

Hubungan antara Regulasi Emosi Interpersonal dengan *Work Family Conflict* pada Ibu yang Bekerja

(Relationship Between Interpersonal Emotional Regulation and Work-Family Conflict in Working Mothers)

SYIFA FADILLAH¹, EVANYTHA¹, ANDRI SETIA DHARMA¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Pancasila, Jl. Srengseng Sawah, RT.5/RW.5, Srengseng Sawah, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Email: syifafadillah1701@gmail.com

Abstrak: Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan pada 2022 sebesar 53,41 persen atau meningkat 0,28 persen dibandingkan pada tahun 2020. Tugas sebagai ibu yang bekerja menjadi lebih banyak (sebagai seorang ibu, istri dan memiliki tanggung jawab pekerjaan di kantor). *Work family conflict* menyebabkan emosi negatif. Pengaruh sosial menjadi salah satu pembentukan emosi, sehingga muncul sebuah konsep regulasi emosi interpersonal. Tujuan penelitian: mengetahui hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan *work family conflict* pada ibu yang bekerja. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik sampling *non probability sampling*, dengan 120 partisipan. Kriteria responden: wanita bekerja, berusia 20-40 tahun, sudah menikah, memiliki suami, memiliki anak usia di bawah 18 tahun, pendidikan minimal SMA, dan minimal usia pernikahan 2 tahun. Alat ukur: *Work Family Conflict Scale* (WFCS) milik Carlson dkk (2000) dan *Interpersonal Emotion Regulation Questionnaire* (IERQ) milik Hofmann (2016). Teknik analisis: *Pearson Product Moment*. Hasil: terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi emosi interpersonal dengan *behavior based work interference with family* dan *behavior based family interference with work* pada ibu yang bekerja. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi interpersonal dengan keempat dimensi *work family conflict* lainnya. Kesimpulan: tidak adanya hubungan yang signifikan antara regulasi emosi interpersonal dengan *work family conflict* pada ibu bekerja.

Kata Kunci: Regulasi emosi interpersonal; *work family conflict*; ibu yang bekerja

Abstract: The Labor Force Participation Rate (TPAK) for women in 2022 is 53.41 percent, an increase of 0.28 percent compared to 2020. There are more duties as a working mother (a mother, wife, and having work responsibilities in the office). *Work-family conflict* causes negative emotions. Social influence becomes one of the roles in forming emotions, so the concept of interpersonal emotion regulation emerges. Purpose: to determine the relationship between interpersonal emotion regulation and work-family conflict in working mothers. A quantitative study with non-probability sampling techniques, amounted to 120 participants, with the criteria: working women aged 20-40 years, married, have husbands, have children under 18 years of age, have at least a high school education, and at least two years of marriage. The measuring tools: *Work-Family Conflict Scale* (WFCS) by Carlson et al. (2000), and the *Interpersonal Emotion Regulation Questionnaire* (IERQ) by Hofmann (2016). The analysis technique uses *Pearson Product Moment*. Results: indicate a significant negative relationship between interpersonal emotion regulation behavior based work interference with family dan behavior based family interference with work in working mothers. There is no significant relationship between the regulation of interpersonal emotions and the other four dimensions of work-family conflict. Conclusion: there is no significant relationship between interpersonal emotion regulation and work-family conflict in working mothers.

Keywords: Interpersonal emotion regulation; *work family conflict*; working mothers

PENDAHULUAN

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) (2022), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan pada 2022 sebesar 53,41 persen atau meningkat 0,28 persen dibandingkan pada tahun 2020. Didapati berbagai alasan yang memotivasi seorang wanita untuk bekerja. Selain untuk membantu mencukupi kebutuhan keluarga, wanita yang bekerja juga memiliki maksud untuk dapat berprestasi, meningkatkan status, menunjukkan kualitas diri, meningkatkan kemampuan, pengembangan diri dan menambah pengalaman di dunia kerja (Utami & Wijaya, 2018). Lalu muncul persoalan bagi wanita yang memilih untuk bekerja terutama bagi wanita yang sudah menikah, ia akan memiliki peran ganda yang menimbulkan persoalan baru. Tugas sebagai wanita bekerja menjadi lebih banyak. Selain memenuhi kewajibannya menjadi seorang ibu dan istri, ia juga memiliki tanggung jawab pekerjaan di kantor.

Nyatanya, banyak wanita bekerja yang tidak mampu menyeimbangkan peran tersebut secara seimbang. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami dan Wijaya (2018) jika ibu bekerja akan merasakan konflik antara pekerjaan dan keluarga seperti mengalami kesulitan dalam menangani kendala yang muncul, rasa panik ketika anak sakit, dan berbenturannya tenggat waktu pekerjaan serta pengasuhan anak. Sesuai dengan teori dari Greenhaus dan Beutell (1985) jika *work family conflict* adalah sebuah tekanan peran yang saling berbenturan dalam pekerjaan dan keluarga, seperti partisipasi sebagai seorang individu yang bekerja membuat

individu tersebut mengalami kesulitan dalam berpartisipasi dalam peran keluarga dan sebaliknya.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), *work family conflict* terdiri dari tiga dimensi yaitu: Pertama, *time based conflict* konsisten terjadi karena adanya konflik waktu kerja yang berlebihan dan jadwal kerja yang tidak teratur serta fleksibel sehingga tidak dapat menyeimbangkan peran sebagai ibu rumah tangga. Kedua, *strain based conflict* terjadi ketika ketegangan timbul dari satu peran yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan peran lain. Ketiga, *behavior based conflict* yaitu terjadi ketika perilaku yang dilihat oleh satu peran tidak sesuai dengan perilaku yang diharapkan oleh peran lainnya.

Menurut Stoner dkk (1991), Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *work family conflict*. Pertama, *time pressure* yaitu tekanan waktu yang berpengaruh terhadap terjadinya konflik seperti lebih banyak waktu yang dihabiskan pada tempat kerja maka semakin sedikit waktu bersama keluarga dan jumlah jam kerja juga memiliki hubungan dengan konflik. Kedua, *family structure and support* yaitu jumlah anggota keluarga yang banyak, usia anak yang masih kecil karena lebih membutuhkan perhatian dan juga dukungan keluarga yang dapat berupa dukungan emosional atau psikologis. Ketiga, *job satisfaction* yaitu kepuasan kerja dapat berinteraksi dengan peran gender dalam pengaruhnya terhadap konflik pekerjaan/keluarga, Wanita yang menikah dan memiliki anak telah terbukti memiliki tingkat ketidakpuasan kerja yang lebih tinggi daripada

wanita lain (Gutek dkk, 1981), hal menunjukkan penjelasan konflik peran (peningkatan tanggung jawab rumah secara negatif mempengaruhi kepuasan kerja). Keempat, *marital, family and life satisfaction* yaitu beberapa faktor terjadinya konflik berhubungan dengan kepuasan dalam hidup, keluarga dan pernikahan, seperti dengan jumlah jam kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan bekerja dan memiliki pengaruh juga terhadap kepuasan hidup serta memiliki dampak akan terjadinya konflik peran sebagai seorang ibu yang kekurangan waktu di rumah.

Berdasarkan penelitian sebelumnya *work family conflict* menyebabkan beberapa hal negatif seperti tingginya tingkat konflik peran dapat menyebabkan kinerja wanita karir rendah (Tewal & Tewal, 2014). Semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah kepuasan pernikahan yang dirasakan (Trifani & Hermaleni, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Thania dkk (2021) juga menunjukkan jika waktu, ketegangan dan perilaku menyebabkan para ibu bekerja mengalami stres konflik peran ganda. Selain itu juga terdapat hubungan yang negatif antara peran ganda dengan kecerdasan emosional (Habel & Bethania, 2013).

Selain menyebabkan hal-hal negatif, *work family conflict* juga menyebabkan emosi negatif seperti frustrasi, rasa bersalah, kesedihan, permusuhan, kekecewaan, penyesalan, terluka, dan marah karena melewatkan acara keluarga, kurangnya dukungan, ketakutan tempat kerja, dan konflik peran (Speights dkk, 2020). Lalu dalam penelitian yang dilakukan Speights dkk (2020) juga menunjukkan ketika gangguan yang

ditimbulkan dari pekerjaan mengganggu keluarga (*work interference with family*) membuat individu menekan emosi negatif untuk menjaga hubungan serta meredakan konflik dan ketika gangguan yang ditimbulkan keluarga mengganggu pekerjaan (*family interference with work*) individu menekan emosi negatif karena mereka percaya mengungkapkan emosi mereka yang sebenarnya adalah sia-sia atau berpotensi membuat mereka dipecat. Menerapkan manajemen emosi di rumah dapat berfungsi untuk mendukung hubungan yang sehat. Namun bagi wanita, manajemen emosi di rumah mungkin lebih membuat stres daripada manajemen emosi di tempat kerja (Wharton & Erickson, 1995). Ibu yang bekerja menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan bekerja sehingga penting bagi mereka untuk memiliki regulasi emosi yang baik. Karena regulasi emosi juga memiliki pengaruh terhadap *work family conflict* (Amalia, 2017).

Maka dapat dikatakan jika ibu yang bekerja memerlukan adanya dukungan emosional dari orang sekitar khususnya keluarga dan pasangan. Dalam penelitian yang dilakukan Irak dkk (2019), menunjukkan jika dukungan berkorelasi dengan rendahnya konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. Dukungan sosial dapat mengurangi dampak konflik pekerjaan-keluarga dengan mengurangi tingkat stres yang dirasakan ibu bekerja (Jannah dkk, 2022). Salah satu bentuk dukungan sosial adalah dukungan emosional. Dukungan emosional dapat ditunjukkan dengan perilaku atau sikap simpati dan perhatian yang dilakukan

oleh anggota keluarga dengan memberikan dukungan, pengertian, perhatian, penghargaan positif, dan membantu memecahkan masalah (King dkk, 1995). Pengaruh sosial menjadi salah satu peran dalam pembentukan emosi, sehingga muncul sebuah konsep regulasi emosi interpersonal (Sutanto dkk, 2021). Regulasi emosi interpersonal mengacu pada serangkaian proses di mana regulasi emosi terjadi sebagai bagian dari interaksi sosial yang melibatkan orang lain, serta interaksi interpersonal di mana individu beralih ke orang lain untuk meminta bantuan atau membantu orang lain mengatasi emosi (Messina dkk, 2021).

Regulasi emosi interpersonal terdiri dari empat dimensi yaitu *positive affect*, *perspective-taking*, *social modeling* dan *soothing* (Hofmann dkk, 2016). *Positive affect* yaitu keterlibatan orang lain ketika merasa gembira untuk meningkatkan perasaan positif (contohnya memberi tahu teman tentang proyek kerja yang berhasil), *perspective-taking* mengacu pada meminta pendapat orang lain ketika menghadapi situasi sulit atau emosi negatif (contohnya menanyakan pandangan teman tentang keputusan putusnya seseorang dengan pasangan), *social modeling* mengacu pada meniru kecenderungan mengatasi dan memecahkan masalah orang lain (contohnya mendiskusikan masalah dengan teman seperti yang teman lakukan sebelumnya), dan *soothing* berarti mengharapkan penghiburan dan kasih sayang orang lain dalam menghadapi emosi negatif (contohnya mengharapkan pelukan dari pasangannya selama masa-masa sulit).

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai adakah

hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan *work family conflict* pada ibu yang bekerja. Sejauh ini belum terdapat penelitian mengenai topik ini. Penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Chaniffa (2021) yang menunjukkan jika konflik peran pada ibu yang bekerja secara signifikan dan kuat dapat dijelaskan oleh regulasi emosi dengan dimensi regulasi emosi, yakni *cognitive reappraisal* yang secara konsisten dan signifikan menjadi prediktor kuat bagi konflik peran pekerjaan dan keluarga sehingga regulasi emosi memiliki peran yang penting terhadap konflik peran pada ibu yang bekerja. Selain itu juga ada penelitian dari Hanifah (2022) yang membahas mengenai hubungan regulasi emosi interpersonal dengan kecemasan pada ibu hamil risiko tinggi, dengan hasil hanya dimensi *soothing* yang menunjukkan hubungan signifikan terhadap kecemasan ibu hamil risiko tinggi, sedangkan tiga dimensi regulasi emosi interpersonal lainnya tidak menunjukkan hubungan signifikan terhadap kecemasan. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat adakah hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan *work family conflict* pada ibu yang bekerja.

METODE

Responden Penelitian. Responden pada penelitian ini memiliki kriteria yaitu wanita yang bekerja, berusia 20-40 tahun, sudah menikah, memiliki suami, memiliki anak usia dibawah 18 tahun, pendidikan minimal SMA, menempuh waktu perjalanan ke kantor minimal 30 menit dalam sekali perjalanan berangkat ke

kantor dan pulang kerumah, minimal usia pernikahan 2 tahun dan memiliki jam kerja minimal 8 jam/hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* karena teknik ini tidak memberikan kesempatan atau kesempatan *sampling* yang sama kepada semua anggota populasi (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini, penulis menggunakan *software* G*Power dalam menentukan jumlah sampel minimal dan menggunakan *effect size* sedang yaitu 0,3 (Cohen, 1988). Berdasarkan hasil analisis sampel yang dilakukan dengan *test correlation and regression-correlation: bivariate normal model* menggunakan jenis tipe power yaitu *A priori: compute required sample size – given α , power, effect size* dalam *software* G*Power dan menginput parameter *two tails* karena hipotesis pada penelitian ini belum memiliki arah, *Correlation ρ H1* atau *effect size* 0,3, *α err prob* adalah level signifikansi yang ditoleransi yaitu 0,05, *Power* ($1 - \beta$ err prob) merupakan power statistik yang diharapkan yaitu 0,90 dan *Correlation ρ H0* adalah hipotesis null yaitu 0. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil minimum pengambilan sampel penelitian sejumlah 112 responden.

Desain Penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan desain penelitian *non experimental*, dimana tidak ada manipulasi pada variabel yang diukur, dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif (Kumar, 2018). Dalam hal jumlah kontak dengan partisipan, penelitian ini menggunakan desain *cross sectional study* karena hanya melakukan satu kali prosedur pengambilan data

yang dilakukan untuk mengukur variabel yang diteliti (Kumar, 2018).

Instrumen penelitian. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work family conflict* dalam penelitian ini adalah alat ukur *Work Family Conflict Scale* (WFCS) yang dikembangkan oleh Carlson dkk (2000) terdiri dari enam dimensi, yaitu *time based work interference with family*, *time based family interference with work*, *strain based work interference with family*, *strain based family interference with work*, *behavior based work interference with family*, dan *behavior based family interference with work*. Terdapat 18 pertanyaan dalam bentuk skala Likert dengan lima pilihan jawaban untuk mengukur kesesuaian dengan diri partisipan. Setiap butir pertanyaan mendapat skor mendapat skor 1 sangat tidak setuju, skor 2 tidak setuju, skor 3 kurang, skor setuju, 4 setuju, skor 5 sangat setuju. Dengan cara skoring menghitung skor keseluruhan item dan menghitung skor total perdimensi.

Untuk mengukur regulasi emosi interpersonal menggunakan alat ukur *Interpersonal Emotion Regulation Questionnaire* (IERQ) yang dikembangkan oleh Hofmann (2016) terdiri dari 4 dimensi yaitu *enhancing positive affect*, *perspective taking*, *soothing*, dan *social modelling*. Terdapat 20 pertanyaan dalam bentuk skala Likert dengan lima pilihan jawaban untuk mengukur kesesuaian dengan diri partisipan. Setiap butir pertanyaan mendapat skor mendapat skor 1 untuk tidak menggambarkan diri saya, skor 2 untuk sedikit menggambarkan diri saya, skor 3 untuk cukup menggambarkan diri saya, skor 4 untuk

menggambarkan diri saya, dan skor 5 untuk sangat menggambarkan diri saya. Dengan cara skoring menghitung skor keseluruhan item dan menghitung skor total perdimensi.

Definisi Operasional. *Work family conflict* adalah konflik antar peran yang terjadi karena timbulnya tuntutan peran pekerjaan dan keluarga yang berlawanan. Menurut Carlson dkk (2000) berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) *work family conflict* terdiri dari enam dimensi yaitu:

1. *Time based work interference with family* untuk mengukur konflik yang disebabkan kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan karena waktu bersama keluarga. Semakin tinggi skor *time based work interference with family* maka individu tersebut kesulitan dalam membagi waktunya sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan karena terlalu banyak waktu bersama keluarga. Sebaliknya semakin rendah skor *time-based work interference with family* maka individu tersebut tidak mengalami kesulitan dalam membagi waktunya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dan tidak mengurangi waktu bersama keluarga.
2. *Time based family interference with work* untuk mengukur konflik yang disebabkan waktu yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan dapat mengurangi waktu bersama keluarga. Semakin tinggi skor *time based family interference with work* maka individu tersebut kesulitan dalam membagi waktunya sehingga terlalu

banyak mengerjakan pekerjaan dan terlalu sedikit waktu bersama keluarga. Sebaliknya semakin rendah skor *time-based family interference with work* maka individu tersebut tidak kesulitan dalam membagi waktunya sehingga waktu bersama keluarga tidak banyak berkurang dan pekerjaan tetap dapat terselesaikan.

3. *Strain based work interference with family* untuk mengukur konflik yang disebabkan ketegangan yang dialami di pekerjaan dapat mengganggu peran sebagai ibu rumah tangga. Semakin tinggi skor *strain based work interference with family* maka individu tersebut mengalami ketegangan di pekerjaan yang mengganggu perannya sebagai ibu rumah tangga. Sebaliknya semakin rendah skor *strain-based work interference with family* maka individu tersebut tidak mengalami ketegangan di pekerjaan dan dapat menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga tanpa gangguan.
4. *Strain based family interference with work* untuk mengukur konflik yang disebabkan adanya ketegangan yang terjadi dalam keluarga dan dapat membuat tidak fokus menyelesaikan pekerjaan. Semakin tinggi skor *strain-based family interference with work* maka individu tersebut mengalami ketegangan di rumah sehingga mengganggu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya semakin rendah skor *strain based family interference with work* maka individu tersebut tidak mengalami ketegangan di rumah sehingga

dapat fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. *Behavior based work interference with family* untuk mengukur konflik yang disebabkan adanya ketidakcocokan peran di kantor yang mengganggu peran di rumah. Semakin tinggi skor *behavior-based work interference with family* maka individu tersebut mengalami ketidakcocokan peran di kantor yang mengganggu peran di rumah. Sebaliknya semakin rendah skor *behavior based work interference with family* maka individu tersebut tidak mengalami ketidakcocokan peran di kantor yang dapat mengganggu perannya di rumah.
6. *Behavior based family interference with work* untuk mengukur konflik yang disebabkan adanya ketidakcocokan peran di rumah yang mengganggu peran di kantor. Semakin tinggi skor *behavior based family interference with work* maka individu tersebut mengalami ketidakcocokan peran di rumah yang mengganggu peran di kantor. Sebaliknya semakin rendah skor *behavior based family interference with work* maka individu tersebut tidak mengalami ketidakcocokan peran di rumah yang dapat mengganggu peran di kantor.

Regulasi emosi interpersonal adalah sebuah proses regulasi emosi yang digunakan oleh individu dalam mengatur emosinya dengan menggunakan bantuan orang lain dan lingkungan sosial. Menurut Hofmann (2016),

Regulasi Emosi Interpersonal terdiri dari empat dimensi yaitu:

1. *Enhancing positive affect*, mengukur cara penyampaian emosi positif individu. Semakin tinggi skor *enhancing positive affect* maka individu tersebut akan membagi kebahagiaan yang dimilikinya kepada orang lain. Sebaliknya semakin rendah skor *enhancing positive affect* maka individu tersebut akan menyimpan kebahagiaannya hanya untuk diri sendiri.
2. *Perspective taking*, mengukur cara seorang individu untuk merasa tidak khawatir. Semakin tinggi skor *perspective taking* maka individu tersebut dapat mengurangi kecemasannya dengan bantuan orang lain. Sebaliknya semakin rendah skor *perspective taking* maka individu tersebut tidak dapat mengurangi rasa cemasnya walaupun sudah dibantu orang lain.
3. *Soothing*, mengukur individu yang mencari orang lain untuk mendapatkan kenyamanan dan simpati. Semakin tinggi skor *soothing* maka individu tersebut membutuhkan kenyamanan dan rasa simpati dari orang lain. Sebaliknya semakin rendah skor *soothing* maka individu tersebut tidak mengharapkan kenyamanan dan rasa simpati dari orang lain.
4. *Social modeling*, mengukur individu mengatasi masalah dengan melihat cara orang lain mengatasi masalah atau situasi. Semakin tinggi skor *social modeling* maka individu tersebut merasa terbantu saat melihat orang lain menyelesaikan

permasalahan. Sebaliknya semakin rendah skor *social modeling* maka individu tersebut tidak merasa terbantu saat melihat orang lain menyelesaikan permasalahan.

Validitas dan Reliabilitas

Validitas

Validitas ialah sebuah konsep dalam evaluasi alat ukur yang berkaitan dengan kelayakan dan kemanfaatan kesimpulan tertentu berdasarkan evaluasi hasil pengujian tersebut (Azwar, 2015). Item dapat dinyatakan valid jika memperoleh nilai sig < 0.05 (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan software Jamovi.

Dalam penelitian ini menggunakan dasar nilai uji validitas menggunakan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) menurut Portela (dalam Sarmento & Costa, 2019) yaitu jika nilai *Comparative Fit Index* (CFI) dan *Tucker-Lewis Index /Non Normed Fit Index* (TLI) sama atau lebih dari 0,95 (sangat baik), 0,9-0,95 (baik), 0,80-0,9 (cukup) dan >0,8 (buruk). Untuk nilai RMSEA sama atau tidak lebih dari 0,05 (sangat baik), 0,05-0,08 (baik), 0,08-10,0 (cukup), dan >10,0 (tidak dapat diterima).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Work Family Conflict*

Dimensi	Item Valid	Item Tidak Valid	Total
<i>Time-based WIF</i>	1,2,3	-	3
<i>Time-based FIW</i>	4,5,6	-	3
<i>Strain-based WIF</i>	7,8,9	-	3
<i>Strain-based FIW</i>	10,11,12	-	3

<i>Behavior-based WIF</i>	13,14,15	-	3
<i>Behavior-based FIW</i>	16,17,18	-	3
Total	18		18

Hasil dari pengujian validitas pada *Work Family Conflict Scale* (WFCS) yang terdiri dari 18 item adalah ditemukan hasil Chi-Square <0,001 sehingga dapat dikatakan belum fit, tetapi ditemukan model fit yang lain sudah memenuhi yaitu CFI 0,966, TLI 0,956, RMSEA 0,0664. Nilai dalam angka Stand. standardized tidak kurang dari 0,4 (Ferdinand, 2014). Seluruh item juga memiliki Stand.Estimate >0,4 sehingga seluruh itemnya dianggap valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Regulasi Emosi Interpersonal

Dimensi	Item Valid	Item Tidak Valid	Total
<i>Enhancing Positive Affect</i>	3,6,8,13,18	-	5
<i>Perspective Taking</i>	2,7,10,14,17	-	5
<i>Soothing</i>	4,9,12,16,19	-	5
<i>Social Modeling</i>	1,5,11,15,20	-	5
Total	20	0	20

Hasil dari pengujian validitas pada *Interpersonal Emotion Regulation Questionnaire* (IERQ) yang terdiri dari 20 item adalah ditemukan hasil Chi-Square <0,001 sehingga dapat dikatakan belum fit, tetapi ditemukan model fit yang lain sudah memenuhi yaitu nilai CFI 0,878 dan TLI 0,851, dan RMSEA 0,0890 belum baik namun sudah cukup mendekati 0,9. Nilai dalam angka Stand. standardized tidak kurang dari 0,4 (Ferdinand, 2014). Seluruh item juga memiliki Stand.Estimate >0,4, sehingga seluruh itemnya dianggap valid.

Reliabilitas

Reliabilitas atau nama lainnya konsistensi dan stabilitas ialah sejauh mana hasil dari proses pengukuran (Azwar, 2015). Pada penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan bantuan IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) for windows untuk uji reliabilitas. Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel jika nilai alpha $\geq 0,6$ (Ghozali, 2016).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas *Work Family Conflict*

<i>Alpha Cronbach's</i>	<i>N of Items</i>
0,729	18

Pada uji reliabilitas ini, nilai Alpha Cronbach's keseluruhan untuk *Work Family Conflict Scale* (WFCS) sebesar 0,729 yang menunjukkan jika hasilnya lebih besar dari 0,6. Selain secara keseluruhan, didapatkan juga setiap item pada *Work Family Conflict Scale* (WFCS) ini reliabel yang ditunjukkan dari hasil nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari nilai r tabel. Pada pengukuran setiap item, penulis menggunakan nilai r tabel sebesar 0,195 dengan jumlah sampel 120 dan nilai Alpha sebesar 0,05 yang hasilnya menunjukkan jika item dari nomor 1 sampai 18 menghasilkan nilai yang lebih besar dari nilai r tabel. Maka kesimpulannya adalah alat ukur *Work Family Conflict Scale* (WFCS) secara keseluruhan maupun per item dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Regulasi Emosi Interpersonal

<i>Alpha Cronbach's</i>	<i>N of Items</i>
0,813	20

Pada uji reliabilitas ini, nilai Alpha Cronbach's keseluruhan untuk *Interpersonal Emotion Regulation Questionnaire* (IERQ) sebesar 0,813 yang menunjukkan jika hasilnya $> 0,6$. Selain secara keseluruhan, didapatkan juga setiap item pada *Interpersonal Emotion Regulation Questionnaire* (IERQ) ini reliabel yang ditunjukkan dari hasil nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari nilai r tabel. Pada pengukuran setiap item, penulis menggunakan nilai r tabel sebesar 0,195 dengan jumlah sampel 120 dan nilai Alpha sebesar 0,05 yang hasilnya menunjukkan jika item dari nomor 1 sampai 20 menghasilkan nilai yang lebih besar dari nilai r tabel. Maka kesimpulannya adalah alat ukur *Interpersonal Emotion Regulation Questionnaire* (IERQ) secara keseluruhan maupun per item dapat dikatakan reliabel.

Prosedur penelitian. Pelaksanaan penelitian diadakan terlebih dahulu dengan menentukan alat ukur, yaitu *Work Family Conflict Scale* (WFCS) dan *Interpersonal Emotion Regulation Questionnaire* (IERQ). Lalu melakukan translasi dengan bantuan pihak ke-3 yang memiliki skor toefl minimal 500 sejumlah 1 orang. Setelah melakukan translasi, dilanjutkan dengan *expert judgement* kepada tiga orang pakar dengan fokus psikologi klinis dan psikologi industri organisasi.

Setelah mendapatkan hasil dari *expert judgement*, penulis melakukan pengambilan data (*Field Study*) dari 15-19 Juli 2023 dan memperoleh 120 responden. Penulis membuat kuesioner dengan menggunakan *google form* dan disebarluaskan melalui sosial media. Kuesioner diawali dengan halaman pengenalan diri

sebagai peneliti dan menjelaskan maksud serta tujuan dari penelitian ini, lalu dilanjutkan dengan *informed consent* untuk meminta kesediaan responden untuk mengisi kuisioner kami. Skala yang digunakan untuk alat ukur ini adalah skala likert yang mengukur dari paling tidak sesuai dengan diri dan yang paling sesuai dengan diri. Tahap terakhir yaitu penulis melaksanakan pengujian statistik pada data yang berhasil didapatkan dan sudah melalui proses *cleaning* data dengan membuang data yang tidak sesuai kriteria partisipan dan juga yang mengisi dengan 1 jawaban melalui uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Analisis data. Analisis data yaitu tahapan-tahapan yang digunakan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah dan memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian. Penelitian ini akan menggunakan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, jika data terdistribusi secara normal akan memiliki nilai signifikansi $\geq 0,05$ (Sugiyono, 2014). Untuk menguji hipotesis, penulis menggunakan uji *pearson product moment* untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan *work family conflict* pada ibu yang bekerja.

HASIL

Gambaran Umum Subjek Penelitian

Tabel 5. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Data Demografi	Frekuensi	Presentase
Usia		
25-28 Tahun	28	23%
29-32 Tahun	41	34%
33-36 Tahun	30	25%
37-40 Tahun	21	18%
Pendidikan		

SMA	14	12%
D3	21	17%
D4	7	6%
S1	68	57%
S2	10	8%
Masa Kerja		
2 Tahun	5	4.2%
3 Tahun	14	11.8%
4 Tahun	7	5.9%
5 Tahun	21	17.6%
6 Tahun	10	8.4%
7 Tahun	10	8.4%
8 Tahun	16	13.4%
9 Tahun	6	5.0%
10 Tahun	7	5.8%
11 Tahun	3	2.5%
12 Tahun	8	6.7%
13 Tahun	3	2.5%
14 Tahun	6	5.0%
15 Tahun	4	3.4%
Usia Pernikahan		
2-4 Tahun	46	38%
5-7 Tahun	34	28%
8-10 Tahun	22	19%
11-13 Tahun	14	12%
14-16 Tahun	4	3%
Usia Anak		
1 Tahun	20	16.7%
2 Tahun	17	14.2%
3 Tahun	20	16.7%
4 Tahun	9	7.5%
5 Tahun	13	10.8%
6 Tahun	10	8.3%
7 Tahun	4	3.3%
8 Tahun	6	5.0%
9 Tahun	7	5.8%
10 Tahun	4	3.3%
11 Tahun	4	3.3%
12 Tahun	3	2.5%
13 Tahun	1	0.8%
14 Tahun	2	1.7%

Berdasarkan Tabel 5, responden penelitian ini paling banyak pada rentang usia 29-32 tahun sebanyak 41 orang (34%), memiliki pendidikan S1 sebanyak 68 orang (57%), dan memiliki masa kerja paling banyak 5 tahun bekerja yaitu 21 orang (17.6%). Responden pada penelitian ini juga berasal dari

usia pernikahan yang beragam, paling banyak di rentang 2-4 tahun sebanyak 46 orang (38%) dan paling banyak memiliki anak berusia 3 tahun berjumlah 20 (16.7%).

Gambaran Umum Variabel Penelitian

Untuk mengetahui gambaran *work family conflict* dan regulasi emosi interpersonal dari subjek penelitian, maka penulis melakukan kategorisasi secara normatif untuk memberikan interpretasi pada skor skala. Penelitian ini menggunakan kategorisasi yang didasari oleh model distribusi normal. Menurut Azwar (2015), kategorisasi jenjang ini bertujuan untuk memuat individu kedalam kelompok-kelompok yang memiliki posisi berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Contoh dari kontinum jenjang adalah dari rendah ke tinggi, dari sangat tidak puas ke sangat puas dan lainnya. Berikut adalah norma kategorisasi yang digunakan dalam penelitian (Azwar, 2015):

Tabel 6. Norma Kategori Skor Subjek

Kategori	Norma
Rendah	$X \leq (M - 1,0SD)$
Sedang	$(M - 1,0SD) \leq X < (M + 1,0SD)$
Tinggi	$(M + 1,0SD) < X$

Keterangan :

X = raw score skala	i_max : Skor max item
M = mean teoritik	i_min : Skor min item
$M = \frac{1}{2} (i_max + i_min)$	$\sum k$: Jumlah item
SD = estimasi besarnya satuan deviasi standar populasi	X_max : Skor max subjek
$SD = \frac{1}{6} (X_max - X_min)$	X_min : Skor min subjek

Gambaran Kategorisasi Regulasi Emosi Interpersonal

Berdasarkan norma kategori, perhitungan kategori skor skala Regulasi Emosi Interpersonal yaitu: skor minimal yang diperoleh subjek adalah $20 \times 1 = 20$, skor maksimal yang dapat diperoleh subjek adalah $20 \times 5 = 100$, estimasi besarnya satuan deviasi standar populasi yaitu $(100-20): 6 = 13$, Mean teoritiknya adalah $(100+20):2 = 60$. Subjek pada penelitian ini digolongkan menjadi 3 kategori, maka didapatkan kategorisasi dan distribusi skor Regulasi Emosi Interpersonal seperti pada tabel berikut

Tabel 7. Gambaran Kategorisasi Regulasi Emosi Interpersonal

Skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X < 47$	Rendah	5	4.2%
$47 \leq X < 73$	Sedang	86	71.6%
$73 \leq X$	Tinggi	29	24.2%
Total		120	100%

Berdasarkan Tabel 7. Responden pada penelitian ini memiliki tingkat Regulasi Emosi Interpersonal yang sedang sebanyak 86 orang (71.6%). Semakin tinggi skor regulasi emosi interpersonal individu maka individu tersebut akan merasa ketergantungan pada orang lain, sedangkan semakin rendah skor regulasi emosi interpersonal maka individu tersebut cenderung mengisolasi diri dari orang lain (Kanth & Indumathy, 2022). Maka responden pada penelitian ini dapat meregulasi emosinya dengan baik dan tidak merasa ketergantungan dengan orang lain.

Gambaran Kategorisasi *Work Family Conflict*

Berdasarkan norma kategori, perhitungan kategori skor skala *work family conflict* yaitu: skor minimal yang diperoleh subjek adalah $18 \times 1 = 18$, skor maksimal yang dapat diperoleh subjek adalah $18 \times 5 = 90$, estimasi besarnya satuan deviasi standar populasi yaitu $(90 - 18) : 6 = 12$, Mean teoritiknya adalah $(90+18):2 = 54$. Subjek pada penelitian ini digolongkan menjadi 3 kategori, maka didapatkan kategorisasi dan distribusi skor *work family conflict* seperti pada tabel berikut:

Tabel 8. Gambaran Kategorisasi *Work Family Conflict*

Skor	Kategori	Frekuensi	Persen
$X < 42$	Rendah	45	37.9%
$42 \leq X < 66$	Sedang	61	50.8%
$66 \leq X$	Tinggi	14	11.7%
Total		120	100%

Tabel 8 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini memiliki tingkat *work family conflict* yang sedang sebanyak 61 orang (50.8%). Utami & Wijaya (2018) mengungkapkan jika ibu bekerja yang memiliki *work family conflict* kategori sedang masih mengalami kesulitan dalam menangani kendala yang berasal keluarga dan pekerjaan, rasa panik tetap muncul ketika anak tiba-tiba sakit, saat pengasuhan anak dan deadline pekerjaannya berbenturan, saat mendapat kabar dari sekolah bahwa anaknya mengalami masalah, ibu

bekerja tersebut membutuhkan waktu untuk dapat menangani kendala tersebut secara perlahan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Regulasi Emosi Interpersonal dengan *Work Family Conflict*

Variabel	Pearson Correlation	Sig (P)
<i>Regulasi Emosi Interpersonal</i>	-0,090	0,329

Berdasarkan tabel 9, diperoleh nilai sig. sebesar 0,329 atau $> 0,05$ yang dapat dikatakan H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima lalu nilai *pearson correlation* sebesar -0,090. Dapat disimpulkan jika terdapat hubungan negatif dan tidak signifikan antara regulasi emosi interpersonal terhadap *work family conflict*.

Tabel 10. Uji Hipotesis Perdimensi Work Family Conflict

Regulasi Emosi Interpersonal		
	Pearson Correlation	Sig (P)
<i>Time Based WIF</i>	0,016	0,864
<i>Time Based FIW</i>	-0,078	0,395
<i>Strain Based WIF</i>	0,162	0,078
<i>Strain Based FIW</i>	0,050	0,590
<i>Behavior Based WIF</i>	-0,288*	0,001
<i>Behavior Based FIW</i>	-0,252**	0,006

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat bahwa:

1. Hasil uji hipotesis regulasi emosi interpersonal dengan *time-based work interference with family* menunjukkan nilai sig. sebesar 0,864 atau $> 0,05$ yang dapat dikatakan H_{a1} ditolak. Maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi interpersonal dengan *time-based work interference with family* pada ibu yang bekerja.
2. Hasil uji hipotesis regulasi emosi interpersonal dengan *time-based family interference with work* menunjukkan nilai sig. sebesar 0,395 atau $> 0,05$ yang dapat dikatakan H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima. Maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi interpersonal dengan *time-based family interference with work* pada ibu yang bekerja.
3. Hasil uji hipotesis regulasi emosi interpersonal dengan *strain-based work interference with family* menunjukkan nilai sig. sebesar 0,078 atau $> 0,05$ yang dapat dikatakan H_{a1} ditolak. Maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi interpersonal dengan *strain-based work interference with family* pada ibu yang bekerja.
4. Hasil uji hipotesis regulasi emosi interpersonal dengan *strain-based family interference with work* menunjukkan nilai sig. sebesar 0,590 atau $> 0,05$ yang dapat dikatakan H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima. Maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi interpersonal dengan *strain-based family*

interference with work pada ibu yang bekerja.

5. Hasil uji hipotesis regulasi emosi interpersonal dengan *behavior based work interference with family* menunjukkan nilai sig. sebesar 0,001 atau $< 0,05$ yang dapat dikatakan H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak lalu nilai *pearson correlation* sebesar -0,288. Maka dapat dikatakan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara regulasi emosi interpersonal dengan *behavior based work interference with family* pada ibu yang bekerja, semakin tinggi regulasi emosi interpersonal maka semakin rendah juga *behavior-based work interference with family* dan sebaliknya.
6. Hasil uji hipotesis regulasi emosi interpersonal dengan *behavior based family interference with work* menunjukkan nilai sig. sebesar 0,006 atau $< 0,05$ yang dapat dikatakan H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak lalu nilai *pearson correlation* sebesar -0,252. Maka dapat dikatakan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara regulasi emosi interpersonal dengan *behavior based family interference with work* pada ibu yang bekerja, semakin tinggi regulasi emosi interpersonal maka semakin rendah juga *behavior based family interference with work* dan sebaliknya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan *work family conflict* pada ibu yang bekerja.
2. Tidak terdapat hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan *time based work interference with family* pada ibu yang bekerja.
3. Tidak terdapat hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan *time based family interference with work* pada ibu yang bekerja.
4. Tidak terdapat hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan *strain based work interference with family* pada ibu yang bekerja.
5. Tidak terdapat hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan *strain based family interference with work* pada ibu yang bekerja.
6. Terdapat hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan *behavior based work interference with family* pada ibu yang bekerja.
7. Terdapat hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan *behavior based family interference with work* pada ibu yang bekerja

DISKUSI

Dalam penelitian ini tidak hanya mencari hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan *work family conflict* secara keseluruhan namun juga pada masing-masing dimensi dari enam dimensi *work family conflict*. Penelitian ini menemukan adanya hubungan antara regulasi emosi interpersonal terhadap *behavior based work interference with family* pada ibu

yang bekerja. Hubungan ini adalah hubungan negatif. Semakin tinggi *behavior based work interference with family* semakin rendah regulasi emosi interpersonal rendah begitupun sebaliknya. Indikator perilaku dari dimensi *behavior based work interference with family* yaitu merasa tidak dapat menyelesaikan masalah secara efektif terhadap pekerjaan, kebiasaan yang dilakukan di tempat kerja tidak bisa dilakukan di rumah (Greenhaus & Beutell, 1985). Dapat dikatakan jika ibu bekerja yang memiliki regulasi emosi interpersonal baik dapat menyelesaikan masalah pekerjaan secara efektif dan tidak adanya perubahan perilaku yang mengganggu berjalannya peran sebagai ibu yang bekerja dan ibu rumah tangga.

Ditemukan juga adanya hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan *behavior based family interference with work* pada ibu yang bekerja. Hubungannya adalah negatif. Artinya semakin tinggi *behavior based family interference with work*, semakin rendah regulasi emosi interpersonal rendah begitupun sebaliknya. Indikator perilaku dari dimensi *behavior based family interference with work* meliputi merasa tidak dapat menyelesaikan masalah secara efektif terhadap rumah tangga, kebiasaan yang dilakukan di di rumah tidak bisa dilakukan tempat kerja, dan aturan yang biasa diterapkan dirumah tidak bisa dilakukan di tempat kerja (Greenhaus & Beutell, 1985). Dapat dikatakan jika ibu bekerja yang memiliki regulasi emosi interpersonal baik dapat menyelesaikan masalah rumah tangga secara efektif dan tidak adanya perubahan perilaku yang mengganggu berjalannya peran sebagai

ibu rumah tangga dan ibu yang bekerja.

Penelitian ini juga menunjukkan tidak adanya hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan *work family conflict* pada ibu yang bekerja. Selain itu, penelitian ini juga tidak menemukan adanya hubungan antara regulasi emosi interpersonal dengan empat dimensi *work family conflict* yaitu *time based work interference with family*, *time based family interference with work*, *strain based work interference with family*, *strain based family interference with work*.

Berdasarkan kategorisasi, responden penelitian ini memiliki tingkat regulasi emosi interpersonal yang sedang sebanyak 86 orang (71.6%). Menurut Kanth dan Indumathy (2022) semakin tinggi skor regulasi emosi interpersonal individu maka individu tersebut akan merasa ketergantungan pada orang lain, sedangkan semakin rendah skor regulasi emosi interpersonal maka individu tersebut cenderung mengisolasi diri dari orang lain. Maka responden pada penelitian ini dapat meregulasi emosinya dengan baik dan tidak begitu merasa ketergantungan dengan orang lain. Responden penelitian ini juga memiliki tingkat *work family conflict* sedang yang sesuai dengan penelitian dari Utami & Wijaya (2018) jika ibu bekerja yang merasakan *work family conflict* kategori sedang masih mengalami kesulitan dalam menangani kendala yang berasal keluarga dan pekerjaan, rasa panik tetap muncul ketika anak tiba-tiba sakit, dan *deadline* pekerjaan berbenturan.

Kemudian selama penelitian ini dilakukan, peneliti ditemukan keterbatasan yaitu cukup sulitnya mendapatkan responden yang sesuai

dengan kriteria. Selain itu untuk penelitian selanjutnya, terdapat saran metodologis dan saran praktis yang dapat dijadikan pertimbangan.

Saran Metodologis

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan data demografi mengenai tempat tinggal, yaitu apakah tinggal di rumah sendiri atau tinggal bersama mertua. Data demografi lainnya yang dapat ditambahkan yaitu penghasilan dan pekerjaan suami.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang diprediksi dapat mempengaruhi regulasi emosi interpersonal, seperti dukungan sosial. Salah satu faktor terjadinya *work family conflict* menurut Stoner dkk (1991), yaitu kurangnya dukungan keluarga yang dapat berupa dukungan emosional dan psikologis pada ibu atau ayah bekerja.
3. Melakukan penelitian serupa pada laki-laki yang sudah menikah. Hal ini dikarenakan *work family conflict* mungkin tidak hanya dialami oleh perempuan saja tetapi juga dialami oleh laki-laki.

Saran Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat *work family conflict* pada ibu yang bekerja. Oleh karena itu disarankan untuk mengadakan psikoedukasi tentang cara mengelola konflik dalam pekerjaan bagi pasangan, terutama, bila terdapat ibu yang bekerja. Psikoedukasi tersebut dapat

diselenggarakan oleh instansi pemerintah seperti KUA, atau instansi swasta.

2. Saran bagi keluarga adalah untuk lebih saling mengerti dan memahami, terutama bagi keluarga dengan ibu yang bekerja.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah cukup sulitnya mendapatkan responden yang sesuai dengan kriteria.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, H. N. (2017). Regulasi emosi dan work-family conflict pada guru wanita honorer di sekolah dasar swasta (*Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta*).
- Azwar, Saifuddin. (2015). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2022). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,83 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,89 juta rupiah per Bulan. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/1915/februari-2022/Tingkatpengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-83-persen.html>
- 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(2), 249-276.
- Chaniffa, A. Y. (2021). Hubungan antara regulasi emosi dan konflik peran pekerjaan dan keluarga pada ibu yang bekerja.
- Cohen, J. (1988). The effect size. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 77-83.
- Ferdinand, A. (2014). Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(4), 560.
- Habel, M. B. P. P., & Bethania, M. (2012). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita di Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1(02).
- Hanifah, A. (2022). Hubungan regulasi emosi interpersonal dengan kecemasan pada ibu hamil risiko tinggi (*Doctoral*

- dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Hofmann, S. G. (2014). Interpersonal emotion regulation model of mood and anxiety disorders. *Cognitive Therapy And Research*, 38, 483-492.
- Hofmann, S. G., Carpenter, J. K., & Curtiss, J. (2016). Interpersonal emotion regulation questionnaire (IERQ): Scale development and psychometric characteristics. *Cognitive Therapy And Research*, 40, 341-356.
- Jannah, S. A. M., Kadiyono, A. L., & Harding, D. (2022). Working mother issue: the effect of family emotional support on work-family conflict. *Journal of Family Sciences*, 7(1), 43-55.
- Kanth, D. B., & Indumathy, J. (2022). Psychometric properties of the interpersonal emotion regulation questionnaire among couples in India. *Interpersonal: An International Journal on Personal Relationships*, 16(1), 36-55.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal Of Organizational Behavior*, 16(3), 235-258.
- Kumar, R. (2018). Research methodology: A step-by-step guide for beginners. Sage.
- Messina, I., Calvo, V., Masaro, C., Ghedin, S., & Marogna, C. (2021). Interpersonal emotion regulation: From research to group therapy. *Frontiers in Psychology*, 12, 636919.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725.
- Santrock, J, W, (2011). Life-span development (perkembangan masa hidup) Jakarta:Erlangga
- Sarmiento, R. P., & Costa, V. (2019). Confirmatory factor analysis case study. *arXiv preprint arXiv:1905.05598*.
- Speights, S. L., Bochantin, J. E., & Cowan, R. L. (2020). Feeling, expressing, and managing emotions in work-family conflict. *Journal of Business and Psychology*, 35, 363-380.
- Stoner, C. R., Hartman, R. I., & Arora, R. (1991). Work/family conflict: A study of women in management. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 7(1), 67-74.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan research & development. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, C., Mar'at, S., & Idulfilastri, R. M. (2021). Pengujian validitas konstruk alat

- ukur interpersonal emotion regulation questionnaire pada remaja dengan menggunakan confirmatory factor analysis. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 5(1), 1-10.
- Tewal, B., & Tewal, F. B. (2014). Pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1).
- Thania, I., Pritasari, S. P., Theresia, V., Suryaputra, A. F., & Yosua, I. (2021). Stres akibat konflik peran ganda dan coping stress pada ibu yang bekerja dari rumah selama pandemi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Mind Set*, 1(01), 25-50.
- The jamovi project (2022). *jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>
- Trifani, W., & Hermaleni, T. (2019). Hubungan Work Family Conflict dengan Kepuasan Pernikahan pada Wanita yang Bekerja. *Jurnal Riset Psikologi*, 2019(3).
- Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 16(1).
- Uysal Irak, D., Kalkışım, K., & Yıldırım, M. (2020). Emotional support makes the difference: Work-family conflict and employment related guilt among employed mothers. *Sex Roles*, 82, 53-65.
- Wharton, A. S., & Erickson, R. J. (1995). The consequences of caring: Exploring the links between women's job and family emotion work. *The Sociological Quarterly*, 36(2), 273-296.