

No Skripsi: 1219/SKRIPSI/PSI-FIP/01-2024

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP *WORK*  
*ENGAGEMENT* YANG DIMODERASI OLEH *HARDINESS* PADA WANITA  
BEKERJA DI BUMN YANG SUDAH MENIKAH**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi di Universitas Pendidikan Indonesia



**Disusun oleh:**

Ryfa Meriam

1903077

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

**2024**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Ryfa Meriam

1903077

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* YANG  
DIMODERASI OLEH *HARDINESS* PADA WANITA BEKERJA DI BUMN YANG  
SUDAH MENIKAH**

Disetujui dan disahkan oleh Pembimbing

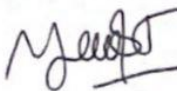
Pembimbing 1,



Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog

NIP. 19700726 200312 2 001

Pembimbing 2



Sitti Chotidjah, S.Psi., M.A., Psikolog

NIP. 19750912 200604 1 002

Mengetahui

Ketua Program Studi Psikologi,



Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog

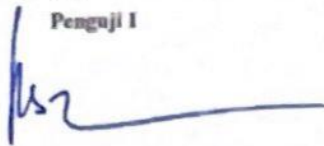
NIP. 19700726 200312 2 001

**SKRIPSI INI TELAH DIUJIKAN PADA**

Hari, Tanggal : Selasa, 23 Januari 2024  
Waktu : 09.00 WIB  
Tempat : Ruang Sidang I

*Para penguji terdiri atas :*

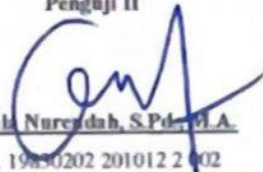
Penguji I



Dr. Sri Mastihah, M.Psi., Psikolog

NIP. 19700726 200312 2 001

Penguji II



Gemah Nurcahaya, S.Pd., M.A.

NIP. 19830202 201012 2 002

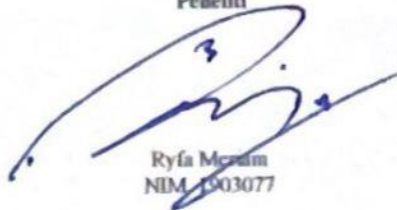
Penguji III



Ismawati Kosasih, M.Si.

NIP. 19910428 201903 2 025

Tanggung jawab yuridis ada pada:  
Peneliti



Ryfa Muzam  
NIM. 1903077

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP *WORK*  
*ENGAGEMENT* YANG DIMODERASI OLEH *HARDINESS* PADA WANITA  
BEKERJA DI BUMN YANG SUDAH MENIKAH**

Oleh:

**Ryfa Meriam**

**1903077**

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan

© Ryfa Meriam

Universitas Pendidikan Indonesia

Januari 2024

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian dengan dicetak ulang, disalin, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat serta inayah-Nya, yang karena-Nya, peneliti diberikan kekuatan dan kesabaran untuk menyelesaikan skripsi berjudul Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap *Work Engagement* yang Dimoderasi oleh *Hardiness* pada Wanita Bekerja di BUMN Yang Sudah Menikah. Selawat serta salam tak lupa dicurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarganya, para sahabatnya, dan semoga sampai kepada kita selaku umatnya.

Adapun pengajuan skripsi ini ditujukan sebagai syarat untuk memenuhi kelulusan dan mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Selanjutnya peneliti mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada segenap pihak yang telah memberikan dukungan, baik itu berupa bantuan, doa, maupun dorongan, dan beragam pengalaman selama proses penyelesaian penulisan skripsi ini. Peneliti pun sadar dengan sepenuh hati bahwa skripsi ini masih penuh dengan kekurangan dan keterbatasan, oleh sebab itu peneliti memerlukan saran serta kritik yang membangun yang dapat menjadikan skripsi ini lebih baik. Terakhir, tentunya peneliti berharap setiap bantuan yang telah diberikan oleh segenap pihak dapat menjadi ladang kebaikan dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan inayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Dalam proses penyusunan skripsi, peneliti mendapat banyak bantuan secara moril maupun materil dari berbagai pihak hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi UPI juga selaku Dosen Pembimbing 1 yang senantiasa memberikan ilmu pengetahuan, arahan dan dukungan serta kepercayaan pada peneliti sehingga peneliti dapat berkembang dan menyelesaikan penelitian ini.
2. Sitti Chotidjah, S.Psi., M.A., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing 2 yang senantiasa memberikan ilmu pengetahuan, arahan dan dukungan serta kepercayaan pada peneliti sehingga peneliti dapat berkembang dan menyelesaikan penelitian ini.
3. Farhan Zakariyya, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Wali yang selalu memberikan arahan, nasehat afirmasi, dan dukungan dari awal sampai akhir perkuliahan sehingga peneliti dapat sampai ke titik dapat menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Ibu Dosen Program Studi Psikologi UPI yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya yang luar biasa selama peneliti menempuh pendidikan di Psikologi UPI hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Mia Artini, S.Pd., Ali Rosid, A.Ma. Pust., dan Kang Agung, selaku Staf Program Studi Psikologi UPI yang telah banyak membantu peneliti dalam pengadministrasian terkait dengan keperluan peneliti mulai dari awal hingga akhir perkuliahan.
6. Keluarga peneliti, khususnya orang tua peneliti yaitu ibu Farah Diba Bazar'ah dan bapak Slamet Riyadi yang selalu memberikan doa, dukungan, serta rasa cintanya setiap waktu, selama peneliti menjalani masa perkuliahan sampai

akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga kepada Kakak-kakak peneliti yaitu Randy Anindito, Rahadian Kusumalingga, Laura Darliani, dan Fadhilatul Huda yang selalu mendukung peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Kepada Rinanda Aulia, Syifa Hijryawati, Sifa Aulia, Sherly Salsa, Nadhila Zulfa, Indira Rahma, Feren Najooan, Rini Maspupah, Farah Nur, Nia Astrianingrum, Giwang Alifia, Aldhea Nabila, Natalia Olivia, Tiffany Aulia, Shafa Cahya yang selalu ada dan menjadi sosok suportif, mendengarkan keluhan dan akan selalu menjadi orang-orang spesial bagi peneliti.
8. Psikologi 2019, teman-teman angkatan di Psikologi UPI yang telah banyak membantu dan bersama-sama selama proses perkuliahan berlangsung, serta banyak memberikan kesan dan memori baik selama proses perkuliahan.
9. Kepada Srikandi BUMN, terima kasih atas segala masukan dan kesediaannya membantu peneliti dalam pengambilan data penelitian.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu yang membantu baik moril maupun materil selama penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikannya berlipat ganda.

Bandung, Januari 2024

Ryfa Meriam

## ABSTRAK

**Ryfa Meriam (1903077).** Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap *Work Engagement* yang Dimoderasi oleh *Hardiness* pada Wanita Bekerja di BUMN Yang Sudah Menikah. Skripsi. Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. (2024)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement* dengan mempertimbangkan pengaruh moderasi oleh *hardiness* pada wanita bekerja di BUMN yang sudah menikah. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah partisipan sebanyak 388 yang terdiri dari wanita bekerja di BUMN yang sudah menikah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen konflik peran ganda berdasarkan dimensi Greenhaus & Beutell (1985) yang telah modifikasi oleh Daulay (2018), instrumen *Utrecht Work engagement Scale* (UWES) milik Schaufeli dan Bakker (2004) yang telah dilakukan alih bahasa dan uji validitas oleh Andika (2021), dan instrumen *Dispositional Resilience Scale* (DSR) yang dikembangkan oleh Bartone (1995) berdasarkan alat ukur milik Kobasa yang sudah dimodifikasi oleh Fazriani (2020). Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Moderated Regression Analysis* (MRA) menggunakan program SPSS versi 25. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *hardiness* sebagai variable moderator pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement* memiliki nilai signifikansi 0,046 ( $<0,05$ ) dengan nilai R Square sebesar 0,833. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *hardiness* memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap *work engagement*.

**Kata Kunci:** konflik peran ganda, *work engagement*, *hardiness*



## **ABSTRACT**

**Ryfa Meriam (1903077).** *The Influence of Work-Family Conflict on Work Engagement Moderated by Hardiness in Married Women Working in BUMN. Thesis. Psychology, Faculty of Education, Indonesian University of Education. (2024)*

*The aim of this research is to determine the influence of work-family conflict on work engagement by considering the moderating effect of hardiness on married women working in BUMN. This research design used quantitative methods with a total of 388 participants consisting of married women working in BUMN. In this study, the instruments utilized include the work family conflict instrument based on the dimensions of Greenhaus & Beutell (1985), which have been modified by Daulay (2018). The second one is Utrecht Work Engagement Scale (UWES) instrument owned by Schaufeli and Bakker (2004), which has undergone translation and validity testing by Andika (2021). Additionally, the Dispositional Resilience Scale (DSR) instrument developed by Bartone (1995) based on Kobasa's Hardiness instrument, modified by Fazriani (2020), was also utilized.. The data analysis technique used is Moderated Regression Analysis (MRA) using the SPSS version 25 program. This research shows that hardiness as a moderating variable in the influence of dual role conflict on work engagement has a significance value of 0.046 ( $<0.05$ ) with an R Square value of 0.833 . Based on these results, it can be concluded that hardiness moderates the influence of work-family conflict on work engagement.*

**Keywords:** *work-family conflict, work engagement, hardiness*

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
UCAPAN TERIMA KASIH .....	iii
ABSTRAK .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	7
1.3    Tujuan Penelitian .....	7
1.4    Manfaat Penelitian .....	7
BAB II .....	9
KAJIAN TEORI .....	9
2.1    Wanita Bekerja.....	9
2.2    Konflik.....	10
2.3    Konflik Peran Ganda .....	11
A.    Aspek Konflik Peran Ganda .....	12
B.    Sumber Konflik Peran Ganda.....	12
2.4 <i>Work Engagement</i> .....	13
A.    Aspek <i>Work Engagement</i> .....	14
B.    Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	15
2.5 <i>Hardiness</i> .....	17
A.    Aspek <i>Hardiness</i> .....	18
B.    Faktor yang Mempengaruhi <i>Hardiness</i> .....	20
2.6    Kerangka Berpikir .....	20
2.7    Hipotesis Penelitian .....	23

A. Hipotesis Utama.....	23
B. Sub Hipotesis.....	23
<b>BAB III.....</b>	<b>24</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian.....</b>	<b>24</b>
A. Desain Penelitian .....	24
C. Populasi dan Sampel .....	25
<b>3.2 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel Penelitian .....</b>	<b>26</b>
A. Definisi Konseptual .....	26
B. Definisi Operasional.....	26
<b>3.3 Alat Ukur.....</b>	<b>27</b>
A. Instrumen Konflik Peran Ganda .....	27
B. Instrumen <i>Work Engagement</i> .....	30
C. Instrumen <i>Hardiness</i> .....	32
<b>3.4 Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>34</b>
<b>3.5 Prosedur Penelitian .....</b>	<b>35</b>
<b>3.6 Analisis Data .....</b>	<b>36</b>
<b>3.7 Uji Normalitas Data .....</b>	<b>36</b>
<b>BAB IV .....</b>	<b>38</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian .....</b>	<b>38</b>
A. Data Demografi Responden.....	38
B. Hasil Data Deskriptif Konflik Peran Ganda.....	40
C. Hasil Data Deskriptif <i>Work Engagement</i> .....	42
D. Hasil Data Deskriptif <i>Hardiness</i> .....	45
E. Hasil Uji Hipotesis .....	47
<b>4.2 Pembahasan .....</b>	<b>52</b>
<b>4.3 Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>56</b>
<b>BAB V.....</b>	<b>57</b>
<b>KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....</b>	<b>57</b>

<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>57</b>
<b>5.2</b>	<b>Rekomendasi.....</b>	<b>57</b>
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persebaran Bidang Kerja Wanita .....	1
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Konflik Peran Ganda .....	28
Tabel 3.2 Penyekoran Item Konflik Peran Ganda.....	28
Tabel 3.3 Norma Kategorisasi Instrumen Konflik Peran Ganda.....	29
Tabel 3.4 Reliabilitas Item Instrumen Konflik Peran Ganda.....	30
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen <i>Work Engagement</i> .....	30
Tabel 3.6 Penyekoran Item <i>Work Engagement</i> .....	31
Tabel 3.7 Norma Kategorisasi Instrumen <i>Work Engagement</i> .....	31
Tabel 3.8 Reliabilitas Item Instrumen <i>Work Engagement</i> .....	32
Tabel 3.9 Kisi-Kisi Instrumen <i>Hardiness</i> .....	33
Tabel 3.10 Penyekoran Item <i>Hardiness</i> .....	33
Tabel 3.11 Norma Kategorisasi Instrumen <i>Hardiness</i> .....	34
Tabel 3.12 Reliabilitas Item Instrumen Konflik Peran Ganda.....	34
Tabel 3.13 Hasil Uji Normalitas.....	37
Tabel 4.1 Data Demografi.....	38
Tabel 4.2 Gambaran Konflik Peran Ganda Berdasarkan Demografi.....	40
Tabel 4.3 Gambaran Umum Konflik Peran Ganda.....	42
Tabel 4.4 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Demografi.....	43
Tabel 4.5 Gambaran Umum <i>Work Engagement</i> .....	44
Tabel 4.6 Gambaran <i>Hardiness</i> Berdasarkan Demografi.....	45
Tabel 4.7 Gambaran Umum <i>Hardiness</i> .....	47
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Konflik Peran Ganda Terhadap	

<b><i>Work Engagement</i>.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi <i>Hardiness</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>.</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap <i>Work Engagement</i> Yang Dimoderasi Oleh <i>Hardiness</i>.....</b>	<b>51</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir .....</b>	<b>23</b>
<b>Gambar 3.1 Desain Penelitian.....</b>	<b>24</b>
<b>Gambar 4.1 Grafik Moderasi.....</b>	<b>51</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Dosen Pembimbing Skripsi.....	66
Lampiran 2 Kartu Bimbingan Skripsi.....	67
Lampiran 3 Hasil Uji Coba Instrumen Konflik Peran Ganda .....	69
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 5 Data Demografi Responden .....	81
Lampiran 6 Skor Konflik Peran Ganda .....	107
Lampiran 7 Skor <i>Work Engagement</i> .....	118
Lampiran 8 Skor <i>Hardiness</i> .....	130
Lampiran 9 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Konflik Peran Ganda .....	140
Lampiran 10 Validitas dan Reliabilitas Instrumen <i>Work Engagement</i> .....	149
Lampiran 11 Validitas dan Reliabilitas Instrumen <i>Hardiness</i> .....	155
Lampiran 12 Uji Regresi Konflik Peran Ganda (X) terhadap <i>Work Engagement</i> (Y) .....	158
Lampiran 13 Uji Regresi <i>Hardiness</i> (Z) terhadap <i>Work Engagement</i> (Y).....	159
Lampiran 14 Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> .....	160



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- Aini, A. Q., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness* Dengan Work-Family Conflict Pada Pegawai Wanita Unit Pelaksana Tugas Penunjang Di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). *Jurnal EMPATI*, 8(4), 824-835. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26527>
- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(01).
- Almasitoh, H.U. (2012). Stress Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *PSIKOISLAMIKA, Jurnal Psikologi Islam. Volume. 8 No. 1 Tahun 2011*.
- Andika, R. H. (2021). Pengaruh *Hardiness* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan. <https://eprints.umm.ac.id/73131/%0Ahttps://eprints.umm.ac.id/73131/1/SKRIPSI.pdf>
- Amelia, L. F., & Ramadhani, R. K. (2021). Dinamika Konflik Peran Ganda dan Psychological Distress pada Wanita Kari. *Acta Psychologia*, 3, 98–104.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Apollo & Cahyadi, A. (2015). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widyawarta*, 35 (1), 254-271.
- Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistika. (2022). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja 2021.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model Of Work Engagement. *Current Directions In Psychological Science*. 20, 265-269.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding *Work Engagement*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A.B & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement : A Handbook Of Essential Theory And Research*. New York. Psychology Press.

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology*. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bartone P. T. (1995). *A Short Hardiness Scale. Paper Presented At The American Psychological Society Annual Convention*, New York.
- Bartone, P. T. (2006). Resilience under military operational stress: Can leaders influence *hardiness?* *Military Psychology*, 18(Suppl), S131-S148. [https://doi.org/10.1207/s15327876mp1803s\\_10](https://doi.org/10.1207/s15327876mp1803s_10)
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56, 249-276.
- Caroline U. N., Ndidi O. C., & Adeyemi Filade, B. (2021). *Hardiness, Supervisor Support and Work Engagement: Empirical Evidence from Tertiary Institutions in Ogun State, Nigeria*. *American Journal of Applied Psychology*, 9(1), 8–14. <https://doi.org/10.12691/ajap-9-1-2>
- Christine W.S, Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 121–132.
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Daulay, D. A. U. (2018). *Pengaruh Ketangguhan Terhadap Konflik Peran Ganda Pada Perawat Di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara*. In Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Diari, L. I., Hartika, L. D., & Supriyadi. (2018). Hubungan *Work-Family Conflict* Dengan *Work Engagement* Dan *Fear Of Success* Pada Pekerja Wanita Yang Sudah Menikah Di Hotel X. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 2(2), 9–14.
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4909>

- Fazriani, M. (2020). *Hubungan Work Adjustment Dan Hardiness Dengan Individual Work Performance Pada Karyawan Fresh Graduate Di Kota Bandung*. S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Finney, M. I., 2010. *The Truth About Getting The Best From People. Engagement*. Jakarta. PPM
- Firmawati, & Hasby, N. A. (2019). Aktualisasi Diri Wanita Karir yang Mengurus Rumah Tangga di Gampong Keuramat Banda Aceh. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu: Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0*, 2(1).
- Florian, V., Mikulincer, M., & Taubman, O. (1995). Does Hardiness Contribute To Mental Health During A Stressful Real-Life Situation? The Roles Of Appraisal And Coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 687–695. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.68.4.687>
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time. *Work and Stress*, 15(3), 214-226.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93–106. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93>
- Ibrahim, M., & Yusra, Y. (2016) Work-Family Conflict and Job Satisfaction: The Mediating Role of Person-Organization Fit Study on Employees of The BRI Aceh Region. *The South East Asian Journal of Management: Vol. 10: No. 2, Article 5*. DOI: 10.21002/seam.v10i2.7734
- Indonesia. Undang-Undang Kerja 1984 No. 12, Lembaran Negara RI No. 2 Tahun 1951. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Irwanto. 1988. Psikologi Umum. Jakarta. P.T.Gramedia Pustaka Utama
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful Life Events, Personality, And Health: An Inquiry Into Hardiness. *Journal of Personality & Social Psychology*, 37, (1), 1-11.
- Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan. (2021). *Ketenagakerjaan Dalam Data Edisi 4 Tahun 2021*. Indonesia
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Latipah, E. (2014). *Metode Penelitian Psikologi*, Yogyakarta. Deepublish.

- Lestari, Y. I. (2018). *Fear of Success* pada Perempuan Bekerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan *Hardiness*. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 55. <https://doi.org/10.24014/jp.v13i1.3090>
- Lo Bue, S., Taverniers, J., Mylle, J., & Euwema, M. (2013). Hardiness Promotes Work Engagement, Prevents Burnout, And Moderates Their Relationship. *Military Psychology*, 25(2), 105–115. <https://doi.org/10.1037/h0094952>
- Maddi, S. R., (2005). Hardiness and Other Pathways to Resilience. *Am Psychol*. 2005;60(3): 261–2. <https://doi.org/10.1037/0003066X.60.3.261>
- Maddi, S. R., Kobasa, S. C. (2005). The Story of *Hardiness*. Twenty Years of Theorizing Research and Practice. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 54(3), 175-185.
- Malone, J. C., Liu, S. R., Vaillant, G. E., Rentz, D. M., & Waldinger, R. J. (2016). Midlife Eriksonian Psychosocial Development: Setting The Stage for Late-Life Cognitive and Emotional Health. *Developmental Psychology*, 52(3), 496–508. <https://doi.org/10.1037/a0039875>
- Mariyanti, S., Lunanta, L. P., & Handayani, S. (2021). Optimisme Ibu Bekerja Di Indonesia Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Kepemilikan Asisten Rumah Tangga. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 19(2).
- Matlin, M.W. (2004). *The Psychology Of Women, Fifth Edition*. USA. Wadsworth,Thomson Learning, Inc
- Media Indonesia. (2022, December 23). *Erick Thohir Dukung Peningkatan Peran Perempuan di Kementerian BUMN*. <https://mediaindonesia.com/humaniora/546557/Erick-Thohir-Dukung-Peningkatan-Peran-Perempuan-Di-Kementerian-Bumn>.
- Melati, E. (2018). *Work Engagement* Pada Wanita Karir Yang Mengurus Rumah Tangga. In *Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2018*. <https://doi.org/10.1891/9780826126825.0034>
- Meyer, E. (2014). *The Culture Map: Breaking Through The Invisible Boundaries Of Global Business*. First edition. New York. PublicAffairs.
- Monalisa, A. (2022). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Work Life Balance Dengan Keterlibatan Kerja Pada Pegawai Wanita Di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang*. (Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Muri'ah, S. (2011). *Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dan Wanita Karier*. Semarang. Rasail Media Group

- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997.). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work / John W. Newstrom, Keith Davis*. New York. McGraw-Hill
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Pruitt, D. G., Rubin. J. Z. (2009). *Teori Konflik Sosial*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Puspita, A. I. (2017) *Pemenuhan Hak Anak Dari Wanita Karir (Studi Kasus Karyawati Bank Jatim*. Undergraduate (S1) thesis, University of Muhammadiyah Malang.
- Putri, Y. I. A. (2017). *Hardiness Pada Ibu Bekerja*. In Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rini, J. F. (2002) *Stres Kerja*. <http://www.epsikologi.com/masalah/stres.htm>
- Rizaty, M. A. (2022, April 9). *Mayoritas Perempuan Indonesia Bekerja sebagai Tenaga Penjualan*. <https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2022/04/09/Mayoritas-Perempuan-Indonesia-Bekerja-Sebagai-Tenaga-Penjualan>.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta. Prehallindo
- Rohmah, E. A., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290–307.
- Santrock. J. W. (2002). *Adolescence: Perkembangan Remaja*. (edisi keenam) Jakarta. Erlangga.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schellenberg, E. D. (2005). Coping and Psychological Hardiness and Their Relationship to Depression in Older Adults. (Dissertations). *PCOM Psychology Dissertations*. Philadelphia College of Osteopathic Medicine. [http://digitalcommons.pcom.edu/psychology\\_Dissertations](http://digitalcommons.pcom.edu/psychology_Dissertations).

- Schultz, D. dan Schultz, S. E. 2002. *Psychology and Work Today*. Eight Edition. New Jersey. Prentice Hall.
- Schumacker, R.E. and Lomax, R.G. (2010) *A Beginners Guide to Structural Equation Modeling*. New York. Routledge
- Soekanto, S. 2006. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Srimulyani, V. A., & Prasetyan, A. V. (2014). Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Work-Family Conflict Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sungkit, F. N., & Meiyanto, S. (2014). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Employee Engagement Melalui Psychological Meaningfulness Sebagai Mediator. *JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, 1(1), 61–73.
- Susan, N. (2009). *Sosiologi konflik Isu-Isu Konflik Kontemporer*. Jakarta. Kencana
- Sutarno, Haryono, S., Prajogo, W., & Elqadri, Z. M. (2021). CHALLENGE STRESSORS AND HARDINESS MODELING TOWARD WORK ENGAGEMENT. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24.
- Urbayatun, S., & Widhiarso, W. (2012). Variabel Mediator dan Moderator dalam Penelitian Psikologi Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Psikologi*, 39(2), 180–188.
- Viola, M. M., Musso, P., Inguglia, C., & Lo Coco, A. (2016). Psychological Well-Being and Career Indecision in Emerging Adulthood: The Moderating Role of Hardiness. *The Career Development Quarterly*, 64(4), 387–396. doi:10.1002/cdq.12073
- Wijono, S. (2010). Psikologi Industri & Organisasi; Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Wolfman, B.S. (1992). Peran Kaum Wanita: Bagaimana Menjadi Cakap Dan Seimbang Dalam Aneka Peran. Yogyakarta. Kanisius