

**HUBUNGAN *PARENTING SELF EFFICACY* DENGAN
WORK FAMILY CONFLICT PADA PERAWAT DI KOTA
BUKITTINGGI**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Psikologi**

WIDYA ASTUTI

NIM. 21011086

**DEPARTEMEN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN *PARENTING SELF EFFICACY* DENGAN *WORK*
FAMILY CONFLICT PADA PERAWAT DI KOTA
BUKITTINGGI**

Nama : Widya Astuti

Nim : 21011086

Departemen : Psikologi

Fakultas : Psikologi dan Kesehatan

Mengetahui,
Kepala Departemen

Bukittinggi, Mei 2025
Dosen Pembimbing



Dr. Mardianto, S.Ag., M.Si
NIP.197703242006041001



Zulian Fikry, S.Psi., M.A
NIP.198803122022031004

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Widya Astuti
NIM : 21011086
Departemen : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan *Parenting Self Efficacy* Dengan *Work Family Conflict* Pada Perawat Di Kota Bukittinggi

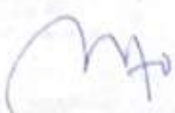
Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Zulian Fikry, S.Psi., M.A
Penguji I : Dr. Tuti Rahmi, M.Si., Psikolog
Penguji II : Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A
Ditetapkan di : Bukittinggi
Tanggal : 27 Mei 2025

()
()
()

Mengetahui
Kepala Departemen Psikologi


Dr. Mardianto, S.Ag., M.Si
NIP. 197703242006041001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara *Parenting Self-Efficacy* dengan *work-family conflict* pada Perawat di Kota Bukittinggi.”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang. Penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T., M.T., Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Suryanef, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Mardianto, S.Ag., M,Si selaku Kepala Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Zulian Fikry, S.Psi, M.A selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Tuti Rahmi, M.Si., Psikolog dan Bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan masukan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang yang telah mengajari dan memberikan ilmu yang sangat berharga selama proses perkuliahan.
7. Seluruh Staf Administrasi Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang yang telah membantu dan memfasilitasi peneliti selama proses perkuliahan maupun selama proses penyusunan skripsi.

8. Kepada kedua orangtua tercinta yang sudah berhasil menghantarkan putri tercintanya sampai di titik ini, terima kasih sudah menjadi orangtua yang luar biasa untuk peneliti, yang selalu lebih dari cukup dalam memenuhi seluruh kebutuhan putri tercintanya ini mulai dari kecil hingga saat ini dan sampai kapanpun. Terima kasih atas segala cinta, pengorbanan, dan doa yang tiada henti diberikan tanpa pernah lelah. Setiap langkah dan pencapaian yang diraih peneliti tidak akan mungkin tercapai tanpa dukungan tulus dan keikhlasan kalian. *Once again, I would like to express my deepest gratitude to my amazing mom and dad. Thank you for your endless love, unwavering support, and the countless sacrifices you've made to help me reach this point. Your guidance and encouragement have been my greatest motivation, and I am forever grateful to have parents as wonderful as you. This achievement is as much yours as it is mine. I love you more than words can express.*
9. Teruntuk *My older brother and my younger sister*, sudah menjadi saudara kandung yang luar biasa untuk peneliti, yang hobinya selalu ngajak ribut.
10. Teruntuk kakak baru peneliti alias kakak ipar terima kasih sudah memberikan semangat, motivasi dan energi positif-nya kepada peneliti.
11. Teruntuk para sepupu terima kasih juga sudah memberikan semangat dan motivasinya dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Terima kasih yang tulus kepada Aditia Rahman or Dekjiel teman sekelas yang secara tidak diduga ternyata menjadi salah satu bagian dalam perjalanan perkuliahan ini sejak semester (empat). Terima kasih untuk semua dukungan, kebersamaan dan kesediaannya menemani peneliti dalam proses perkuliahan dan dalam menjelajah Sumatera Barat ini. Peneliti banyak mendapatkan *first experience*, berbagai momen tak terlupakan yang mengajarkan banyak hal baru. Kebersamaan yang penuh tawa, perjalanan yang penuh petualangan, dan cerita-cerita seru di setiap langkah menjadi bagian berharga dalam kenangan perkuliahan ini. Terima kasih telah menjadi teman perjalanan yang hebat dan selalu ada dalam suka maupun

duka. *See you on top* Semoga kita bisa mencapai semua mimpi-mimpi besar kita dan bertemu di puncak kesuksesan nanti.

13. Kepada Gita Syawala Indah Firtri, Ayu Anjelina, Rodatul Jannah, Anisa Resa Savitri, Assri Fitrida Putri, Annisa Rahmi terima kasih sudah mensupport anak rantau ini selama masa perkuliahan, terima kasih sudah menjadi sahabat yang luar biasa yang selalu ada dikala susah dan senang peneliti, tanpa support dari kalian peneliti tidak akan se yakin untuk jauh dari rumah. See U On Top guys.
14. Skripsi ini bukan hanya sekadar tugas akhir, tetapi juga sebuah perjalanan panjang yang penuh dengan tantangan, pembelajaran, dan refleksi diri. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri atas keberanian untuk memulai, ketekunan untuk terus melangkah meski sering ingin menyerah, dan ketulusan untuk terus belajar dan bertumbuh sepanjang proses ini. Perjalanan yang tidaklah mudah. Ada banyak malam tanpa tidur, keraguan yang datang silih berganti, dan rasa lelah yang terkadang membuat langkah terasa berat. Namun, saya bersyukur karena telah memilih untuk tetap berjalan. Terima kasih kepada diri saya yang telah berjuang sejauh ini, yang tetap berdiri ketika semuanya terasa berat, dan yang tidak berhenti percaya bahwa semua ini akan selesai pada waktunya.

LEMBAR ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Widya Astuti

NIM : 21011086

Tanda Tangan :

Tanggal : Mei 2025



ABSTRAK

Judul : Hubungan *Parenting Self-Efficacy* dengan *Work-Family Conflict* pada Perawat di Kota Bukittinggi

Nama: Widya Astuti

Pembimbing : Zulian Fikry, S.Psi., M.A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Parenting Self-Efficacy* dan *Work-Family Conflict* pada perawat di Kota Bukittinggi. *Parenting Self-Efficacy* merupakan keyakinan orang tua terhadap kemampuannya dalam menjalankan peran sebagai pengasuh anak secara efektif, sementara *Work-Family Conflict* adalah konflik peran yang terjadi ketika tuntutan antara pekerjaan dan keluarga saling berbenturan sehingga mengganggu keseimbangan peran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* pada 85 perawat yang bekerja di Kota Bukittinggi, yang telah menikah, memiliki anak, dan minimal memiliki masa kerja tiga tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui skala *Parenting Self-Efficacy* dan *Work-Family Conflict* yang telah diadaptasi dan divalidasi sebelumnya. Hasil analisis data menggunakan teknik korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Parenting Self-Efficacy* dan *Work-Family Conflict* pada perawat di Kota Bukittinggi ($r = -0,400$, $p < 0,01$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *Parenting Self-Efficacy*, semakin rendah tingkat *Work-Family Conflict* yang dialami oleh perawat. Dengan demikian, peningkatan *Parenting Self-Efficacy* dapat menjadi salah satu upaya untuk mengurangi konflik peran ganda yang dialami oleh perawat dalam menjalankan tugas profesional dan peran pengasuhan.

Kata Kunci: *Parenting Self-Efficacy*, *Work-Family Conflict*, Perawat

ABSTRACT

Judul : Hubungan *Parenting Self-Efficacy* dengan *Work-Family Conflict* pada Perawat di Kota Bukittinggi

Nama: Widya Astuti

Pembimbing : Zulian Fikry, S.Psi., M.A

This study aims to examine the relationship between Parenting Self-Efficacy and Work-Family Conflict among nurses in Bukittinggi City. Parenting Self-Efficacy is defined as parents' belief in their ability to effectively perform their roles as caregivers, while Work-Family Conflict refers to role conflicts that arise when demands from work and family interfere with one another, disrupting role balance. This study employed a quantitative approach with a correlational method. Sampling was conducted using purposive sampling on 85 nurses working in Bukittinggi City, who are married, have children, and have a minimum of three years of work experience.

Data collection was carried out using the Parenting Self-Efficacy and Work-Family Conflict scales, which had been previously adapted and validated. Data analysis with the Pearson correlation technique showed a significant negative relationship between Parenting Self-Efficacy and Work-Family Conflict among nurses in Bukittinggi City ($r = -0.400$, $p < 0.01$). This indicates that the higher the Parenting Self-Efficacy, the lower the level of Work-Family Conflict experienced by nurses. Therefore, enhancing Parenting Self-Efficacy can be an effective strategy to reduce dual-role conflicts experienced by nurses in balancing professional duties and parenting roles.

Keywords: Parenting Self-Efficacy, Work-Family Conflict, Nurses

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
LEMBAR ORISINALITAS.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
F. Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya	10
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. <i>Work Family Conflict</i>	11
1) Pengertian <i>Work family conflict</i>	11
2) Dimensi <i>Work Family Conflict</i>	
3) Aspek Aspek <i>Work family conflict</i>	12
4) Faktor Faktor yang mempengaruhi <i>Work family conflict</i>	13
B. <i>Parenting Self Efficacy</i>	15
1) Pengertian <i>Parenting Self Efficacy</i>	15

2) Dimensi <i>Parenting Self-Efficacy</i>	17
3) Faktor-Faktor <i>Parenting Self-Efficacy</i>	19
C. Dinamika Hubungan Antar Variabel.....	20
D. Kerangka Konseptual.....	24
E. Hipotesis.....	24
BAB III METODELOGI PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
1) Skala <i>Work family conflict</i>	27
2) Skala <i>Parenting Self Efficacy</i>	28
F. Validitas dan Reabilitas	29
1) Validitas	29
2) Reabilitas	30
G. Prosedur Penelitian	30
H. Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Deskripsi Subjek Penelitian	33
B. Pelaksanaan Penelitian	33
C. Hasil Penelitian	33
1. Deskripsi Data Variabel Penelitian	33
2. Kategorisasi Data Penelitian	35
3. Uji Asumsi Klasik	40

a. Uji Normalitas	40
b. Uji Linearitas	40
c. Uji Hipotesis	41
D. Pembahasan	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	46
A. Kesimpulan	46
B. Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print <i>Work Family Conflict</i>	28
Tabel 3.2 Blue Print <i>Self-Efficacy for Parenting Tasks Index</i>	29
Tabel 4.1. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja	33
Tabel 4.2 Deskripsi Data Variabel X dan Y.....	34
Tabel 4.3. Kategorisasi Data Variabel <i>Parenting Self Efficacy</i>	35
Tabel 4.4 Hipotetik dan Empirik <i>Parenting Self Efficacy</i>	36
Tabel 4.5 Aspek <i>Parenting Self Efficacy</i>	37
Tabel 4.6 Kategorisasi Data <i>Work Family Conflict</i>	38
Tabel 4.7 Hipotetik dan Empirik <i>Work Family Conflict</i>	38
Tabel 4.8 Aspek <i>Work to Family Conflict</i>	39
Tabel 4.9 Hasil Normalitas	39
Tabel 4.10 Hasil Linearitas.....	40
Tabel 4.11 Hasil Hipotesis.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	24
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	56
Lampiran 2. Izin Penggunaan alat ukur <i>Work Family Conflict</i>	59
Lampiran 3. Skala <i>work family conflict</i>	60
Lampiran 4. Skala <i>Parenting Self Efficacy</i>	61
Lampiran 5. Hasil Validitas <i>Work Family Conflict</i>	63
Lampiran 6. Hasil Validitas <i>Parenting self efficacy</i>	68
Lampiran 7. Reabilitas <i>Work Family Conflict</i>	76
Lampiran 8. Reabilitas <i>Parenting Self Efficacy</i>	77
Lampiran 9. Data Penelitian <i>Work Family Conflict</i>	78
Lampiran 10. Data Penelitian <i>Parenting Self Efficacy</i>	80
Lampiran 11. Kategorisasi <i>Work Family Conflict</i>	83
Lampiran 12. Kategorisasi <i>work to family conflict</i>	83
Lampiran 13. Kategorisasi <i>family to work family conflict</i>	83
Lampiran 14. Kategorisasi <i>Parenting Self Efficacy</i>	84
Lampiran 15. Kategori <i>Achievement</i>	84
Lampiran 16. Kategori <i>Recreation</i>	84
Lampiran 17. Kategorisasi Disiplin.....	84
Lampiran 18. Kategorisasi <i>Nurturance</i>	85
Lampiran 19. Kategorisasi <i>Health</i>	85
Lampiran 20. Normalitas.....	85
Lampiran 21. Linearitas.....	86
Lampiran 22. Hipotesis.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan sosial yang terjadi akibat arus globalisasi telah membawa dampak signifikan terhadap struktur sosial, nilai-nilai budaya, dan peran gender di berbagai belahan dunia, termasuk Indonesia. Salah satu manifestasi nyata dari perubahan tersebut adalah meningkatnya partisipasi perempuan dalam sektor publik, termasuk di dunia kerja formal (Fakih, 2013). Fenomena ini tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga berimplikasi pada dinamika peran dalam keluarga dan masyarakat. Di Indonesia, khususnya di wilayah seperti Kota Bukittinggi, perempuan tetap memikul beban ganda meskipun telah berpartisipasi aktif di dunia kerja. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia dan beberapa penelitian lokal, sekitar 50-55% wanita yang bekerja melaporkan merasa kesulitan untuk menyeimbangkan peran kerja dan keluarga.

Di Minangkabau, sistem kekerabatan matrilineal secara normatif memang menempatkan perempuan sebagai pemilik harta pusaka dan penerus garis keturunan ibu, namun dalam praktiknya, perempuan tetap memikul tanggung jawab domestik, sementara peran kepemimpinan sosial seringkali tetap didominasi laki-laki (Indrawati, 2019). Peran domestik yang melekat secara kultural kepada perempuan, seperti mengurus rumah tangga dan mendidik anak, masih menjadi tanggung jawab utama yang sulit terlepas (Situmorang, 2017). Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi perempuan yang bekerja, termasuk mereka yang berprofesi sebagai perawat di fasilitas kesehatan yang memiliki tuntutan kerja tinggi. Hal ini sejalan dengan Suryadi (2019), perempuan Minangkabau, meskipun diberi kebebasan untuk bekerja di luar rumah, tetap dianggap sebagai pihak yang paling bertanggung jawab dalam pengasuhan anak dan pengelolaan rumah tangga. Konsep ini dikenal dengan istilah *bundo kanduang*, yakni perempuan sebagai penjaga nilai adat dan kesejahteraan keluarga.

Perempuan yang berprofesi sebagai perawat akan menghadapi tuntutan ganda menyelesaikan tugas profesional dengan baik dan tetap memenuhi ekspektasi sosial sebagai ibu rumah tangga yang ideal.

Profesi perawat merupakan salah satu sektor pekerjaan yang memiliki beban kerja berat, dengan jam kerja panjang, sistem shift yang tidak menentu, serta tanggung jawab besar dalam merawat pasien. Perawat dituntut untuk memiliki ketepatan, ketahanan fisik, dan kesiapan emosional dalam menjalankan tugasnya (Kemenkes RI, 2018). Kondisi kerja yang intens dan fleksibilitas waktu yang rendah menjadikan perawat sebagai salah satu kelompok pekerja yang rentan mengalami *Work-Family Conflict* atau konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Voydanoff, 2005). Dengan memiliki fleksibilitas waktu yang rendah, di mana perawat sering kali tidak memiliki kontrol penuh atas jadwal kerja mereka, termasuk keharusan bekerja pada hari libur, akhir pekan, dan shift malam. Kondisi kerja seperti ini berpotensi menimbulkan *Work-Family Conflict* karena terjadi benturan antara tuntutan pekerjaan dengan peran dalam keluarga.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985), *Work-Family Conflict* merupakan bentuk konflik peran yang terjadi ketika tuntutan dari domain pekerjaan dan keluarga saling berbenturan dalam beberapa aspek, yaitu konflik berbasis waktu (*time-based conflict*), konflik berbasis tekanan (*strain-based conflict*), dan konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*). Perempuan yang bekerja sering kali mengalami tekanan akibat jam kerja yang panjang, tuntutan shift malam, serta tanggung jawab domestik yang tetap melekat, seperti mengasuh anak dan mengurus rumah tangga. Di Kota Bukittinggi sendiri, data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) menunjukkan bahwa 62,8% perempuan bekerja tetap bertanggung jawab atas urusan domestik keluarga, meskipun memiliki pekerjaan penuh waktu.

Pada perawat perempuan di Bukittinggi, konflik berbasis waktu sering terjadi karena jam kerja yang panjang dan sistem shift, khususnya shift malam, menyebabkan perawat kesulitan untuk meluangkan waktu

yang cukup bersama keluarga. Sementara itu, konflik berbasis tekanan muncul karena tingginya stres akibat beban kerja yang berat, risiko pekerjaan, dan tanggung jawab moral terhadap pasien yang berisiko memengaruhi kondisi emosional perawat di rumah. Adapun konflik berbasis perilaku terjadi ketika tuntutan perilaku profesional di lingkungan kerja, seperti harus bersikap tegas, sigap, dan rasional dalam situasi darurat, tidak selalu sesuai dengan peran keibuan yang menuntut kelembutan, kesabaran, dan kehangatan di rumah. Fakta ini didukung oleh temuan Cinamon & Rich (2005) yang menyatakan bahwa profesi dengan tuntutan kerja tinggi dan sistem waktu kerja fleksibilitas rendah, seperti perawat, memiliki risiko *Work-Family Conflict* yang lebih besar dibandingkan pekerjaan lain.

Dampak dari konflik peran ganda ini tidak hanya bersifat fisik tetapi juga psikologis dan emosional. Stres, kelelahan, rasa bersalah, hingga *burnout* menjadi masalah yang sering dihadapi perempuan bekerja, khususnya mereka yang memiliki anak usia dini (Cinamon & Rich, 2005). Kondisi ini dapat mempengaruhi kualitas hidup, produktivitas kerja, dan keharmonisan keluarga. Menurut Voydanooff (2005), konflik peran yang tidak seimbang berpotensi mengganggu kesejahteraan psikologis individu serta menurunkan kualitas hubungan dalam keluarga. Hal ini memperbesar potensi terjadinya *Work-Family Conflict* yang berpengaruh terhadap kesehatan mental dan kinerja perawat.

Salah satu faktor yang dapat membantu individu menghadapi tekanan peran ganda adalah *Parenting Self-Efficacy*. *Parenting Self-Efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas dan peran sebagai orang tua secara efektif (Coleman & Karraker, 2000). Konsep ini berakar dari teori *self-efficacy* Bandura (1997) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya akan memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, dan bertindak. Penelitian menunjukkan bahwa perempuan dengan tingkat *Parenting Self-Efficacy* yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, membagi waktu, serta menyeimbangkan peran sebagai pekerja dan

ibu, sehingga dapat menekan dampak negatif dari *Work-Family Conflict* (Haslam et al., 2006). Perawat yang memiliki *Parenting Self-Efficacy* yang baik diperkirakan akan memiliki kemampuan manajemen peran yang lebih efektif, sehingga dapat mengurangi risiko stres berlebihan akibat peran ganda.

Parenting Self-Efficacy memiliki hubungan erat dengan aspek-aspek psikologis lain seperti kontrol diri, kemampuan coping, dan dukungan sosial. Bandura (1997) menjelaskan bahwa efikasi diri berperan sebagai determinan utama dalam proses regulasi diri, di mana individu dengan efikasi diri tinggi akan lebih mampu menentukan tujuan realistis, memilih strategi efektif, serta bertahan dalam situasi penuh tantangan. Dalam situasi kerja perawat di Bukittinggi yang padat tuntutan, keyakinan diri dalam menjalankan peran sebagai orang tua menjadi modal penting agar ibu perawat tidak mudah mengalami kelelahan emosional maupun penurunan fungsi pengasuhan akibat *Work-Family Conflict*.

Perawat perempuan yang memiliki *Parenting Self-Efficacy* tinggi tidak hanya mampu mengelola stres akibat beban kerja, tetapi juga lebih efektif dalam mengatur waktu dan strategi pengasuhan anak di tengah jadwal kerja yang padat. Hal ini sejalan dengan temuan Sanders & Woolley (2005) yang menyatakan bahwa ibu dengan *Parenting Self-Efficacy* tinggi cenderung lebih mampu mengembangkan pola pengasuhan yang responsif, konsisten, dan adaptif dalam menghadapi situasi keluarga yang dinamis. Pada perawat, hal ini berarti seorang perawat dapat memanfaatkan waktu terbatasnya secara optimal untuk tetap memenuhi kebutuhan emosional dan fisik anak, sekaligus menjaga kualitas interaksi keluarga meskipun berada dalam tekanan pekerjaan.

Di wilayah Bukittinggi sendiri, kajian tentang *Parenting Self-Efficacy* dalam konteks *Work-Family Conflict* masih terbatas. Sebagian besar penelitian di Indonesia cenderung berfokus pada hubungan *Work-Family Conflict* dengan stres kerja, burnout, atau kesejahteraan psikologis secara umum (Misnaniarti, 2017). Penelitian mengenai peran *Parenting*

Self-Efficacy dalam menurunkan *Work-Family Conflict* pada perawat perempuan di Bukittinggi hampir belum pernah dilakukan secara sistematis. Padahal, karakteristik budaya Minangkabau yang menempatkan perempuan sebagai pemegang utama peran domestik sekaligus tuntutan kerja sebagai perawat yang intens dan penuh risiko.

Pada fenomena ini ditemukan melalui hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada awal tahun 2025 di salah satu rumah sakit besar, di mana sebagian besar perawat perempuan yang bekerja shift mengaku sering merasa kelelahan fisik, tekanan emosional, serta rasa bersalah karena waktu bersama anak berkurang. Situasi ini diperburuk oleh keterbatasan waktu istirahat, beban pasien yang tinggi, dan jadwal shift yang tidak menentu. Di sinilah *Parenting Self-Efficacy* berperan sebagai *buffer* atau peredam dampak negatif *Work-Family Conflict*.

Seorang ibu perawat dengan *Parenting Self-Efficacy* tinggi akan lebih mampu melakukan manajemen waktu yang efektif, menjaga kualitas interaksi dengan anak meskipun dalam waktu singkat, serta menerapkan pola pengasuhan positif meskipun menghadapi stres kerja. Hal ini diperkuat oleh Jones & Prinz (2005) yang menyatakan bahwa *Parenting Self-Efficacy* memiliki kontribusi signifikan dalam menurunkan tingkat stres dan gangguan emosional pada ibu bekerja. Ibu yang merasa percaya diri dalam kemampuannya mengasuh anak cenderung lebih mampu menghadapi tekanan peran ganda dan lebih sedikit mengalami *burnout* dibandingkan ibu dengan *Parenting Self-Efficacy* rendah.

Aspek-aspek dalam *Parenting Self-Efficacy* yang berkaitan langsung dengan upaya mengatasi *Work-Family Conflict* pada perawat antara lain kemampuan pengaturan waktu, pengendalian emosi saat menghadapi anak setelah bekerja, keyakinan diri dalam memenuhi kebutuhan anak, serta keterampilan menyelesaikan masalah pengasuhan secara cepat dan tepat. Sanders & Woolley (2005) menambahkan bahwa *Parenting Self-Efficacy* juga berhubungan dengan kemampuan ibu dalam menetapkan prioritas, mengatur strategi coping, serta membangun komunikasi terbuka dengan

anggota keluarga untuk membagi peran secara lebih proporsional. Dengan demikian, *Parenting Self-Efficacy* tidak hanya berperan dalam proses pengasuhan anak, tetapi juga sebagai variabel penting yang dapat memitigasi dampak *Work-Family Conflict* dalam kehidupan perempuan bekerja, khususnya perawat.

faktor-faktor yang memengaruhi *Parenting Self-Efficacy* juga memberikan kontribusi signifikan terhadap dinamika *Work-Family Conflict*. Berdasarkan teori Bandura (1997), *Parenting Self-Efficacy* dibentuk melalui empat sumber utama, yaitu *mastery experience* (pengalaman keberhasilan dalam pengasuhan sebelumnya), *vicarious experience* (pengamatan terhadap model pengasuhan orang lain), *verbal persuasion* (dukungan verbal dari orang sekitar), serta *physiological and affective state* (kondisi fisiologis dan afeksi emosional). Perawat yang pernah mengalami keberhasilan dalam mendidik atau menghadapi situasi sulit bersama anaknya akan memiliki kepercayaan diri lebih tinggi saat menghadapi situasi serupa di masa mendatang, sehingga beban mental akibat konflik peran dapat berkurang.

Sementara itu, dukungan verbal dari pasangan, keluarga, dan lingkungan kerja menjadi faktor protektif eksternal yang dapat memperkuat *Parenting Self-Efficacy* perawat. Ketika seorang perawat merasa dihargai, didukung, dan diberikan validasi atas peran pengasuhannya, hal ini dapat meningkatkan perasaan mampu dan kompetensi diri, sehingga stres akibat *Work-Family Conflict* bisa ditekan. Kondisi fisik dan emosional juga berperan penting. Perawat yang dalam kondisi lelah atau mengalami burnout cenderung memiliki *Parenting Self-Efficacy* rendah, sehingga lebih mudah merasa kewalahan menghadapi tuntutan peran ganda, sementara perawat dengan kondisi fisik bugar dan stabil secara emosional akan lebih mampu mengatasi dinamika peran yang kompleks tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Cinamon & Rich (2005), ditemukan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi menunjukkan resiliensi yang lebih baik dalam menghadapi konflik peran, serta lebih adaptif dalam

menyelesaikan tuntutan yang bersaing antara pekerjaan dan keluarga. Mereka mampu menetapkan batasan peran yang jelas, membagi waktu secara efektif, serta lebih mampu memanfaatkan dukungan sosial yang ada. Di sisi lain, individu dengan *Parenting Self-Efficacy* rendah cenderung mengalami ketidakmampuan dalam mengatur waktu dan mengelola emosi, sehingga *Work-Family Conflict* menjadi lebih sering terjadi dan berdampak negatif terhadap kesejahteraan mental dan relasi keluarga. Hal ini diperkuat oleh hasil studi lapangan di Bukittinggi yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat perempuan yang memiliki *Parenting Self-Efficacy* tinggi cenderung lebih tenang, terstruktur dalam mengatur jadwal, serta lebih mampu meminta bantuan pasangan atau keluarga saat menghadapi situasi kerja yang berat, dibandingkan dengan perawat yang *Parenting Self-Efficacy*nya rendah dan lebih sering mengalami kecemasan berlebihan serta rasa bersalah terhadap anak.

Berdasarkan hasil observasi lapangan peneliti di beberapa rumah sakit di Bukittinggi pada Februari 2025, didapati bahwa mayoritas perawat perempuan yang bekerja shift mengaku sering mengalami kelelahan, stres, serta merasa bersalah karena waktu kebersamaan dengan anak berkurang. Oleh karena itu, profesi perawat dapat dikategorikan sebagai populasi rentan terhadap *Work-Family Conflict* karena karakteristik pekerjaan yang memiliki intensitas tuntutan tinggi, kontrol waktu rendah, serta tanggung jawab profesional dan emosional yang besar. Kondisi ini, ditambah dengan norma budaya lokal yang tetap menuntut peran domestik perempuan, membuat perawat perempuan di Bukittinggi menghadapi tantangan ganda yang tidak hanya berdampak pada kesehatan mental, tetapi juga keseimbangan peran dalam keluarga dan pekerjaan. Hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan lima perawat mengungkapkan bahwa mayoritas informan merasa kesulitan menyeimbangkan peran kerja dan keluarga, terutama saat harus bekerja shift malam. Sebagian dari mereka mengaku merasa bersalah terhadap anak-anak karena waktu kebersamaan berkurang, dan merasa kelelahan emosional setelah menghadapi tekanan

pekerjaan. Namun, perawat yang memiliki keyakinan diri lebih tinggi dalam mengasuh anak menyatakan mampu menjalani keduanya dengan lebih baik. Mereka menyebutkan bahwa dukungan pasangan, pengalaman keberhasilan dalam pengasuhan sebelumnya, serta kemampuan mengatur waktu menjadi faktor penting dalam membantu mereka menghadapi *Work-Family Conflict*.

Temuan ini sejalan dengan teori Bandura (1997) yang menyatakan bahwa efikasi diri dipengaruhi oleh pengalaman langsung, pengalaman orang lain, persuasi sosial, dan kondisi emosional. Seorang ibu perawat yang berhasil menyelesaikan masalah pengasuhan sebelumnya, atau mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan, akan memiliki *Parenting Self Efficacy* yang lebih tinggi sehingga lebih siap menghadapi konflik peran. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengidentifikasi hubungan antara *Parenting Self-Efficacy* dengan *Work-Family Conflict* pada perawat perempuan di Kota Bukittinggi.

Maka penulis ingin melakukan penelitian tentang topik tersebut, dengan judul “Hubungan *Parenting Self Efficacy* dengan *Work Family Conflict* Pada Perawat di Kota Bukittinggi”.

B. Identifikasi Masalah

Berikut adalah identifikasi masalah dari latar belakang yang diberikan :

1. Perubahan sosial akibat arus globalisasi telah mendorong peningkatan partisipasi perempuan dalam sektor kerja formal, termasuk profesi perawat, tanpa diiringi dengan pergeseran peran domestik yang signifikan. Perempuan tetap memikul beban ganda sebagai pekerja sekaligus pengelola rumah tangga
2. Profesi perawat memiliki beban kerja yang tinggi, jam kerja panjang, sistem shift tidak menentu, serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien, sehingga menjadikan perawat perempuan kelompok yang rentan mengalami *Work-Family Conflict*.
3. *Work Family Conflict* terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan mengganggu peran sebagai orang tua atau sebaliknya. Banyak perempuan bekerja

melaporkan kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, yang menyebabkan ketidakpuasan dan stres psikologis.

4. Terdapat hubungan antara *Parenting Self-Efficacy* dan *work-family conflict*. Ibu yang memiliki *Parenting Self-Efficacy* tinggi cenderung mengalami *work-family conflict* lebih rendah. Artinya, jika seorang ibu merasa percaya diri dalam kemampuannya mengasuh anak, ia akan lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan baik. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan *Parenting Self-Efficacy* dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan dalam kedua peran tersebut

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka :

1. Bagaimana tingkat *work-family conflict* pada Perawat di Kota Bukittinggi?
2. Bagaimana tingkat *Parenting Self-Efficacy* pada Perawat di Kota Bukittinggi?
3. Bagaimana hubungan antara *Parenting Self-Efficacy* dengan *work-family conflict* pada Perawat di Kota Bukittinggi?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui tingkat *work-family conflict* pada Perawat di Kota Bukittinggi
2. Mengetahui tingkat *Parenting Self-Efficacy* pada Perawat di Kota Bukittinggi
3. Mengetahui bagaimana hubungan antara *Parenting Self-Efficacy* dengan *work-family conflict* pada perawat di Kota Bukittinggi.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan menambah wawasan ilmiah mengenai hubungan antara *Parenting Self-Efficacy* dan *work-family conflict*, terutama di

kalangan ibu yang bekerja sebagai perawat. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut terkait topik serupa dalam konteks Indonesia.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi wanita karir agar menyediakan informasi yang dapat membantu mereka memahami pentingnya *Parenting Self-Efficacy* dalam mengatasi tantangan *work-family conflict*, sehingga dapat meningkatkan keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga. Selanjutnya penelitian ini memberikan informasi kepada perusahaan dan organisasi tentang wawasan tentang pentingnya dukungan dalam meningkatkan *Parenting self-efficacy* pada perawat, untuk mengurangi dampak negatif dari *work-family conflict* terhadap kinerja dan kesejahteraan.

F. Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya :

1. Penelitian ini difokuskan pada Perawat di Kota Bukittinggi yang menghadapi peran ganda, yakni peran sebagai pekerja dan seorang ibu. Penelitian ini mengambil wanita yang bekerja di sektor publik seperti seorang perawat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Midori, 2021) berfokus pada ibu bekerja secara umum dari berbagai sektor.
2. Pada penelitian ini berfokus pada perawat yang telah menikah dan memiliki anak usia 0-18 tahun dengan masa kerja minimal 3 tahun sebagai seorang perawat.

BAB V

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *Parenting Self-Efficacy* dengan *Work Family Conflict* pada perawat di Kota Bukittinggi. Berdasarkan hasil analisis data terhadap 85 orang responden, ditemukan bahwa mayoritas perawat memiliki tingkat *Work Family Conflict* yang tinggi dan *Parenting Self-Efficacy* yang cenderung rendah. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara kedua variabel tersebut, dengan nilai korelasi sebesar $r = -0,400$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$).

Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) diterima, yaitu terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Parenting Self-Efficacy* dan *Work Family Conflict*. Artinya, semakin tinggi keyakinan perawat terhadap kemampuannya dalam mengasuh anak, maka semakin rendah konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang mereka alami. Sebaliknya, hipotesis nol (H_0) ditolak, karena terbukti bahwa hubungan negatif tersebut memang ada secara statistik.

B. Saran

1. Bagi Subjek

Family-to-Work Conflict dalam penelitian ini menunjukkan bahwa konflik antara peran keluarga dan pekerjaan tidak selalu sama kuat atau seimbang. Sumber tekanan lebih besar sering kali berasal dari ranah yang lebih sulit dikendalikan atau dinegosiasikan, yaitu keluarga. Oleh karena itu, hal yang dapat mengurangi konflik kerja-keluarga tidak cukup hanya dengan menyesuaikan beban kerja, tetapi juga perlu menyentuh aspek manajemen peran keluarga, seperti penguatan dukungan pasangan, pendidikan pengasuhan bersama, serta kebijakan kerja yang ramah keluarga.

2. Bagi Pasangan

Kepada pada pasangan diharapkan dapat membantu istri dalam mengasuh anak dan menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, seperti menyiapkan makanan, membersihkan rumah, atau mendampingi anak belajar. Selain itu, suami perlu menyediakan waktu untuk mendengarkan dan memahami keluhan istri terkait peran ganda yang dijalankan. Bentuk dukungan ini dapat membantu mengurangi tekanan istri, meningkatkan kepercayaan dirinya sebagai orang tua, serta menekan konflik antara peran pekerjaan dan keluarga.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang berhubungan dengan *Work-Family Conflict*, seperti dukungan sosial, manajemen waktu, coping stress, atau variabel kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. (2017). *Peran ganda perempuan pekerja: Dampak dan solusinya*. Jakarta: Penerbit Swadaya.
- Anderson, S. E. (2006). The work-family interface: Individual, organizational, and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 13–23.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.13>
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435.
- Anisa, F. (2016). *Adaptasi dan validasi skala self-efficacy for parenting tasks index (SEPTI) untuk orang tua di Indonesia*. Universitas Indonesia.
- Apollo, R., & Cahyadi, T. (2012). *Perempuan dan kerja: Perspektif gender dalam pekerjaan modern*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Apollo, C., & Cahyadi, W. (2012). Faktor-faktor yang memengaruhi work-family conflict pada wanita karier. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 27(2), 112–121.
- Arri, A., Tina, R., & Adiyanti, M. G. (2015). Pengalaman ibu bekerja dalam menyeimbangkan peran kerja dan keluarga di Semarang. *Jurnal Psikologi dan Perkembangan*, 4(2), 123–135.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1989). Social cognitive theory. In R. Vasta (Ed.), *Annals of child development* (Vol. 6, pp. 1–60). Greenwich, CT: JAI Press.
- Booth, A. (2011). *Work-family conflict and its impact on marital harmony*. New York: Academic Press.
- 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.

- Christianty, Y., & Partasari, D. (2021). Hubungan antara *Parenting Self-Efficacy* dan work-family conflict pada ibu bekerja di Jakarta. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(2), 120–130.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21(4), 365–378. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.06.009>
- Coleman, P. K., & Karraker, K. H. (1997). Self-efficacy and parenting quality: Findings and future applications. *Developmental Review*, 18(1), 47–85. <https://doi.org/10.1006/drev.1997.0448>
- Coleman, P. K., & Karraker, K. H. (2000). *Parenting Self-Efficacy*: Theoretical and empirical considerations. *Parenting: Science and Practice*, 5(2), 101–123.
- Coleman, P. K., & Karraker, K. H. (2000). *Parenting Self-Efficacy*: A better understanding of the parenting process. *Parenting: Science and Practice*, 1(1), 3–15. https://doi.org/10.1207/S15327922PAR0101_02
- Coleman, P. K., & Karraker, K. H. (2000). *Parenting Self-Efficacy* among mothers of school-age children: Conceptualization, measurement, and correlates. *Family Relations*, 49(1), 13–24. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2000.00013.x>
- Coleman, P. K., & Karraker, K. H. (2003). The influence of *Parenting Self-Efficacy* on parenting behaviors. *Parenting: Science and Practice*, 3(1), 1–25. https://doi.org/10.1207/S15327922PAR0301_01
- Coleman, P. K., & Karraker, K. H. (2005). Maternal self-efficacy beliefs, competence in parenting, and toddlers' behavior and developmental status. *Infant Mental Health Journal*, 24(2), 126–148. <https://doi.org/10.1002/imhj.10042>.

- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*, 50(3), 230–238. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00230.x>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78.
- Frone, M. R. (1997). Work-family conflict: A comprehensive review and analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.2.1.84>
- Frone, M. R. (1997). Work-family conflict and employee health: An exploration of the moderating effects of work-family facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(2), 256–272. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.2.2.256>
- Gallinsky, E. (1997). Work and family: New understandings of dual roles. In Martin, P., & Colbert, J. A. (Eds.), *Parenting and work-life balance: The challenges of dual roles* (pp. 45–67). Boston: Springer
- Grossman, F. K., & Rowat, A. M. (2003). Parental self-efficacy and its relation to stress and parenting competence in mothers of young children. *Parenting Science and Practice*, 3(4), 297–313. https://doi.org/10.1207/S15327922PAR0304_02
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Grusec, J. E., Hastings, P. D., & Mammone, N. (1997). The role of parents in the socialization of children. In A. S. Coleman & C. L. Karraker (Eds.),

Handbook of parenting (Vol. 1, pp. 207-234). Lawrence Erlbaum Associates.

- Jackson, A. P., & Scheines, R. (2005). The role of parenting efficacy and social support in the adjustment of children from single-parent families. *Journal of Family Psychology*, 19(2), 241–250. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.19.2.241>
- Johnston, C., & Marsh, J. A. (1989). A measure of parenting satisfaction and efficacy. *Journal of Clinical Child Psychology*, 18(2), 167–175.
- Martin, P., & Colbert, J. A. (1997). Dual roles of working mothers: Challenges and opportunities. Boston: Springer.
- Martin, P., & Colbert, J. A. (1997). Parenting and work-life balance: The challenges of dual roles. *Journal of Family Psychology*, 11(4), 467–479.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Meunier, J. C., & Roskam, I. (2008). Self-efficacy beliefs amongst parents of young children: Conceptual and methodological issues. *European Journal of Developmental Psychology*, 6(3), 229–244. <https://doi.org/10.1080/17405620802371079>
- Midori, K. (2021). Hubungan *Parenting Self-Efficacy* dengan work-family conflict pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(3), 15–30.
- Miller, S. (2011). The theory of self-efficacy: A review of its applications in different fields. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 5(2), 80–94.
- Moreira, H., Fonseca, A., Caiado, B., & Canavarro, M. C. (2019). Work-family conflict and its implications on well-being among working mothers. *Journal of Family Studies*, 25(3), 297–314. <https://doi.org/10.1080/13229400.2019.1575032>

- Murtiningrum, T. (2005). *Pengaruh work-family conflict terhadap keharmonisan keluarga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nazir, M. (2003). *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Odenweller, K. G., & Rittenour, C. E. (2017). Feminist mothers' communicative struggles and strategies for managing intensive mothering ideologies. *Women's Studies in Communication*, 40(1), 46–64. <https://doi.org/10.1080/07491409.2016.1258455>
- Opie, T., & Henn, C. M. (2013). Work-family conflict and stress: The moderating effect of positive affect. *South African Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1082>
- Putri, S. D., & Sari, M. (2021). Work-family conflict dan peran gender pada ibu bekerja di Indonesia. *Jurnal Psikologi Sosial*, 19(2), 88–97.
- Pelcovitz, D. (2013). The impact of parental stress on child outcomes: Insights from the National Institute of Child Health and Human Development. *Journal of Child and Family Studies*, 22(3), 327–345. <https://doi.org/10.1007/s10826-012-9604-3>
- Pertiwi, M., & Madjid, N. (2014). Kontribusi *Parenting Self-Efficacy* terhadap work-family conflict pada ibu bekerja di Cirebon. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 2(3), 45–53.
- Rahmawati, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). *Parenting Self-Efficacy* and work-family conflict in working mothers. *Psychological Research and Intervention*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.21831/pri.v1i1.20178>.
- Rhee, K. E., Sytsma-Jordan, S., & Haun, J. (2003). The impact of parental self-efficacy and family conflict on adolescent adjustment. *Journal of*

- Adolescence*, 26(5), 671–692. [https://doi.org/10.1016/S0140-1971\(03\)00063-8](https://doi.org/10.1016/S0140-1971(03)00063-8).
- Rizal, H., & Fikry, M. (2020). Validasi skala work-family conflict untuk pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 123–135.
- Rizal, M., & Fikry, M. (2020). *Pengembangan skala work-family conflict berdasarkan adaptasi skala Netemeyer, Boles, dan McMurrian* (1996).
- Salonen, A. H., Kaunonen, M., Astedt-Kurki, P., Järvenpää, A. L., Isoaho, H., & Tarkka, M. T. (2009). *Parenting Self-Efficacy* after childbirth. *Journal of Advanced Nursing*, 65(11), 2324–2336.
- Sansom, A. (2010). Parenting and resilience: The role of parental confidence and persistence. *Journal of Parenting*, 12(3), 145-162.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, M. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Teti, D. M., & Gelfand, D. M. (1991). Behavioral competence in parenting: The mediational role of self-efficacy. *Child Development*, 62(5), 918–929. <https://doi.org/10.2307/1131143>
- Triaryati, N. (2003). *Konflik peran ganda pada wanita karier*. Denpasar: Universitas Udayana Press.
- Utami, S. (2019). Perkembangan peran wanita di era globalisasi. *Jurnal Gender dan Masyarakat*, 15(2), 45–56.

Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836