

HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY DENGAN WORK FAMILY CONFLICT PADA IBU BEKERJA DI SURABAYA

by N N

Submission date: 26-Jul-2021 12:29PM (UTC+0700)

Submission ID: 1624145744

File name: Psikologi_1511700145_AyuWidyasmara.docx (44.55K)

Word count: 3189

Character count: 20252

HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT* PADA IBU BEKERJA DI SURABAYA

Ayu Widyasmara

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Ayuwidyasmara23@gmail.com

Abstrak

Bagi kebanyakan individu yang memasuki masa dewasa awal, mereka akan mengeksplorasi karir yang akan mereka ambil dan hidup melajang atau hidup bersama atau menikah. Fenomena ini juga membuat kedudukan yang dicoba perempuan jadi lebih bermacam-macam serta telah jadi perihal yang lumrah jika di era sekarang wanita memiliki profesi umum seperti yang dimiliki profesi pria. Tujuan riset ini merupakan buat mengenali ikatan antara *Self efficacy* dengan *work family conflict* pada ibu bekerja di Surabaya. Subyek pada penelitian ini merupakan ibu bekerja dan riset ini melibatkan 36 responden. Pendekatan riset yang dipakai pada riset ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam riset ini ialah *Purposive Sampling*. Hasil informasi yang diperoleh dari segala variabel dari uji prasyarat menciptakan informasi interval serta pada uji prasyarat analisis, pada uji normalitas sebaran tidak wajar serta uji linearitas ikatan ada variabel ikatan linear, sehingga analisis informasi yang dicoba merupakan Analisis Non Parametrik, ialah Korelasi Spearman. Hasil dari uji kelorasi Spearman, membuktikan *correlation coefficient* ataupun koefisien (r_{xy}) sebesar -0,725 pada taraf signifikansi 0,000. Oleh sebab itu taraf signifikansi lebih kecil dibanding 0,05 ($p < 0,05$), sehingga antara *Work Family Conflict* dengan *Self efficacy* memiliki ikatan yang negatif serta sangat signifikan. Secara tidak langsung berusia dini yang mempunyai *Self efficacy* besar hendak mempunyai *Work Family Conflict* yang rendah yang mencuat serta demikian juga kebalikannya. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa masih ada interaksi negatif yang signifikan antara *Self efficacy* menggunakan *Work Family Conflict* dalam dewasa awal.

Kata kunci: Ibu Bekerja, *Work Family Conflict*, *Self efficacy*

**RELATIONSHIP BETWEEN SELF EFFICACY AND WORK FAMILY CONFLICT ON
WORKING MOTHERS IN SURABAYA**

Ayu Widyasmara

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Ayuwidyasmara23@gmail.com

Abstract

For most individuals entering early adulthood, they will explore the careers they will take and be single or cohabiting or married. This phenomenon also makes the position that women try to be more diverse and it has become commonplace that in this day and age women have general professions like those of men's professions. The purpose of this research is to identify the bond between self-efficacy and work family conflict among working mothers in Surabaya. The subjects in this study were working mothers and this research involved 36 respondents. The research approach used in this research is a quantitative approach. The sampling technique used in this research is purposive sampling. The results of the information obtained from all variables from the prerequisite test create interval information and in the analysis prerequisite test, in the abnormal distribution normality test and the bond linearity test there is a linear binding variable, so that the information analysis that is tried is Non Parametric Analysis, namely Spearman Correlation. The results of the Spearman ciliation test prove the correlation coefficient or coefficient (r_{xy}) of -0.725 at a significance level of 0.000. Therefore, the significance level is smaller than 0.05 ($p < 0.05$), so that between Work Family Conflict with self-efficacy has a negative and very significant bond. Indirectly, an early age who has high self-efficacy will have a low Work Family Conflict that sticks out and vice versa. This proves that the proposed hypothesis is accepted or proven. The results of this study are in accordance with research conducted that there is still a significant negative interaction between Self efficacy using Work Family Conflict in early adulthood.

Keyword: Mother Working, Work Family Conflict, *Self efficacy*

Pendahuluan

Istilah Dewasa berasal dari bahasa Latin yaitu *adult*, sama seperti *adolescenceadolscere* yang memiliki arti tumbuh selaku dewasa. Akan tetapi, kata *adult* sendiri berasal dari wujud dulu sekali kata kerja yaitu *adultus*. Orang berusia merupakan individu yang sudah menuntaskan masa pertumbuhannya dan tanggung jawab serta kedudukan dalam bermasyarakat bersama orang dewasa yang lain. Masadewasa awal adalah individu mulai mencari dan mendapatkan suatu pekerjaan serta menjalin hubungan antar lawan jenisnya.

Bagi kebanyakan individu yang memasuki masa dewasa awal, mereka akan mengeksplorasi karir yang akan di ambil, menginginkan menjadi individu yang seperti apa, serta memilih gaya hidup mana yang mereka inginkan dan ambil, hidup melajang atau hidup bersama atau menikah. Pada masa dewasa awal, ditahap ini manusia telah memikul tanggung jawab yang lebih berat dari masa sebelumnya. Pada sesi ini ikatan seksual mulai berlaku dan berkembang. Individu dapat dikatakan memasuki dewasa awal ialah mereka yang berusia 18 - 40 tahun. Disini dapat diartikan jika individu memasuki usia 18 - 40 tahun maka individu tersebut tidak harus bergantung secara mudah, sosiologis dan psikologis kepada orang tuanya. Sebab diusia tersebut mereka akan menjadi pribadi yang mandiri serta terampil.

Tugas perkembangan dewasa awal yakni memperoleh suatu pekerjaan, menerima tanggung jawab selaku masyarakat negeri yang baik, belajar hidup bersama sebagai suami istri menciptakan sebuah keluarga, membersarkan dikelola oleh seorang anak suatu tempat tinggal rumah tangga dan bergabung dalam sesuatu kelompok sosial. Seiring perkembangan dari waktu ke waktu, Peran perempuan telah berubah.

Jika peran Wanita pada zaman dahulu hanya sebatas melahirkan dan mengurus keluarga, sekarang di era modern wanita memiliki peran sosial seperti berkarir dalam berbagai bidang pekerjaan. Ketika laki-laki dianggap berhasil dan sukses dalam menjalankan pekerjaannya dan jarang dirumah karena sibuk dengan pekerjaannya, masyarakat memandang hal itu sangat wajar dan lumrah, namun ketika Wanita itu bekerja, dan kemudian memiliki masalah keluarga, Wanita itu dianggap tidak baik dan tidak dapat mengurus rumah tanganya. Pandangan ini membuat peran ibu ganda yaitu bekerja dan berumah tangga akan merasa bersalah karena dirinya dianggap tak mampu dalam menjalankan peran ibu dengan baik.

Fenomena ini juga membuat kedudukan yang dilakukan perempuan menjadi lebih beragam dan sudah menjadi hal yang lumrah jika di era sekarang wanita memiliki profesi umum seperti yang dimiliki profesi pria contohnya insiyur, dokter, arsitektur, direktur dan sebagainya. Tetapi disisi lain, kalangan wanita mempunyai peran keluarga sebagai seorang ibu dan seorang istri.

Waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan kedua peran dan beban kedua peran tersebut hendak memunculkan konflik pada diri orang itu sendiri apabila orang tersebut tidak sanggup dalam melaksanakan kedudukan tersebut serta mengalami kasus yang timbul. Menurut Mohr dan Puck (dalam Chariri, 2011) mengatakan suasana dimana pengalaman, bayangan serta presepsi beberapa pemegang kedudukan(*role incumbent*) yang ditimbulkan hingga terbentuknya dua kedudukan ataupun lebih banyak harapan kedudukan(*role expectation*)

secara bertepatan hendak memunculkan kesulitan melaksanakan tiap- tiap kedudukan tersebut dengan baik ataupun bertepatan hendak memunculkan konflik kedudukan.

Bagi Bellavia dan Frone(dalam Hidayati, 2015) mengemukakan sebagian aspek yang pengaruhi work family conflict ialah kondisi dalam diri orang yang meliputi karakteristik demografis serta karakter. Kedudukan keluarga yang mencakup waktu buat mengerjakan pekerjaan rumah tangga, interaksi antara anggota keluarga, kedatangan anak dan sokongan sosial dari keluarga terhadap orang. Kedudukan pekerjaan meliputi waktu kerja, ciri pekerjaan, konflik kedudukan kerja serta dorongan dari atasan.

⁸*Work family conflict* (WFC) adalah konflik antara pekerjaan yang berupa tekanan dari ruang lingkup pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang, yaitu peran dalam tindakan sehingga tidak bisa memenuhi peranan pekerjaan dalam keluarga dan karakter dalam keluarga, sehingga sulit ³ untuk mengambil keputusan. *Work family conflict* berdasarkan aspeknya dibagi menjadi dua, yaitu *work interfering with family* (WIF) dan *Family interfering with work* (FIW). *Work interfering with family* muncul ketika seseorang memiliki banyak kewajiban di tempat kerja sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan ⁸ dalam keluarga. Misalnya, seorang ibu yang merasa bahwa pekerjaan yang ada menghalangi waktu bersama keluarga di rumah. *Family interfering with work* muncul ketika seseorang memiliki banyak kewajiban dalam keluarga, sehingga tidak dapat memenuhinya komitmen mereka di tempat kerja. Misalnya, seorang pebisnis yang marah karena harus meninggalkan pekerjaan sebentar untuk memenuhi kewajiban di rumah.

Konflik yang timbul akibat pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu dalam lingkungan keluarganya disebut *work interfering with family*, dimana konflik ini akan berlangsung bila seseorang karyawan membawa urusan kantor ke rumah sehingga mengusik kedudukannya di rumah. *Work interfering with family* ini pula dapat terjalin bila tuntutan pekerjaan yang berat hingga mengusik emosi seseorang karyawan, serta setelah itu emosi negatif itu hendak mengusik kedudukannya selaku seseorang ataupun istri ataupun bunda di rumah. Adanya *family interfering with work* di tempat kerja diawali dengan anggapan bahwa keluarga dan pekerjaan merupakan dua elemen yang sama pentingnya bagi seseorang. Jika ada konflik di antara mereka, ini akan menyebabkan kerugian pribadi dan organisasi. Karena orang memainkan peran ganda: karyawan, pasangan, dan orang tua. Peran ganda ini akan menimbulkan dua masalah, yaitu gangguan pekerjaan dan keluarga serta gangguan pekerjaan dan keluarga. Karakteristik pribadi yang berbeda ini mempengaruhi respons mereka terhadap konflik atau tekanan yang berbeda. Ini membuat beberapa orang lebih rentan terhadap gangguan keluarga di tempat kerja daripada yang lain. Aspek kedua meliputi lingkungan keluarga, pengasuhan, budaya dan agama. Pekerja dari keluarga dekat biasanya dapat bergantian bekerja dengan anggota keluarga lainnya, mengurangi kecenderungan mereka untuk bekerja dan konflik keluarga.

Ketika stres dan mengalami masalah dalam pekerjaan dan rumah tangga, mereka hanya bisa berusaha menyeimbangkan pembagian waktu dan tenaga mereka untuk menjalankan peran mereka. Menurut Cook (dalam Magister et al., n.d., 2018) mengatakan jika tingginya

¹ *Self efficacy* sangat berarti untuk mengelola dan kurangi *work family conflict*.

Dikatakan oleh Bandura (dalam Septianingsih, 2009) bahwa orang yang mempunyai *Self efficacy* besar, dia merasa percaya serta yakin kalau dirinya mempunyai keahlian untuk menuntaskan apa yang di idamkan serta diharapkan. Orang dengan *Self efficacy* yang besar hendak memandang tugas - tugas yang susah selaku suatu tantangan buat dipahami daripada di pandang selaku ancaman buat dihindari. *Self efficacy* yang besar hendak menolong orang membuat perasaan tenang dalam mendekati tugas yang dirasa susah. Dengan demikian adanya peran ganda yang dimiliki oleh ibu bekerja yang memiliki tinggi, tidaklah menimbulkan konflik. Sebaliknya bila ibu bekerja memiliki rendah, menurut Bandura (dalam Septianingsih, 2009) ditandai dengan individu merasa tidak yakin bahwa dirinya memiliki kekuatan untuk bisa menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, maka peneliti berasumsi *work family conflict* dapat terjadi.

Berlandaskan latar belakang perkara yang dijelaskan diatas serta anggapan pengamat, sehingga pengamat tertarik untuk menerapkan studi tentang *Self efficacy* yang berhubungan dengan *work family conflict* pada ibu yang bekerja.

Work family conflict

Menurut Casio (dalam Hidayati, 2015) *Work family conflict* merupakan konflik yang timbul dari dalam orang tersebut. Dimana orang masih merasa terbebani dengan seluruh permasalahan yang terdapat di pekerjaannya, pada saat orang tersebut pula terletak diantara keluarga sehingga orang tersebut tidak bisa melaksanakan kedudukannya selaku pekerja ataupun selaku anggota keluarga dengan baik. *Work family conflict* hendak mencuat sebab ketidaknyamanan seimbangan antara pekerjaan serta tanggung jawab keluarga yang bisa menimbulkan munculnya sesuatu permasalahan.

Menurut Carlson et, al (dalam Lyana and Guna¹²ma, 2016) mengemukakan *work family conflict* sebagai konflik antar peran saat pemenuhan salah satu peran akan menekan peran yang lain, baik dalam peran pekerjaan maupun peran keluarga tersebut. Individu tak dapat menyeimbangkan kedua peranng untuk dipenuhi yaitu peran individu dengan keluarga dan peran individu dengan pekerjaannya sehingga kedua peran tersebut saling bertentangan.¹²

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan diatas bisa disimpulkan jika *work family conflict* adalah konflik yang akan timbul dimana terjadi dalam melakukan peran ganda dimana setiap peran harus terpenuhi dalam waktu bersamaan.

Self efficacy

Bagi Artha and Supriyadi(2013), dalam menciptakan pemecahan terhadap kasus, bagi teori kognitif Bandura memerlukan peranan dari guna kognitif dimana menyangkut *Self efficacy*. Bagi Bandura *Self efficacy* merupakan kepercayaan seorang kepada keahlian yang mereka miliki buat mengendalikan guna diri serta lingkungannya.

Bagi Bandura(dalam Kisti and Fardana, 2012), kepercayaan diri yang diartikan di mari merupakan *Self efficacy*, dimana *Self efficacy* ialah keyakinan ataupun keyakinan orang menimpa keahlian dirinya buat mengorganisasi, melaksanakan sesuatu tugas, menggapai

sesuatu tujuan, menciptakan suatu serta mengimplementasi aksi buat menunjukkan kecakapan tertentu.

Bersumber pada sebagian definisi yang sudah dipaparkan diatas sanggup disimpulkan jika *Self efficacy* ialah keyakinan ataupun kepercayaan dalam diri orang buat sanggup melaksanakan serta menuntaskan tugas dengan baik

Metode

Riset ini ialah riset korelasional yang memakai pendekatan kuantitatif, yang mana riset korelasional ini mempunyai iktikad untuk mengenali sesuatu ikatan antara variabel- variabel yang lagi diteliti. Variabel dalam riset ini merupakan *Self efficacy* selaku variabel leluasa (X) serta work family conflict selaku variabel terikat(Y).

Populasi pada penelitian ini merupakan merupakan perempuan bekerja yg telah berkeluarga & tinggal pada Kota Surabaya. Metode pengambilan sampel pada riset ini mengenakan metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel menggunakan mempertimbangkan ciri atau karakteristik-karakteristik tertentu, sebagai akibatnya output penelitian memakai sebesar 36 sample.

Perlengkapan ukur yang digunakan untuk mengukur *work family conflict* menggunakan indikator menurut aspek Frone, Greenhaus & Beutell (dalam Atikah, 2018), *Work family conflict* (WFC) yang terdiri dari *Work Interfering with Family* (WIF): 1) dorongan mencapai sesuatu; 2) *strain based conflict. Family Interfering with Work* (FIW) yaitu: *behavior based conflict*.

Self efficacy diukur berdasarkan acuan indikator menurut Menurut Bandura (dalam Sulistyawaty, 2012), terdapat tiga aspek dalam *SelfEfficacy* yaitu terdiri dari:

- 1) Level (*Magnitude*) bisa disebut juga dengan tingkat kesulitan Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan tertentu meliputi: kepercayaan dalam mengalami tugas yang susah, kepercayaan dalam merancang tugas terkait pengambilan keputusan karier.
- 2) Generalisasi (*Generality*), kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan keluasan dan keberagaman bidang tugas, yang meliputi: keyakinan dalam mengalami bermacam suasana dalam proses pengambilan keputusan karier kepercayaan buat melaksanakan sesuatu tugas yang belum sempat dikerjakan.
- 3) Kekuatan (*Strength*), kuat atau lemahnya keyakinan seseorang individu, yang dapat diamati melalui: Bertahan lebih lama dikala hadapi kesusahan, keuletan dalam berupaya mengalami tantangan.

Uji asumsi klasik yang digunakan merupakan memakai uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov. Uji linearitas menggunakan test of linearity, serta untuk uji hipotesis

menggunakan Analisis Non Parametrik, yaitu Korelasi Spearman dengan dorongan program SPSS 25,0 *for windows*.

Hasil

Pengambilan informasi dicoba dengan tata cara membagikan Work Family Conflict dengan skala Kecenderungan *Self efficacy* berbentuk google form lewat media sosial serta secara langsung dengan subjek. Penentuan ilustrasi dalam penelitian ini memakai *Purposive Sampling* dengan jumlah 36 subjek. Subjek diantara dalam rentang umur 20 hingga 35 tahun dengan subjek dewasa awal di kota Surabaya.

Tabel 4.1 Hasil Uji Kolerasi Spearman

Correlation Coefficient	-0.725
Sig. (2-tailed)	0.000

Hasil dari uji kelorasi Spearman, membuktikan *correllation coefficient* atau koefisini (rxy) sebesar -0,725 pada taraf signifikansi 0,000. Oleh Sebab itu taraf signifikasi lebih kecil dibandingkan 0,05 ($p < 0,05$), sehingga antara *Work Family Conflict* dengan *Self efficacy* memiliki interaksi yang negatif dan sangat signifikan. Secara tidaklangsung dewasa awal yang memiliki *Self efficacy* tinggi akan memiliki *Work Family Conflict* yang rendah yang dimunculkan dan begitupun kebalikannya. Perihal ini meyakinkan kalau hipotesis yang diajukan diterima ataupun teruji.

Pembahasan

Hasil riset menampilkan kalau terdapat ikatan negatif yang sangat sungguh- sungguh antara *Self efficacy* dengan *Work Family Conflict* pada ibu bekerja di kota Surabaya. Hasil riset ini cocok dengan riset yang dicoba oleh Rr. Endang Retno Wulandari (2012) jika ada ikatan negatif yang signifikan antara *Self efficacy* dengan *Work Family Conflict* pada dewasa awal. Penelitian tersebut menjelaskan bahwasemakin tinggi *Self efficacy*, maka semakin rendah pula *Work Family Conflict* yang dimunculkan pada dewasa awal.

Work Family Conflict cenderung akan terjadi jika saat individu memasuki usia dewasa awal memiliki *Self efficacy* yang rendah. Karena individu tersebut memasuki fase baru dalam hidup seperti menjalin hubungan dengan lawan jenis, berumah tangga dan bekerja.

Dimana *Work Family Conflict* memiliki dua aspek yang mempengaruhinya yakni yaitu *work interfering with family* (WIF) dan *Family interfering with work* (FIW). *Work interfering with family* muncul ketika seseorang memiliki banyak kewajiban di tempatkerja sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam keluarga. Yang kedua yakni *family interfering with work*

muncul ketika seseorang memiliki banyak kewajiban dalam keluarga, sehingga tidak dapat memenuhinya komitmen mereka di tempat kerja.

Self efficacy sendiri juga memiliki hubungan yang negatif dan signifikan, *Self efficacy* sendiri terdiri dari tiga aspek jika individu memiliki subyek pada penelitian ini adalah ibu bekerja. Pada saat ini banyak ibu yang bekerja menjalani peran ganda, mempunyai tugas ganda yang dikerjakan untuk dapat memenuhi kebutuhannya secara bersamaan. Waktu yang diperlukan untuk menjalankan kedua peran secara bersamaan yaitu sebagai seorang ibu rumah tangga yang mengabdikan kepada keluarga dan sebagai karyawan di pekerjaannya pada waktu yang bersamaan memungkinkan timbulnya konflik peran pada diri individu. Salah satu faktor yang tampaknya memainkan peran penting dalam mengatasi *Work Family Conflict* adalah *Self efficacy*. Efikasi diri kepercayaan atau religi dalam diri individu untuk mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Menurut Artha and Supriyadi (2013), bagian dalam menemukan solusi terhadap permasalahan, menurut teori kognitif Bandura membutuhkan peranan dari fungsi kognitif dimana menyangkut *Self efficacy*.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan seseorang memiliki *Self efficacy* yang tinggi, maka mereka cenderung memiliki *Work Family Conflict* rendah. Dengan demikian keyakinan ibu rumah tangga yang bekerja terhadap kemampuan yang dimiliki akan membuat dirinya dapat mengatasi masalah sehingga kecil kemungkinannya akan mengalami *Work Family Conflict*.

Kesimpulan

Bersumber pada hasil studi mampu diambil sesuatu kesimpulan jika ada ikatan yang sangat signifikan serta bertabiat negatif antara *Self efficacy* (X) dengan *Work Family Conflict* (Y) dengan ilustrasi sebanyak 107 dewasa awal di Kelurahan Petemon Kota Surabaya. Sehingga hal ini menunjukkan, subyek yang mempunyai *Self efficacy* tinggi akan mempunyai *Work Family Conflict* yang rendah dan begitupun sebaliknya. Subyek yang memiliki *Self efficacy* rendah hendak mempunyai *Work Family Conflict* yang tinggi.

Referensi

- 4 Artha, N. M. W. I., & Supriyadi, S. (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan *Self efficacy* dalam Pemecahan Masalah Penyesuaian Diri Remaja Awal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(1), 190–202. <https://doi.org/10.24843/jpu.2013.v01.i01.p19>
- 11 Diari, L. I., Hartika, L. D., & Supriyadi. (2018). Hubungan *work family conflict* dengan *Work Engagement* dan *Fear of Success* pada Pekerja Wanita yang Sudah Menikah di Hotel X. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 2(2), 9–14.
- 2 Empati, J., Mulyati, S., & Indriana, Y. (2016). Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness* Dengan *Work-Family Conflict* Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai *Teller* Bank Pada Bank Rakyat Indonesia Semarang. *Empati*, 5(3), 577–582.
- 14 Handayani, F & Desi Nurwidawati. (2013). Hubungan *Self efficacy* dengan Prestasi Belajar Siswa Akselerasi. *Character, Volume 01, Nomor 02, Tahun 2013*
- 1 Hartika, F. N. Peranan *Self efficacy* dalam Mengatur *Work Family Conflict* pada Ibu yang Bekerja Sebagai Perawat Di Rumah Sakit X. Mahasiswa Magister Psikologi Profesi Majoring Psikologi Sosial, Tesis Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran Bandung, Jawa Barat. *Magister, M., Profesi, P., Psikologi, M., Universitas, F. P., & Bandung, P. (n.d.)*.
- 5 Hidayati, F. N. . (2015). Hubungan Antara *Self Compassion* Dengan *Work Family Conflict* Pada Staf Markas Palang Merah Indonesia Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(2), 183–189. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.2.183-189>
- Ignatia Dimarda Pamintaningtiyas1, C. H. S. (2020). *Jurnal Psikologi Konseling Vol. 16 No. 1, Juni 2020, 16(1), 581–589*.
- Kartawidjaja, J. (2020). Hubungan *Work Family Conflict* dengan Kepuasan Pernikahan pada Earner. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 21(1), 1–9.
- 7 Kisti, H. H., & Fardana, N. A. (2012). Hubungan Antara *Self efficacy* dengan Kreativitas Pada Siswa SMK. *Jurnal Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 52–58. Retrieved from <http://www.journal.unair.ac.id/filerPDF/jpkk616883269afull.pdf>
- Lyana, A. C., & Gunadarma, U. (2016). Dengan *Work Family Conflict* Pada Pegawai Negeri Wanita Di Kemdikbud *Relation Between Organizationall Commitment and Work Family Conflict* on. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 9–16.

Nurhidayati; Nuni Nurdibyanandaru, D. (2014). Hubungan Antara dukungan sosial Keluarga dengan Self Esteem. *Jurnal Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental*, 03(September 2014),52–59.

⁶ Oktariani, O., Munir, A., & Aziz, A. (2020). Hubungan *Self efficacy* dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan *Self Regulated Learning* Pada Mahasiswa Universitas Potensi Utama Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 26–33.

Riani, W. S., Rozali, Y. A., Psikologi, F., & Esa, U. (2013). ¹⁰ HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DAN *KECERDASAN SAAT* Pendahuluan.

¹⁰ Sandjaja, M. & H. (2012). Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Work Family Conflict* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 55–62.

Uzlifatul Jannah, E. (2013). Hubungan Antara *Self-Efficacy* Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kemandirian Pada Remaja. *Personai: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(3), 278–287. <https://doi.org/10.30996/persona.v2i3.162>

HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY DENGAN WORK FAMILY CONFLICT PADA IBU BEKERJA DI SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	pustaka.unpad.ac.id Internet Source	2%
2	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	1%
3	repository.maranatha.edu Internet Source	1%
4	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	1%
5	journal.uinsgd.ac.id Internet Source	1%
6	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	1%
7	jurnal.unpad.ac.id Internet Source	1%
8	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
9	journal.unnes.ac.id Internet Source	1%

10	repository.unair.ac.id Internet Source	1 %
11	jurnal.undhirabali.ac.id Internet Source	1 %
12	konsultasiskripsi.com Internet Source	1 %
13	docplayer.info Internet Source	1 %
14	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On