SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN 2021
"Penguatan Riset, Inovasi, dan Kreativitas Peneliti di Era Pandemi Covid-19"
ISBN: 978-623-387-014-6

Peran Kerja Dan Keluarga Tetap Seimbang di Saat Tuntutan Kerja Tinggi: Efek *Psychological Detachment* Pada Ibu Bekerja

Hilwa Anwar[1], Harlina Hamid[2]
Universitas Negeri Makassar
Email: hilwa.anwar@unm.ac.id

Abstrak. Peran kerja dan keluarga tidak bisa dipahami secara terpisah pada ibu bekerja. Namun demikian gagasan untuk bekerja dengan tuntutan kerja yang tinggi sekaligus mendedikasikan waktu berkualitas bagi keluarga, menjadi tantangan besar pada ibu bekerja. Keseimbangan peran kerja dan peran keluarga menjadi hal yang penting bagi ibu bekerja. Oleh karena itu dibutuhkan sumberdaya personal yang mampu menunjang ibu dalam menjalankan perannya secara seimbang, terutama ketika tuntutan kerja dirasakan tinggi. *Psychological detachment* adalah sumberdaya personal yang mengacu pada ketidakterlibatan mental terhadap pekerjaan selama individu tidak bekerja. Dalam fungsi ini, *psychological detachment* diperlukan untuk menghasilkan proses pemulihan dan dapat mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan ketika ibu menjalankan peran keluarga. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh tuntutan kerja terhadap keseimbangan kerja-keluarga pada ibu bekerja dengan *psychological detachment* sebagai variabel moderator. Responden penelitian adalah 156 ibu yang bekerja penuh waktu di bidang formal. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala, dan dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa tuntutan kerja menunjukkan pengaruh negatif secara signifikan terhadap keseimbangan kerja-keluarga, serta adanya peran moderasi dari *psychological detachment*.

Kata Kunci: tuntutan kerja, psychological detachment, keseimbangan kerja-keluarga, ibu bekerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Selama limapuluh tahun tahun terakhir, penelitian mengenai keragaman dan kualitas kehidupan-pekerjaan pada ibu bekerja meningkat seiring peningkatan partisipasi kerja pada perempuan (Connerley & Wu, 2016). Kombinasi peran dalam kerja dan keluarga pada dasarnya merupakan kombinasi yang kondusif bagi kesehatan dan *well-being* perempuan dalam hal ini ibu bekerja (Anwar, 2014). Perempuan yang memiliki peran ganda, sebagai ibu rumah tangga sekaligus bekerja di luar rumah, dan ditambah dengan relasi keluarga yang kuat adalah perempuan tersehat di dunia. Namun demikian dalam sejumlah penelitian yang menelaah isu pekerjaan dan keluarga seringkali ditemukan hasil yang berbeda. Ibu bekerja seringkali dilaporkan mengalami tingkat absensi yang tinggi (Ryu, 2015), tingkat stres, *burnout* dan depresi yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, walaupun pekerjaan yang dilakukan relatif sama (Connerley & Wu, 2016).

ISBN: 978-623-387-014-6

Penelitian lain menujukkan bahwa perempuan menghabiskan waktu dua kali lebih banyak daripada laki-laki untuk menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja dan rumah sekaligus, sehingga manager perempuan cenderung menunjukkan stres fisiologis setelah bekerja (Conneley & Wu, 2016), dan konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi daripada laki-laki (Richardsen, Traavik & Burke, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa gagasan untuk berkarir dan mengelola pekerjaan yang penuh tekanan sekaligus mendedikasikan waktu berkualitas bagi keluarga menjadi tantangan besar pada ibu bekerja.

Ibu bekerja seringkali berada dalam posisi harus memilih antara menjadi wanita karir dengan peran keluarga yang lebih sedikit, atau menjadi seorang ibu dengan sedikit pengabdian pada pekerjaan (Cram, Alkadry & Tower, 2016). Sementara menurut Richardsen, dkk. (2016), ibu bekerja seringkali mengalami ketegangan dan perasaan bersalah terkait dengan tanggung jawab / peran keluarganya, ketika mendapati dirinya lebih mengutamakan pekerjaan. Oleh karena itu keseimbangan peran kerja dan keluarga menjadi dasar utama agar ibu bekerja dapat meningkatkan kualitas hidupnya.

Keseimbangan kerja-keluarga umumnya didefinisikan sebagai *equilibrium* atau keseimbangan sebagai bentuk harmonisasi dalam kehidupan (Hudson, 2005). Keseimbangan kerja dan keluarga merupakan fenomena perseptual yang ditandai dengan munculnya perasaan telah mencapai resolusi yang memuaskan terhadap berbagai tuntutan peran baik dalam domain keluarga maupun pekerjaan (Duxbury & Higgins, 2005). Hubungan yang positif antara keseimbangan kerja-keluarga dengan konstrak kesejahteraan pada ibu bekerja ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Van Aarde dan Mostert (2008). Menurutnya, semakin positif interaksi antara peran kerja-keluarga maka semakin tinggi tingkat kepuasan dan komitmen pada ibu yang bekerja.

Keterbatasan dalam hal waktu, energi dan sumber daya lain yang menyulitkan ibu bekerja untuk menyeimbangkan antara peran kerja dan keluarga. Menjalankan peran kerja pada jam-jam produktif membuat tuntutan pekerjaan mendominasi kehidupan pada ibu bekerja. Ketika ibu berada di rumah, tugas juga masih seringkali dilakukan sebagai akibat beban kerja yang berlebih. Menurut Tement dan Korunka (2015), jumlah jam kerja yang lebih tinggi meningkatkan beban kerja, stres kerja serta meningkatkan konflik kerja-keluarga.

Menurut penelitian Park, dkk. (2015), keseimbangan kerja-keluarga sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk menjalankan peran di masing-masing domain tanpa terganggu oleh peran dari domain lain. Pelepasan diri dari peran kerja pada saat mengerjakan peran keluarga, atau sebaliknya, merupakan hal yang penting agar ibu bekerja dapat fokus menjalankan perannya pada saat itu dengan baik. Kemampuan dalam melepaskan diri dari suatu peran disebut sebagai *psychological detachment* dan merupakan faktor pribadi. Berdasarkan penelitian Sanz-Vergel, dkk. (2011), *psychological detachment* merupakan faktor yang memoderasi antara interferensi kerja-keluarga, bila tuntutan kerja terlalu tinggi. *Psychological detachment*

ISBN: 978-623-387-014-6

dapat mengurangi pengaruh peran kerja yang tinggi terhadap interferensi domain keluarga ketika individu menjalankan peran keluarga.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah ada pengaruh tuntutan kerja terhadap keseimbangan kerja-keluarga pada ibu bekerja? (2) Apakah ada efek moderasi *psychological detachment* dalam peranan karakteristik kerja dan keluarga terhadap keseimbangan kerja-keluarga pada ibu bekerja?

2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh tuntutan kerja terhadap keseimbangan kerja-keluarga pada ibu bekerja dengan *psychological detachment* sebagai variabel moderator.

METODE PENELITIAN

1. Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Proses penelitian pada pendekatan kuantitatif bersifat deduktif, yaitu dimulai dengan adanya permasalahan tertentu yang dikaji secara teoretis dan dicari dasar rasionalnya untuk merumuskan hipotesis. Pengumpulan dan analisis data empiris kemudian dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis dan menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak (Zainuddin, 2014). Salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif adalah metode survei, yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat atau instrumen utama dalam pengumpulan data dan diterapkan pada sampel dari suatu populasi.

2. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja penuh waktu dengan jumlah jam kerja minimal 35 jam/minggu di sektor formal. Jumlah jam kerja 35 jam/minggu adalah jam kerja normal menurut ketentuan Badan Pusat Statistik Indonesia. Pekerjaan pada sektor formal yang dimaksud adalah suatu usaha resmi yang dapat menampung tenaga kerja sesuai dengan penetapan yang sah. Sektor kerja formal untuk keperluan penelitian ini meliputi aparatur sipil negara (ASN), karyawan badan usaha milik negara (BUMN) dan karyawan perusahaan swasta. Penelitian dilakukan di kota Makassar dengan jumlah responden 156 ibu bekerja.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode skala. Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Skala Keseimbangan Kerja-Keluarga, 2) Skala Tuntutan Kerja dan 5) Skala *Psychological Detachment*.

4. Analisa Data

Teknik analisis yang digunakan adalah uji model dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) adalah suatu teknik multivariat yang memungkinkan pengujian beberapa variabel endogen dan variabel

ISBN: 978-623-387-014-6

eksogen secara simultan (Wati, 2021). Alat bantu yang digunakan dalam melakukan analisis data penelitian adalah perangkat lunak program statistik SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Hasil dari analisis dengan PLS dilakukan melalui dua tahapan yaitu evaluasi *outer model* dan *inner model*. Hasil atas evaluasi outer model analisis *partial least square* ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1. *Outer loading* dan AVE variabel penelitian

Variabel - Item	*Outer Loading*	*AVE*
Tuntutan Kerja		0.695
JD1	0.87	
JD2	0.80	
JD3	0.90	
JD4	0.82	
JD5	0.78	
Psychological Detachment		0.715
PD1	0.90	
PD2	0.91	
PD3	0.80	
PD4	0.77	
Keseimbangan Kerja-Keluarga		0.738
WFB1	0.84	
WFB2	0.87	
WFB3	0.85	
WFB4	0.88	
WFB5	0.86	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *outer loading* dan AVE lebih besar dari 0.5 yang menunjukkan *convergent* serta *construct validity* pada model struktural dapat dinyatakan baik. Selanjutnya untuk evaluasi *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel 2. Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa Fornell-Larcker ditunjukkan nilai akar AVE sudah lebih besar dibandingkan nilai korelasi yang terjadi antar variabel penelitian sehingga *discriminant validity* variabel juga sudah baik. Selain itu, pada tabel 2 juga menunjukkan nilai *cronbach alpha* semua variabel yang lebih besar dari 0.6 serta nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0.7 sehingga reliabilitas variabel dalam model struktural juga telah baik.

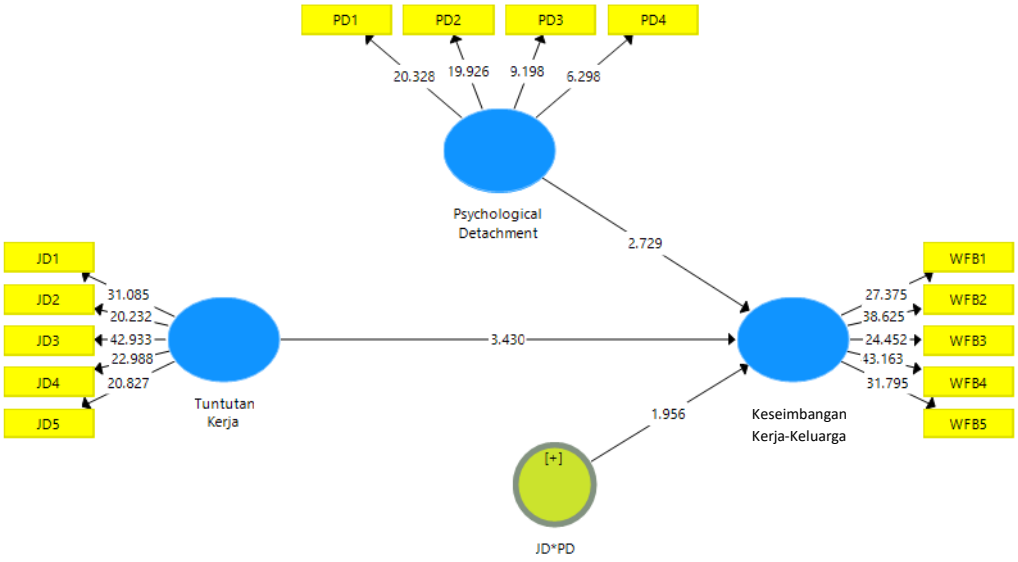
ISBN: 978-623-387-014-6

Tabel 2. Fornell-Larcker, Cronbach Alpha dan Composite Reliability

Variabel	*Tuntutan Kerja*	*Psychological Detachment*	*Keseimbangan Kerja-Keluarga*	*Cronbach Alpha*	*Composite Reliability*
Tuntutan Kerja	0.83			0.89	0.92
Psychological Detachment	-0.23	0.85		0.87	0.91
Keseimbangan Kerja-Keluarga	-0.34	0.30	0.86	0.91	0.93

Berdasarkan hasil-hasil pada Tabel 1 dan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa secara statistik evaluasi *outer* pada model struktural dapat dinyatakan baik, sehingga uji kausalitas jalur pada model dapat dilakukan.

Tahapan berikutnya adalah analisa *inner model*. Hasil dari evaluasi *inner model* didasarkan pada estimasi *bootstrapping* analisis *partial least square* berikut ini:



Gambar 1. Uji model struktural

Tabel 3. Hasil uji model struktural

Jalur	R^2	f^2	Q^2
Tuntutan Kerja → Keseimbangan Kerja-Keluarga	0.20	0.09	0.14
Psychological Detachment → Keseimbangan Kerja-Keluarga		0.06	
JD*PD → Keseimbangan Kerja-Keluarga		0.04	.

Hasil dari estimasi *partial least square* pada tabel 4 didapatkan R^2 kemampuan variabel tuntutan kerja dalam menjelaskan *psychological detachment* sebesar 6% serta kemampuan dari variabel tuntutan kerja, psychological detachment serta interaksinya

ISBN: 978-623-387-014-6

menjelaskan keseimbangan kerja-keluarga sebesar 20%. Nilai f^2 dan Q^2 pada semua jalur diperoleh nilai yang lebih kecil dari 0.15 yang menunjukkan *predicting relevance* pada model struktural yang dikembangkan dalam menjelaskan karagaman data penelitian termasuk dalam kategori sedang.

Estimasi *inner model partial least square* didapatkan *inner weight* sebagai acuan pengujian signifikansi pengaruh sebagai berikut:

Tabel 5. *Direct, indirect* dan *total effect*

Jalur	*Direct Effect*
Tuntutan Kerja → Keseimbangan Kerja-Keluarga	-0.27**
Psychological Detachment → Keseimbangan Kerja-Keluarga	0.22**
JD*PD → Keseimbangan Kerja-Keluarga	-0.15*

*Note: *significance at 5% level **significance at 1%*

Hasil *inner weight* jalur pada model struktural disimpulkan bahwa variabel tuntutan kerja dan disimpulkan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keseimbangan kerja-keluarga sedang variabel *psychological detachment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kerja-keluarga di level 1%. Variabel interaksi tuntutan kerja dengan *psychological detachment* (JD*PD) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keseimbangan kerja-keluarga di level 5% yang menunjukkan bahwa adanya *psychological detachment* yang baik akan menurunkan besar pengaruh dari tuntutan kerja terhadap keseimbangan kerja-keluarga dan bersifat *quasi moderation*.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa tuntutan kerja menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap keseimbangan kerja-keluarga,. Tuntutan kerja dalam penelitian ini diindikasikan dengan beban kerja berlebih, waktu kerja dan tuntutan kerja yang bertentangan.

Pengaruh negatif tuntutan kerja terhadap keseimbangan kerja-keluarga konsisten dengan penelitian sebelumnya. Antara lain, tuntutan kerja dalam bentuk jam kerja yang panjang dan berlebih, serta tuntutan emosional pekerjaan dapat memunculkan *spillover* negatif yang berlanjut kedalam kehidupan rumah tangga dan memengaruhi keseimbangan kerja-keluarga serta menyulitkan untuk menyesuaikan diri dalam peran keluarga (Shaffer, dkk. 2016; Chen & Haller, 2015); Tekanan untuk menghabiskan waktu berjam-jam di kantor bertentangan dengan tuntutan atau harapan dari anggota keluarga untuk menghabiskan waktu di rumah, sehingga menimbulkan konflik kerja-keluarga (Richardsen, dkk., 2016); Secara spesifik, mengacu pada temuan Tement dan Korunka (2015) tuntutan kerja berupa beban kerja berlebih ditemukan memiliki pengaruh lebih besar terhadap interaksi kerja-keluarga pada orangtua yang bekerja daripada responden yang hanya bekerja atau tanpa tanggung jawab pengasuhan.

ISBN: 978-623-387-014-6

Berdasarkan hasil analisis statistik juga diketahui bahwa *psychological detachment* menunjukkan peran yang signifikan dalam memoderasi pengaruh tuntutan kerja terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Temuan ini sejalan dengan asumsi peneliti sebelumnya, bahwa adanya *psychological detachment* yang baik akan menurunkan besar pengaruh dari tuntutan kerja terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Ibu bekerja tidak hanya memiliki satu peran melainkan multi peran, dengan peran kerja dan keluarga sebagai hal yang utama. Oleh karena itu, pelepasan diri dari pekerjaan merupakan hal yang penting ketika seseorang tidak berada di tempat kerja atau di luar waktu kerja, begitu pula sebaliknya, sehingga ibu bekerja dapat menjalankan kedua perannya dengan baik.

Psychological detachment merupakan proses pemulihan dasar yang tidak terkait dengan perilaku tertentu, melainkan sebagai proses dalam menjaga jarak secara fisik dan psikologis dari tuntutan suatu peran selama waktu senggang atau ketika sedang menjalankan peran yang lain (Sonnetag & Fritz, 2007). Ditinjau dari definisinya, pelepasan diri dalam *psychological detachment* bukan hanya berarti menjauh secara fisik dari suatu peran, tapi juga tidak terlibat dalam aktivitas ataupun berpikir mengenai peran tersebut.

Di Indonesia ataupun di negara Timur lainnya dengan nilai yang dimiliki sebagian besar masyarakat masih bercirikan tradisional, maka pelepasan diri dari peran keluarga merupakan kondisi yang sulit dilakukan oleh seorang ibu. Menurut Handayani (2013), kemampuan ibu untuk mengontrol peran keluarga dalam ranah kerja kurang bisa diandalkan karena bagaimanapun seorang ibu yang bekerja tidak dapat meninggalkan perannya baik sebagai istri dan ibu yang bertanggungjawab dalam sektor domestik. Lebih lanjut, beban dan tanggung jawab perempuan dalam pengurusan rumah tangga dan perawatan anak semakin kuat dalam keluarga dengan peran gender tradisional (Anwar, 2014). Meninggalkan peran keluarga dengan mengutamakan peran kerja akan menimbulkan perasaan bersalah pada seorang ibu (Rao, dkk., 2003).

Terlepas dari konteks budaya, tampaknya ibu yang bekerja lebih bersedia untuk membiarkan tanggung jawab pekerjaan 'terganggu' oleh tanggung jawab keluarga. Hal ini mencerminkan permeabilitas asimetris (*assymmetric permeability*) dari domain kerja dan keluarga (Aryee, dkk., 2005). Mengacu pada teori batas (*border theory*), keseimbangan antara peran kerja dan keluarga akan terjadi jika ada aspek yang dapat ditembus, dan ada fleksibilitas dalam batas interaksi lingkungan kerja dan keluarga sebagai konsep sentral dalam *border theory* (Clark, 2000).

Berdasarkan kajian gender, kombinasi antara tuntutan peran dalam keluarga dan pekerjaan merupakan tuntutan yang bersifat simultan bagi perempuan, sementara bagi laki-laki lebih bersifat sekuensi (Duxbury & Higgins, 2005). Contohnya, ketika anak sakit maka ibu yang paling sering dipanggil dari tempat kerjanya; Sementara bapak, walaupun tuntutan tersebut sangat mendesak, tidak terbebani untuk memenuhi kewajiban peran tersebut semendesak ibu. Adanya perbedaan tersebut, karena peran laki-laki dalam ranah keluarga lebih fleksibel, sedangkan peran ibu dalam ranah

ISBN: 978-623-387-014-6

keluarga lebih bersifat rutinitas. Dengan kata lain, menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan terlebih dahulu dan kemudian melaksanakan tanggung jawab keluarga merupakan kondisi yang diwajarkan bagi laki-laki namun tidak bagi perempuan (Anwar, 2014; Handayani, 2013).

Peran *psychological detachment* dalam memoderasi tuntutan kerja dan kesejahteraan karir pada ibu bekerja juga ditemukan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Sans-Vergel, dkk. (2011). Dalam penelitian tersebut, *psychological detachment* menunjukkan pengaruh moderasi pada hubungan tuntuntan kerja dengan keseimbangan kerja-keluarga, jika ditinjau dari *work role salience* atau keutamaan peran kerja. Lebih lanjut, *psychological detachment* terutama membantu ibu bekerja dengan *low work role salience* agar dapat berkinerja dengan lebih baik di tempat kerja dan mengurangi gangguan peran keluarga ketika berada di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tuntutan kerja menunjukkan pengaruh negatif secara signifikan terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Semakin tinggi tuntutan kerja maka akan semakin sulit ibu bekerja untuk menyeimbangkan peran kerja dan keluarga. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *psychological detachment* memiliki peran sebagai variabel yang memoderasi tuntutan kerja terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Adanya *psychological detachment* yang baik akan menurunkan besar pengaruh dari tuntutan kerja terhadap keseimbangan kerja-keluarga.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini merupakan dana hibah PNBP (Nomor Kontrak 880/UN36.11/LP2M/2021)

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, 2014. Hubungan antara otonomi kerja, orientasi peran gender keluarga, keseimbangan kerja-keluarga dengan kepuasan kerja dan kepuasan keluarga pada perempuan yang berperan ganda. *Intuisi Jurnal Ilmiah Psikologi 6(2)*. https://doi.org/10.15294/intuisi.v6i2.13312.

Aryee, S., Srinivas, E. S. & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work–family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90*, 132–146. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132.

Chen, C. P., & Haller, S. (2015). The role of career counselling in supporting career well-being of nurses. *Australian Journal of Career Development*, *24*(1), 15–26. https://doi.org/10.1177/1038416214555772

Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work-family balance. *Human Relations 53 (6),* 747–770. https://doi.org/10.1177/0018726700536001.

Connerley, M. L., & Wu, J. (2016). *International handbooks of quality-of-life handbook on of working women*. *Handbook on well-being of working women*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6

ISBN: 978-623-387-014-6

Cram, B., Alkadry, M. G., & Tower, L. E. (2016). Social costs: The career-family tradeoff. In M.L. Connerley & J.Wu (Eds.), *Handbook on well-being of working women* (pp. 473-487). Springer.

Duxbury, L., & Higgins, C. (2005). Work-life challenges professional women face in pursuing careers. In R. Burke & M. Mattis (Eds.), *Supporting women's career advancement*, (pp.174-209). Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781845423452.00017.

Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: tinjauan teori border. *Buletin psikologi 21*(2), 90-101.

Hudson. (2005). *The case for work/life balance: closing the gap between policy and practice*. Hudson Highland Group.

Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2015). Daily Cyber Incivility and Distress: The Moderating Roles of Resources at Work and Home. *Journal of Management*, *XX*(X), 14920631557679. https://doi.org/10.1177/0149206315576796

Rao, K., Apte, M., & Subbakrishna, D. K. (2003). Coping and subjective wellbeing in women with multiple roles. *International Journal of Social Psychiatry*, *49*(3), 175–184. https://doi.org/10.1177/00207640030493003

Richardsen, A.M., Traavik, L.E.M., & Burke, R.J. (2016). Women and Work Stress: More and Different? In L. Connerley & J. Wu (Eds.), *International Handbooks of Quality-of-Life Handbook on of Working Women*. *Handbook on Well-Being of Working Women*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_8.

Ryu, G. (2015). The Cross-Domain Effects of Work and Family Role Stressors on Public Employees in South Korea. *Review of Public Personnel Administration*, *35*(3), 238–260.https://doi.org/10.1177/0734371X14540179

Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Moreno-Jiménez, B. (2011). Daily detachment from work and home: The moderating effect of role salience. *Human Relations*, *64*(6), 775–799. https://doi.org/10.1177/0018726710393368

Sonnetag, S. & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204-221. https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204.

Tement, S., & Korunka, C. (2015). The Moderating Impact of Types of Caregiving on Job Demands, Resources, and Their Relation to Work-to-Family Conflict and Enrichment. *Journal of Family Issues*, *36*(1), 31–55. https://doi.org/10.1177/0192513X13483971

Van Aarde, A. & Mostert, K. (2008). Work - home interaction of Working females : What is the role of job and home characteristics ?. *SA Journal of Industrial Psychology*, *34*(3), 1–10. https://doi.org/10.4102/sajip.v34i3.383.

Wati, L.N. (2021). *Metodologi Penelitian Aplikatif dengan Smart-PLS*. Mujahid Press.

Zainuddin, M. (2014). *Metodologi Penelitian Kefarmasian dan Kesehatan*. Airlangga University Press.