendah. Dalam penelitian tersebut menjelaskan apabila kondisi psikologis dari pekerjaan seperti kepuasan kerja, keterikatan kerja dan perilaku *organizational citizenship behavior* memberikan sumbangan efektif yang lebih besar terhadap peningkatan *work family enrichment* pada pegawai manajer di India.

Dalam penelitian ini pula ditemukan apabila karyawan perempuan di PT. Ridho Agung Mitra Abadi memiliki *work family enrichment* yang sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil kategorisasi yang menunjukkan persentase partisipan sebanyak 66,3% berada pada kategori sangat tinggi dan 33,7% berada pada kategori tinggi. Selebihnya kondisi *work family enrichment* pada karyawan perempuan tidak ada yang berada pada kategori rendah dan sangat rendah atau dalam hal ini dapat dinotasikan dengan persentase yang setara dengan 0%. Tingginya skor *work family enrichment* pada karyawan perempuan di PT. Ridho Agung Mitra Abadi ini pun menandakan apabila secara dominan karyawan perempuan yang sudah menikah memiliki *work family enrichment* yang tinggi. Menurut Greenhaus dan Powell (2006) menjelaskan apabila tingginya *work family enrichment* pada individu akan ditunjukkan dengan kemampuan individu dalam menerapkan keterampilan dan pengalaman yang diperoleh dari tempat kerja untuk kemudian diterapkan dalam menyelesaikan tugasnya dalam berkeluarga.

Dengan demikian, ditemukannya skor *work family enrichment* yang tinggi pada karyawan perempuan menunjukkan apabila terdapat perbedaan temuan antara penggalan data awal peneliti melalui wawancara dengan hasil analisis penelitian yang didapatkan. Hal ini disebabkan, kondisi *work family enrichment* yang secara aktual dijelaskan oleh kelima subjek tersebut dikarenakan subjek memiliki riwayat lama bekerja yang belum terlalu lama, sehingga dengan demikian pula subjek masih berada dalam masa adaptasi antara kehidupan keluarga dengan pekerjaannya. Namun, seiringnya berjalannya waktu, karyawan perempuan pun akan semakin dapat untuk mulai terbiasa dalam menstabilkan antara kehidupan keluarga dan

pekerjaannya sehingga esensi seperti pengalaman dari tempat kerja. Menurut Shein dan Chen (2011) untuk mencapai kondisi *work family enrichment* individu membutuhkan waktu yang relatif cukup lama agar terbiasa dan mampu beradaptasi dalam kehidupan berkeluarga dan pekerjaannya.

Selanjutnya, skor yang diperoleh pada variabel kepuasan pernikahan pun menunjukkan apabila berada pada kategori tinggi. Dengan demikian pula, maka secara dominan partisipan berada pada kategori tinggi yang dibuktikan dengan perolehan persentase sebesar 60,2% disusul dengan kategori sangat tinggi sebesar 39,8%. Sisanya, tidak ditemukan partisipan yang ditemukan memiliki kepuasan pernikahan yang berada pada kategori rendah dan sangat rendah. Skor kepuasan pernikahan partisipan yang berada pada kategori tinggi ini pun menunjukkan apabila kepuasan pernikahan yang dimiliki oleh karyawan perempuan yang sudah menikah di PT. Ridho Agung Mitra Abadi memiliki kecenderungan yang tinggi. Menurut Olson dkk. (2011) individu yang memiliki kepuasan pernikahan yang tinggi maka dirinya akan sangat terlibat dalam kegiatan keluarga serta mampu untuk meningkatkan kualitas hubungan pernikahan yang dimiliki oleh individu. Selain itu, tingginya kepuasan pernikahan ini pula disebabkan partisipan merasakan keluarganya harmonis. Hal ini pun dibuktikan dari hasil wawancara bahwasanya meskipun partisipan memiliki tanggungan anak dan tanggung jawab sebagai istri, namun dengan adanya dukungan dari pasangan dan kualitas hubungan yang harmonis pula dapat meningkatkan kepuasan pernikahan pada partisipan.

Kemudian pada hasil analisis tambahan, bahwasanya jika ditinjau dari variabel *work family enrichment* terdapat perbedaan yang signifikan pada kategori usia 21-30 tahun dan 31-40 tahun. Hal ini dibuktikan dengan skor yang mencapai 0,022 yang artinya memenuhi  $p < 0,05$  atau menandakan adanya perbedaan yang signifikan. Sejalan dengan penelitian Jain dkk. (2015) yang menunjukkan apabila adanya perbedaan yang signifikan pada kategori usia yang memiliki kondisi *work family enrichment* pada pegawai pemasaran di India. Pada penelitian ini pula ditemukan apabila, rata-rata tertinggi *work family enrichment* dimiliki oleh kategori usia 31-40 tahun. Sejalan dengan Stoddard dan Madsen (2007) apabila semakin bertambahnya usia maka semakin banyak pula pengalaman yang dimiliki sehingga *work family enrichment* yang diperoleh pun semakin tinggi.

Selain itu, pada kategori lama bekerja yaitu 1-5 tahun dan 6-10 tahun pun menunjukkan adanya perbedaan kondisi *work family enrichment* pada partisipan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang mencapai 0,037 yang artinya memenuhi  $p < 0,05$  menandakan terdapat perbedaan yang signifikan antar subkategori lama bekerja pada partisipan. Hasil temuan perbedaan ini pun sejalan dengan penelitian Marques dkk. (2015) yang menunjukkan apabila lama pengalaman bekerja pun memberikan pengaruh terhadap kondisi *work family enrichment* pada pegawai Bank Portugal. Selain itu, penelitian tersebut menunjukkan juga apabila semakin lama individu tersebut bekerja maka semakin tinggi pula kondisi *work family enrichment* pada individu. Hal ini pun memiliki keselarasan dengan temuan penelitian yang mana menunjukkan rata-rata tertinggi *work family enrichment* berada pada kategori lama bekerja selama 6-10 tahun.

Pada kategori lama pernikahan, ditemukan tidak adanya perbedaan yang signifikan pada *work family enrichment* yang dimiliki oleh partisipan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang memperoleh signifikansi sebesar 0,208 menandakan apabila tidak ada perbedaan pada

subkategori lama pernikahan yaitu 1-6 tahun dan 7-16 tahun. Dengan demikian, tidak adanya perbedaan yang signifikan ini pun dikarenakan pernikahan tidak memberikan kontribusi yang cukup besar pada kondisi *work family enrichment*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brough dkk. (2015) bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada status dan lama pernikahan pada *work family enrichment* yang dimiliki oleh keluarga yang bekerja di Australia.

Tidak adanya perbedaan yang cukup signifikan pada kategori lama pernikahan di variabel *work family enrichment* dikarenakan proses adaptasi yang dilalui oleh karyawan perempuan di usia 1-6 tahun cukup baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh karyawan perempuan apabila keputusan untuk bekerja ini dikarenakan adanya dukungan sosial dari suami yang diberikan. Sejalan dengan pendapat Desmita (2009) apabila dukungan sosial ini pun menjadi salah satu faktor individu dapat melalui proses penyesuaian pernikahan yang dinilai berat oleh karyawan perempuan.

Analisis tambahan yang dilakukan pada kepuasan pernikahan pun menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan antar kategori yaitu usia, lama pernikahan dan lama bekerja. Hasil uji komparasi yang dilakukan pun pada kategori usia dengan subkategori 21-30 tahun dan 31-40 tahun menunjukkan hasil 0,236, kemudian kategori lama pernikahan dengan subkategori 1-6 tahun dan 7-16 tahun menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,509 dan kategori lama bekerja yaitu 1-5 tahun dan 6-10 tahun memberikan hasil signifikansi sebesar 0,603. Dengan demikian, dari keseluruhan kategori tersebut tidak ada hasil yang memenuhi  $p < 0,05$  maka tidak ada perbedaan yang berarti antar subkategori di setiap kategori usia, lama bekerja dan lama pernikahan pada kepuasan pernikahan partisipan. Sejalan dengan penelitian yang ditemukan oleh Tyas dkk. (2017) yang menjelaskan apabila tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat kepuasan pernikahan yang dipengaruhi usia, lama pernikahan dan lama bekerja pada pasangan menikah usia muda.

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah disajikan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan pernikahan dengan *work family enrichment* pada karyawan perempuan di PT. Ridho Agung Mitra Abadi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,251 dan nilai signifikansi  $p = 0,013$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini dapat diartikan apabila semakin tinggi tingkat kepuasan pernikahan, maka semakin tinggi tingkat *work family enrichment* pada karyawan perempuan di PT. Ridho Agung Mitra Abadi, sebaliknya semakin rendah tingkat percaya diri, maka semakin rendah pula tingkat *work family enrichment* pada karyawan perempuan di PT. Ridho Agung Mitra Abadi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apreviadizy, P., & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan stres ditinjau dari ibu bekerja dan ibu tidak bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 58-65.
- Arianti, N. N., & Priyono, B. S. (2005). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan istri petani memilih bekerja atau tidak bekerja di luar rumah tangga. *Jurnal AGRISEP Kajian Masalah Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 4(2), 42-53.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Profil pekerja Indonesia*. BPS Indonesia

- Bhargava, S., & Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrichment among Indian managers. *Psychological Studies*, 54(3), 213-225.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Desmita. (2009). *Psikologi perkembangan peserta didik*. PT Remaja Rosdakarya.
- Fakih, M. (2007). *Analisis gender dan transformasi sosial*. Pustaka Pelajar
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 336-348.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 51(1), 28-36.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122.
- Iqbal, M. (2020). *Psikologi pernikahan: Menyelami rahasia pernikahan*. Gema Insani.
- Jaga, A., & Bagraim, J. (2011). The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes. *South African Journal of Psychology*, 41(1), 52-62.
- Jain, D., Nair, K., & Jain, V. (2015). Factors affecting GDP (manufacturing, services, industry): An Indian perspective. *Annual Research Journal of SCMS Pune*, 3, 38-56.
- Lee, N., Zvonkovic, A. M., & Crawford, D. W. (2014). The impact of work-family conflict and facilitation on women's perceptions of role balance. *Journal of Family Issues*, 35(9), 1252-1274.
- Lim, D. H., Song, J. H., & Choi, M. (2012). Work-family interface: Effect of enrichment and conflict on job performance of Korean workers. *Journal of Management and Organization*, 18(3), 383-397.
- Marques, A. M., Chambel, M. J., & Pinto, I. (2015). The exchange relationship between work-family enrichment and affective commitment: The moderating role of gender. *Spanish Journal of Psychology*, 18.
- Olson, D. H., & DeFrain, J. D. (2003). *Marriages and families: Intimacy, strengths, and diversity*. McGraw-Hill.
- Parawansa, K. I. (2006). *Mungukur paradigma menembus tradisi*. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Shein, J., & Chen, C. P. (2011). *Work-family enrichment: A research of positive transfer*. Brill Sense.
- Stoddard, M., & Madsen, S. R. (2007). Toward an understanding of the link between work-family enrichment and individual health. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(1), 2-15.
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2015). Positive pathways to engaging workers: work-family enrichment as a predictor of work engagement. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4), 490-510.

- Tuwu, D. (2018). Peran pekerja perempuan dalam memenuhi ekonomi keluarga: dari peran domestik menuju sektor publik. *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 13(1), 63-76.
- Tyas, F. P. S., Herawati, T., & Sunarti, E. (2017). Tugas perkembangan keluarga dan kepuasan pernikahan pada pasangan menikah usia muda. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, 10(2), 83-94.