

**NASKAH PUBLIKASI**

**PERAN *ISLAMIC POSITIVE RELIGIOUS COPING*  
TERHADAP *WORK FAMILY BALANCE* PADA KARYAWAN**



Oleh:

Ine Layna Azka

Irwan Nuryana Kurniawan



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2017**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PERAN *ISLAMIC POSITIVE RELIGIOUS COPING* TERHADAP  
*WORK FAMILY BALANCE* PADA KARYAWAN**

**Telah Disetujui Pada Tanggal**

**09 FEB 2017**

**Dosen Pembimbing Utama**



**(Irwan Nuryana Kurniawan)**

*The Role of Islamic Positive Religious Coping Strategy with Work Family*

*Balance on Employees*

***Ine Layna Azka<sup>1</sup>***

Universitas Islam Indonesia

***Irwan Nuryana Kurniawan<sup>2</sup>***

Universitas Islam Indonesia

*Abstract*

*This study examined the role of Islamic positive religious coping strategy with work family balance among a group of on employees. This study tested the hypothesis that the role of Islamic positive religious coping strategy has positive correlation with work family balance. The Work Family Balance Scale (WFE, Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006 on Hennessy, 2007) and Religious Coping Scale (SIRC, Raiya, H.A, 2008) was administered to 223 Islamic employees, has married, consist of 48,4% men and 51,6% women. Result indicate statistically significant positive effect of the role of Islamic positive religious coping strategi on work family balance. Research findings, limitation, and recommendations are briefly discussed.*

*Keywords: Work Family Balance, Islamic Positive Religious Coping, Employees*

Corresponding author : [inelaynaazkaa@gmail.com](mailto:inelaynaazkaa@gmail.com),  
[irwannuryanakurniawan@gmail.com](mailto:irwannuryanakurniawan@gmail.com)



## PENGANTAR

*Work family balance*—sejauhmana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis terkait peran di kehidupan kerja dan kehidupan keluarga (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003)—penting dimiliki setiap karyawan. Hal ini dikarenakan menurut Ajayi, Ojo dan Mordi (2015) *work family balance* mampu menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga dengan cara meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan baik fisik maupun secara psikologis. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Bauer (2009) adanya *work family balance* bermanfaat bagi kehidupan individu sebagai karyawan agar lebih mengembangkan potensi, efektifitas organisasi dan semakin kompetitif dalam mencapai karir. Selain itu, Bell, Rajendran dan Theiler (2012) *work family balance* juga bermanfaat bagi kehidupan individu dalam keluarga seperti individu mempunyai kualitas hidup yang baik, keluarga, perkawinan, kepuasan waktu santai dan keharmonisan dalam suatu keluarga.

Seseorang yang sudah menikah untuk memenuhi kebutuhan keluarga tidak bisa terlepas dengan aktifitas bekerja. Bekerja merupakan penyaluran buah pemikiran, pencarian identitas, pengakuan yang diapresiasi dalam bentuk gaji yang disesuaikan dengan jabatan atau pangkat (Chaplin, 2002). Selain itu, adanya efek globalisasi menyebabkan meningkatnya tekanan pada pekerjaan yang semakin kompetitif menyebabkan peran pekerjaan, kehidupan pribadi dan keluarga berubah (Lyness & Kropf, 2005). Tuntutan seperti itu dapat mengakibatkan bertambahnya jam kerja, beban kerja dan intensifnya dalam

melakukan hingga menyelesaikan suatu pekerjaan (Bauer, 2009). Hal tersebut alasan terjadinya ketidakseimbangan peran keluarga dan pekerjaan pada individu.

Ajayi, Ojo dan Mordi (2015) menambahkan bahwa karyawan yang sudah menikah mendapatkan tantangan untuk mengintegrasikan tuntutan peran pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Menurut Sulistiowati (2012) konflik dapat disebabkan ketika individu berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan namun individu memikirkan untuk memenuhi tuntutan keluarga seperti waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Selain itu, menurut Achour dan Boerhannoedidin (2011) ketidakseimbangan peran kerja dan keluarga dapat disebabkan ketika individu mempunyai beban kerja berlebih, jam kerja yang panjang dan jadwal kerja yang tidak teratur sehingga, individu kurang

Lalu, menurut S, Oktorina dan Mula (2001) ketika karyawan diberikan patokan untuk menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaan terkadang menimbulkan gesekan atau bahkan konflik. Terlebih lagi pada karyawan-karyawan pada usia sangat produktif untuk bekerja akan menimbulkan banyak dinamika di dalam pekerjaannya maupun di dalam keluarga. Oleh karena itu, menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) pentingnya menyeimbangkan peran pekerjaan dan tanggung jawab keluarga tidak boleh diabaikan karena berdampak buruk seperti menyebabkan tingginya tingkat stres karyawan, berkurangnya kualitas hidup karyawan dan efektifitas dalam bekerja. White (1999) menjelaskan bahwa rendahnya *work family balance* menyebabkan menurunnya para orang tua dalam memperhatikan perkembangan anak, kesejahteraan keluarga dan kebermaknaan keluarga.

Idealnya menurut Ajayi, Ojo dan Mordi (2015) karyawan pada usia produktif seharusnya mengalami kehidupan yang positif antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, menurut Handayani, Adiyanti, Afiatin dan Himam (2016) juga menyatakan bahwa individu dikatakan seimbang ketika individu merasa memiliki tingkat keterlibatan yang sama, sedikit konflik karena adanya kemampuan untuk menetapkan prioritas. Hal ini didukung oleh penelitian Frone (2003) yang menyatakan bahwa individu dikatakan seimbang ketika pekerjaan dan keluarga berkolaborasi menjadi lebih mudah berdasarkan pengalaman, keterampilan dan kesempatan yang diperoleh untuk mengembangkan kedua peran tersebut.

Realitanya permasalahan *work family balance* masih terjadi pada sebagian individu khususnya karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ita (2006) di Beijing guru-guru di Cina ramai dengan perceraian. Sebanyak 40 guru di SD Tongxing Centre di Dandong pergi untuk mendatangi surat perceraian dikarenakan masalah tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi.

Kasus di atas diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Keene dan Quadagno (2004) menemukan sebesar 60% pasangan suami istri yang bekerja mengalami kesulitan dalam mencapai *work family balance*. Selain itu, di Indonesia penelitian serupa dilakukan oleh Indah (2014) juga menyatakan bahwa sebesar 22% individu memasuki kategori sangat rendah. Selain itu, Sari (2012) juga yang menyatakan bahwa tingginya tingkat konflik pada kerja dan keluarga sebesar 82,5 %. Hal ini menunjukkan individu dengan presentase tersebut belum mampu mencapai puncak keseimbangan kerja dan keluarga.

Uraian di atas menggambarkan *work family balance* masih menjadi permasalahan di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti menawarkan solusi agama yang mengacu pada faktor yang mempengaruhi *work family balance* yaitu dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepribadian, orientasi kerja, jenjang karir dan agama. Patel dan Cuningham (2011) yang menjelaskan bahwa agama berperan penting bagi karyawan karena agama dapat menghasilkan sumber daya tambahan yang berguna untuk mengelola pekerjaan dan menghadapi permasalahan keluarga. Selain itu, menurut penelitian Patel (2009) dengan adanya peran agama mampu membuat individu lebih mudah merasa bahagia dalam kehidupan maupun pekerjaan, mampu mengontrol keseimbangan peran pekerjaan maupun keluarga dan menyediakan strategi *coping* sehingga membuat individu memandang kedua peran dari segi positif.

*Religious coping*, menurut Aflakseir dan Coleman (2011) memainkan peran yang sangat penting bagi kehidupan karyawan karena individu yang mampu mengelola situasi stres, mengelola emosional, menjadikan kehidupan dunia menjadi lebih baik karena. *Religious coping* menjadikan agama sebagai metode pengatasan masalah yang mampu mempengaruhi psikologis, sosial dan fisik menjadi lebih baik meskipun dalam kondisi yang tertekanan. Individu yang senantiasa memakai *religious coping* sebagai cara untuk mengatasi permasalahan, menurut Pargament, Koenig dan Perez (2000) ditemukan menjadi lebih tenang.

Pada penelitian ini, konsep *religious coping* lebih mengacu pada pola *positive religious coping* dikarenakan menurut Pargament (1997) dalam *positive religious coping* agama memberikan berbagai pengetahuan sehingga membentuk

pola pikir individu bahwa manusia mempunyai keterbatasan dan menggantungkan Tuhan dalam menjalankan kehidupannya Ammons & Edgell (2007) mengemukakan bahwa individu yang religius lebih mempunyai moral sebagai pembentuk individu dan mempunyai harapan keluarga yang ideal, mampu mengatur kehidupan secara keseluruhan. Pargament (1997) menemukan dengan adanya agama individu mampu mengeksplorasi keterampilan atau sumber daya individu untuk membangun jaringan sosial yang positif.

Lebih spesifik lagi peneliti dalam penelitian ini memakai perspektif Islam terkait *positive religious coping* karena menurut Achour, Grine dan Nor (2014) *positive religious coping* dari perspektif Islam secara signifikan diyakini menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga sehingga membuat individu mencapai kesejahteraan hidup, memiliki tujuan hidup dan kepuasan kehidupan, menemukan makna dari permasalahan, dan mencari kenyamanan bersama Allah SWT. Noor (2002) menemukan Agama Islam menyediakan individu panduan tentang bagaimana manusia untuk hidup, makna dibalik sebuah cobaan yang terjadi dan dukungan dalam posisi susah sekalipun. Utami (2012) menjelaskan bahwa agama Islam mengajarkan penyelesaian masalah yang berpedoman pada Al-Quran dan Hadist.

Ghazali (2001) menyatakan selama berabad-abad umat Islam telah menggunakan ketergantungan kepada Allah sebagai strategi mengatasi permasalahan dalam hidupnya. Menurut Angganantyo (2014) hal tersebut biasanya dilakukan oleh umat islam dengan cara melakukan sholat, puasa,

bersedekah dan menghadiri pengajian agama saat individu merasa tidak tenang secara jiwa karena permasalahan yang sedang dihadapi.

Ketika individu yang merasa karirnya terancam, bisnis yang dijalankannya gulung tikar, tuntutan pekerjaannya banyak, dan atau rumah tangganya sedang mengalami konflik tidak bersandar kepada Allah SWT bisa menyebabkan yang bersangkutan mengalami tingkat stres yang sangat tinggi. Sebaliknya ketika dalam kondisi yang sama individu bersandar sepenuhnya kepada Allah, merasa hal tersebut bukan sepenuhnya milik manusia melainkan terdapat tangan-tangan Allah SWT yang mengatur, di mana Allah SWT bersifat Rahman dan Rahim yang akan memberikan kepada dirinya segala kasih sayang, ketenangan dan kemudahan. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surat Az-Zumar ayat 44:

قُلْ لِلَّهِ الشَّفَعَةُ كُلُّهَا ۗ اللَّهُ مُلْكُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ ۗ ثُمَّ إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ ﴿٤٤﴾

*Katakanlah: "Hanya kepunyaan Allah syafaat itu semuanya. Kepunyaan-Nya kerajaan langit dan bumi. kemudian kepada-Nyalah kamu dikembalikan".*

Menurut Achour dan Boerhannoeddin (2011) dengan adanya *Islamic positive religious coping* individu lebih melihat bahwa kekuatan Allah dan kasih sayang-Nya jauh lebih besar dibandingkan oleh permasalahan manusia. Selalu memberikan jalan atau titik terang permasalahan untuk kembali harmonis terhadap keluarga, kembali menyusun rencana agar kembali jaya dan lain-lain. Ajayi, Ojo dan Mordi (2015) menemukan strategi-strategi *Islamic positive religious coping* dapat mengurangi konflik pada karyawan atas tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini yaitu akan ada peran positif *religious coping* terhadap *work family balance* pada karyawan, **yang artinya semakin tinggi peran *religious coping* pada karyawan semakin tinggi pula keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.**

## METODE PENELITIAN

### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Merujuk pada tujuan dan hipotesis penelitian yang diajukan, maka penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional dengan melibatkan variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel tergantung : *Work Family Balance*
2. Variabel bebas : *Islamic Positive Religious coping*
3. Variabel control : *Social desirability*

### B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. ***Work family balance*** adalah skor responden pada Skala *Work Family Enrichment* (WFE, Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006 dalam Hennessy, 2007). Skala *Work Family Enrichment* mengungkap penilaian subjektif responden atas keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun di pekerjaan. Semakin tinggi skor, semakin tinggi *work family balance*. Sebaliknya, semakin rendah skor, maka semakin rendah *work family balance*.
2. ***Islamic Positive Religious Coping*** adalah skor responden pada Subskala *Islamic Religiousness Coping-Short form* (SIRC, Raiya, H.A, 2008) yang

mengacu pada teori Pargament, Koenig dan Perez (2000). Subskala *Islamic Religiousness Coping-Short form* mengungkap penilaian subjektif responden atas keadaan dimana individu mampu mengatasi permasalahan, pemikiran negatif berdasarkan keyakinan agama. Semakin tinggi skor, semakin tinggi *Islamic positive religious coping*. Sebaliknya, semakin rendah skor, maka semakin rendah *Islamic positive religious coping*.

- 3. *Social Desirability*** adalah skor responden pada *Scale—Short Form A* (Reynolds & Gerbasi, 1982). *Scale—Short Form* mengungkap penilaian kecenderungan *social desirability* yang dimiliki oleh responden. Semakin tinggi skor, semakin tinggi kecenderungan sosialnya. Sebaliknya, semakin rendah skor semakin rendah kecenderungan sosialnya.

### C. Subjek Penelitian

Kriteria yang ditetapkan dibuat oleh peneliti yaitu penelitian ini akan melibatkan karyawan beragama Islam yang sudah berkeluarga dan bekerja di perusahaan atau instansi Bandar Lampung, baik karyawan laki-laki maupun perempuan. Kecenderungan *social desirability* yang dimiliki subjek diungkap dengan Skala *Social Desirability* yang diadaptasi dari *Social Desirability Scale—Short Form A* (Reynolds & Gerbasi, 1982). Skala *Social Desirability* terdiri atas 11 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* 0.594. Individu dikatakan memiliki kecenderungan *Social Desirability* rendah jika mahasiswa memiliki skor di bawah skor median.

## D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *self-report* berbentuk kuesioner. Kuesioner penelitian terdiri atas data demografik dan skala psikologis. Skala psikologis dalam penelitian ini terdiri atas

### 1. Skala *Work Family Balance*

Skala *work family balance* menggunakan skala *Work Family Enrichment* dan *Family Work Enrichment* yang diadaptasi dari Carlson, Kacmar, Wayne, dan Grzywacz (Hennessy, 2007). Skala WFE dan FWE yang memiliki koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* 0,79-0,91. Digunakan untuk mengungkap keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang dimiliki oleh subjek penelitian.

Angket *work family balance* dalam penelitian ini terdiri dari 18 aitem yang keseluruhan merupakan pertanyaan *favorable*. Berikut adalah distribusi aitem pada skala *work family balance*:

Tabel 1.

*Distribusi Aitem pada Skala Work Family Balance*

| Aspek                         | Nomor Pertanyaan                      | Jumlah |
|-------------------------------|---------------------------------------|--------|
| <i>Work-Family Enrichment</i> | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9             | 9      |
| <i>Family-Work Enrichment</i> | 10, 11, 12, 13, 14, 15,<br>16, 17, 18 | 9      |

Skala *work family balance* menyediakan pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam, yaitu “Selalu”, “Sering”, “Kadang-kadang”, “Jarang”, dan “Tidak Pernah”. Pemberian skor pada pilihan jawaban tersebut adalah 5 untuk pilihan

“Selalu”, 4 untuk pilihan “Sering”, 3 untuk pilihan “Kadang-kadang”, 2 untuk pilihan “Jarang”, dan 1 untuk pilihan “Tidak Pernah”.

## 2. Skala *Islamic Positive Religious Coping*

Skala *Islamic Positive Religious Coping* diadaptasi dari Subskala *Islamic Religiousness Coping-Short form* (SIRC, Raiya, H.A, 2008). Skala SIRC terdiri atas Subskala *Islamic Positive Religiousness Coping-Short form* yang memiliki reliabilitas *Alpha Cronbach* 0,92-0,95. Digunakan untuk mengungkap penyelesaian menggunakan agama yang dimiliki oleh subjek penelitian. Angket *Islamic positive religious coping* dalam penelitian ini terdiri dari 7 aitem yang keseluruhan merupakan pertanyaan *favourable*. Berikut adalah distribusi aitem pada skala *Islamic positive religious coping* :

Tabel 2.

*Distribusi Aitem pada Skala Islamic Positive Religious Coping*

| Aspek                                    | Nomor Pertanyaan    | Jumlah |
|--|---------------------|--------|
| <i>Islamic Positive Religious Coping</i> | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 | 7      |

Skala *Islamic positive religious coping* menyediakan pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam, yaitu “Selalu”, “Sering”, “Kadang-kadang”, “Jarang”, dan “Tidak Pernah”. Pemberian skor pada pilihan jawaban tersebut adalah 5 untuk pilihan “Selalu”, 4 untuk pilihan “Sering”, 3 untuk pilihan “Kadang-kadang”, 2 untuk pilihan “Jarang”, dan 1 untuk pilihan “Tidak Pernah”.

## 3. Skala *Social Desirability*

Skala *Social Desirability* diadaptasi dari *Social Desirability Scale-Short Form A* (Reynolds & Gerbasi, 1982), terdiri atas 11 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* 0.594 dibuat berdasarkan dua aspek, yaitu menolak

perilaku yang secara sosial tidak dikehendaki dan menyetujui perilaku yang secara sosial tidak realistis.

Angket *Social Desirability* dalam penelitian ini terdiri dari 11 pertanyaan dengan rincian 7 aitem merupakan pertanyaan *favourable* dan 4 aitem merupakan pertanyaan *unfavaourable*. Berikut adalah distribusi aitem pada skala *social desirability* :

Tabel 3.  
*Distribusi Aitem pada Skala Social Desirability*

| Aspek  | Nomor Pertanyaan     | Jumlah |
|--|----------------------|--------|
| Menolak perilaku yang secara sosial tidak dikehendaki  | 1, 2, 4, 7, 8, 9, 11 | 7      |
| Menyetujui perilaku yang secara sosial tidak realistis | 3, 5, 6, 9           | 4      |

Skala *Social Desirability* menyediakan pilihan jawaban yang terdiri dari dua macam, yaitu “Ya” dan “Tidak”. Pemberian skor pada aitem nomor 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 11 adalah 0 untuk pilihan “Ya” dan 1 untuk pilihan “Tidak. Sedangkan pemberian skor untuk aitem nomor 3, 6, 9 adalah 1 untuk pilihan “Ya” dan 0 untuk pilihan “Tidak”.

## E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas Alat Ukur

Validitas alat ukur mengacu pada pengertian sejauhmana interpretasi skor sebuah alat ukur didukung oleh bukti-bukti empiris yang relevan dengan apa yang seharusnya diukur. Untuk mengevaluasi validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada pendapat Cook, Brisme, dan Sizer (2006) yang menegaskan bahwa untuk mengevaluasi validitas alat ukur, (a) alat ukur harus

reliabel, (b) isi dan konstruk dari aitem-aitem alat ukur harus mencerminkan apa yang diukur.

Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam mengupayakan dan menjamin validitas alat ukur penelitian:

- a. Memilih alat ukur psikologis yang sudah tervalidasi dalam jurnal internasional—terdapat informasi psikometrik dari alat ukur yang dipilih.
- b. Melakukan translasi alat ukur dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia dengan merujuk pada *Cambridge Dictionary Online* untuk menemukan konteks yang lebih tepat dari setiap aitem dan diharapkan akan lebih mudah dipahami oleh responden penelitian.
- c. Meminta *professional judgment* kepada dosen pembimbing skripsi terkait validitas isi alat ukur yaitu dimensi relevansi (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan pengukuran) dan dimensi komprehensif (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur sudah mewakili semua aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukur).
- d. Melakukan *try-out preliminary* alat ukur terhadap 3 orang responden untuk memastikan responden dengan cepat dan mudah dalam memahami aitem-aitem alat ukur. Perbaikan aitem pertanyaan dilakukan jika 2 atau 3 responden mengalami kesulitan dalam memahami sebuah aitem alat ukur.

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur merujuk pada konsistensi/keajegan hasil pengukuran. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas

Cronbach  $\alpha$ , yang bergerak dari 0 sampai 1. Nunnally dan Bernstein (1994) menyatakan bahwa reliabilitas dikategorikan memuaskan (*has a good reliability*) jika minimal koefisien reliabilitas Cronbach  $\alpha = 0.70$ . Koefisien Reliabilitas Cronbach  $\alpha$  akan dihitung dengan program SPSS.

#### F. Metode Analisis Data

Untuk mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner, maka peneliti akan melakukan analisis data dengan menggunakan analisis statistik korelasi untuk keperluan uji hipotesis. Merujuk pada Gravetter dan Walnau (2013), untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

##### 1. Menetapkan hipotesis nol ( $H_0$ )

Merujuk pada hipotesis alternative ( $H_a$ ) yang disusun oleh peneliti di bagian akhir Bab II, maka hipotesis nihil ( $H_0$ ) yang diajukan untuk diuji secara *statistic* adalah diprediksikan tidak akan ada hubungan positif antara *Islamic positive religious coping* dan *work family balance*.

##### 2. Menentukan kriteria untuk penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis nihil

Peneliti menggunakan level signifikansi atau tingkat *Alpha* ( $\alpha$ ) = 0.05 (5%) sebagai dasar penerimaan atau penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ). Hipotesis nol ditolak—artinya hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima—jika level signifikansi dari koefisien korelasi lebih kecil dari 0.05 (Sig < 0.05). Sebaliknya, penelitian ini dikatakan gagal menolak hipotesis nol ( $H_0$ )—artinya  $H_a$  ditolak—jika level signifikansi dari koefisien korelasi lebih besar dari 0.05 (Sig > 0.05).

### 3. Melakukan uji asumsi

Analisis korelasi *product moment Pearson* dapat digunakan secara tepat jika dua asumsi berikut terpenuhi, yaitu:

#### a. Normalitas Sebaran

Distribusi data penelitian dikatakan normal jika nilai signifikansi dari *statistic test of normality* (Kolmogorov-Smirnov atau Saphiro-Wilk) lebih besar dari 0.05. Itu artinya distribusi data penelitian memiliki bentuk distribusi yang sama dengan bentuk distribusi teoritis kurva normal karena tidak ada perbedaan yang signifikan di antara kedua bentuk distribusi.

#### b. Linieritas Hubungan

Asumsi linieritas hubungan terpenuhi—artinya variabel independen dan variabel dependen membentuk garis linier (lurus)—jika nilai signifikansi dari *F Linearity* lebih kecil dari 0.05 (Sig<0.05). Asumsi linieritas semakin kuat jika nilai signifikansi dari *F Deviation from Linearity* lebih besar dari 0.05 (Sig>0.05).

#### c. Menghitung koefisien korelasi ( $r$ ), koefisien determinasi ( $r^2$ ), dan Interpretasi

Koefisien korelasi *Pearson* mengukur tingkat dan arah hubungan linier di antara dua variabel. Koefisien korelasi bergerak antara  $\pm 0$  sampai  $\pm 1$ . Tanda + menunjukkan arah positif dari korelasi antara variabel sementara – menunjukkan adanya korelasi negatif diantara kedua variabel. Semakin mendekati 0 berarti kekuatan hubungan di antara variabel melemah, sedangkan semakin mendekati 1 berarti kekuatan hubungan di antara variabel menguat.

Berikut adalah rumus untuk menghitung koefisien korelasi *Pearson* :

$$r = \frac{\text{COV}_{xy}}{s_x s_y} = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{(N - 1) s_x s_y}$$

Perhitungan koefisien korelasi dengan rumus tersebut dibantu dengan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20 for windows*.

Sementara itu, koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan proporsi variabilitas pada satu variabel yang dapat ditentukan dari hubungannya dengan variabel lain. Perhitungan koefisien determinasi dilakukan secara manual dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi.

Untuk memaknai hasil penelitian, peneliti menggunakan rujukan dari Cohen (1988) yang menetapkan 3 (tiga) klasifikasi makna koefisien determinasi ( $r^2$ ), yaitu :

Tabel 4

*Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi*

| Koefisien korelasi | Koefisien determinasi | % varian yang dapat dijelaskan | Kategori             |
|--------------------|-----------------------|--------------------------------|----------------------|
| $r = 0.10$         | $r^2 = 0.01$          | 1%                             | <i>Small effect</i>  |
| $r = 0.30$         | $r^2 = 0.09$          | 9%                             | <i>Medium effect</i> |
| $r = 0.50$         | $r^2 = 0.25$          | 25%                            | <i>Large effect</i>  |

## HASIL PENELITIAN

Analisis statistika dilakukan untuk mengevaluasi apakah hipotesis penelitian dapat diterima atau tidak. Dengan melakukan analisis statistika dapat diketahui hasil uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis, dan uji korelasi penelitian sebagai berikut:

Tabel 5

### *Uji Reabilitas*

| Variabel                                 | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|--|-------------------------|
| <i>Work Family Balance</i>               | 0,911                   |
| <i>Islamic Positive Religious Coping</i> | 0,863                   |
| <i>Sosial Desirability</i>               | 0,640                   |

Pada tabel uji reliabilitas menunjukkan bahwa *work family balance* dan *Islamic positive religious coping* hasil memiliki reliabilitas yang tinggi dengan nilai ( $\alpha = 0,70$ ). Namun, pada uji reabilitas *social desirability* memiliki reliabilitas yang kurang kuat karena ( $\alpha < 0,70$ ).

Tabel 6

### *Uji Normalitas*

| Variabel Penelitian                      |           | Uji Asumsi Normalitas Sebaran |       |              |
|--|-----------|-------------------------------|-------|--------------|
|  |           | Statistik (df)                | Sig.  | Keterangan   |
| <i>Work Family Balance</i>               | Perempuan | 0.65 (115)                    | 0.200 | Normal       |
|  | Laki-laki | 0.104(108)                    | 0.006 | Tidak Normal |
| <i>Islamic Positive Religious Coping</i> | Perempuan | 0.255(115)                    | 0.000 | Tidak Normal |
|  | Laki-laki | 0.190(108)                    | 0.000 | Tidak Normal |

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan sebaran normal hanya pada variabel *work family balance* untuk subjek perempuan dengan  $p = 0.200$  ( $p > 0.05$ ), sedangkan pada subjek laki-laki dinyatakan tidak normal dengan  $p = 0.006$  ( $p < 0.05$ ). Selain itu, hasil uji

normalitas pada skala *Islamic positive religious coping* dinyatakan tidak normal dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) pada subjek laki-laki maupun perempuan.

Tabel 7

*Hasil Uji Linieritas Hubungan*

| Variabel Penelitian  | Linearity (F) | Sig   | Deviation From Linearity | Sig   | Keterangan |
|--|---------------|-------|--------------------------|-------|------------|
| <i>Islamic Positive Religious Coping dan Work Family Balance</i> | 46.924        | 0.000 | 1.318                    | 0.179 | Linier     |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa *Islamic positive religious coping* dengan *work family balance* membentuk garis lurus dengan koefisien F linierity = 46.924,  $P = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dan F Deviation from Linearity = 1.318,  $P = 0.179$  ( $p > 0.05$ ).

Tabel 8

*Hasil Uji Hipotesis*

| Variabel Penelitian                                      | Nonparametric Correlation |                |       | Keterangan                |
|--|---------------------------|----------------|-------|---------------------------|
|  | r                         | r <sup>2</sup> | P     |                           |
| <i>Positive Religious Coping dan Work Family Balance</i> | 0.300                     | 0.090          | 0.000 | <i>Medium effect size</i> |
| <i>Work Family Balance dan Social Desirability</i>       | 0.204                     | 0.041          | 0.001 | <i>Small effect size</i>  |
| <i>Positive Religious Coping dan Social Desirability</i> | 0.206                     | 0.042          | 0.001 | <i>Small effect size</i>  |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *Islamic positive religious coping* dan *work family balance* pada karyawan yang sudah menikah. Hal tersebut dapat dilihat dari tahap signifikansi  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dan koefisien korelasi positif sebesar  $r = 0.300$ . Analisis

koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Islamic positive religious coping* memberikan pengaruh pada *work family balance* sebesar 9% yang termasuk pada *medium effect size*. Pada hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Islamic positive religious coping* maka semakin tinggi pula *work family balance* dan demikian sebaliknya.

Penelitian ini juga melakukan kategorisasi dengan menggunakan norma persentil untuk mengetahui lebih jauh mana level *Islamic positive religious coping* dan *work family balance* pada karyawan. Merujuk pada norma persentil tersebut di atas, peneliti melakukan komputasi untuk melihat presentase masing-masing kategori untuk kelompok responden penelitian pada kedua variabel penelitian.

Tabel 9

*Norma Presentil untuk Kategorisasi*

| Nilai Presentil | Variabel Penelitian        |  |
|-----------------|----------------------------|--|
|                 | <i>Work family balance</i> | <i>Islamic Positive Religious coping</i> |
| Presentil 20    | 3.55                       | 4.42                                     |
| Presentil 40    | 3.88                       | 4.71                                     |
| Presentil 60    | 4.13                       | 4.85                                     |
| Presentil 80    | 4.38                       | 5.0                                      |

Tabel 10

*Deskripsi Psikologis Subjek Penelitian*

| Kategorisasi                        | Variabel Penelitian        |       |  |       |
|-------------------------------------|----------------------------|-------|--|-------|
|                                     | <i>Work family balance</i> |       | <i>Islamic Positive Religious coping</i> |       |
|                                     | F                          | (%)   | F  | (%)   |
| Sangat rendah ( $X < P_{20}$ )      | 40                         | 17.9% | 42                                       | 18,8% |
| Rendah ( $P_{20} \leq X < P_{40}$ ) | 46                         | 20.7% | 46                                       | 20,6% |
| Sedang ( $P_{40} \leq X < P_{60}$ ) | 48                         | 21.5% | 28                                       | 12.6% |
| Tinggi ( $P_{60} \leq X < P_{80}$ ) | 39                         | 17,5% | 107                                      | 48%   |
| Sangat Tinggi ( $X > P_{80}$ )      | 50                         | 22.4% | -  | -     |

Table diatas memperlihatkan bahwa paling tinggi presentase pada variabel *work family balance* sebesar 22.4% berada pada kategori sangat tinggi. Pada variabel *Islamic positive religious coping* presentase tertinggi pada kategori tinggi dengan nilai 35,4 %.

## PEMBAHASAN

Tujuan studi yang ingin mengeksplorasi peran *Islamic positive religious coping* terhadap *work family balance* mendapatkan dukungan empirik dalam penelitian (lihat Tabel 8). Merujuk pada kategorisasi *effect size* dari Cohen (1988), hasil estimasi *effect size* mengindikasikan peran *Islamic positive religious coping* memiliki kategori *medium effect size* terhadap *work family balance* karena mampu menjelaskan varian *work family balance* sebesar 9 %. Hipotesis dalam penelitian ini berbunyi terdapat peran positif antara *Islamic positive religious coping* dan *work family balance* diterima. Hal ini menjelaskan bahwa tinggi rendahnya *work family balance* pada subjek penelitian dapat dijelaskan melalui *Islamic positive religious coping*, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan semakin tinggi tingkat *Islamic positive religious coping* yang dimiliki subjek

penelitian maka semakin tinggi pula *work family balance* yang dimiliki subjek. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *Islamic positive religious coping* yang dimiliki subjek, maka *work family balance* yang dimiliki subjek juga cenderung rendah.

Penelitian ini memperlihatkan *work family balance* pada karyawan berada pada kategori sangat tinggi sebesar 22.4% (Tabel 10). Hal tersebut didukung dengan individu merasa pekerjaannya mampu membuat merasa bahagia dan puas dalam berumah tangga sebesar 29.1% dan dengan keterlibatan individu dalam keluarga menjadi alasan untuk fokus terhadap pekerjaan sebesar 24.7%. Hasil analisis juga menunjukkan tingkat *Islamic positive religious coping* berada pada kategori tinggi sebanyak 48% (Tabel 8) yang didukung oleh pernyataan subjek memohon ampunan Allah SWT sebanyak 79.4% dan individu merasa Al-Quran membuat individu merasa lebih baik sebanyak 75.9%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Achour, Grine dan Nor (2014) yang mengukur *Islamic positive religious coping* pada subjek penelitiannya dan menemukan bahwa variabel *Islamic positive religious coping* memiliki strategi-strategi untuk mengurangi konflik pada karyawan atas tanggung jawab dalam pekerjaannya dan dalam menjalankan perannya atau tanggung jawab terhadap keluarga. Hal ini didukung oleh penelitian Ajayi, Ojo dan Mordi (2015) yang menyatakan bahwa adanya *positive religious coping* dalam prespektif Islam membuat individu lebih mudah dalam menyeimbangkan bahkan mengurangi konflik dalam tuntutan pekerjaan maupun tanggung jawab keluarga.

Intervensi dengan menggunakan *coping* versi pendekatan *Islamic positive religious coping* berpengaruh terhadap keseimbangan kerja dan keluarga pada karyawan. Selain itu, Aflakseir dan Coleman (2011) menjelaskan individu yang mendalami agama Islam membuat individu lebih bertawakal dan bersabar ketika menjalani masalah dalam kehidupan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Achour dan Boerhannoeddin (2011) dengan adanya *Islamic positive religious coping* individu lebih melihat bahwa kekuatan Allah dan kasih sayang-Nya jauh lebih besar dibandingkan oleh permasalahan manusia. Adanya penyelesaian masalah dengan ajaran agama Islam membuat individu lebih menemumukan jalan atau titik terang dari permasalahan untuk kembali harmonis terhadap keluarga dan kembali menyusun pekerjaannya agar lebih baik.

Ketika dihadapkan oleh problematika kehidupan individu cenderung untuk memakai pikirannya sendiri dalam menyelesaikan masalah. Hal tersebut mampu memicu stres atau bahkan menyebabkan depresi jika pikiran, hati dan tindakan individu sudah tidak mampu menyelesaikan permasalahan tersebut. Selain itu, hal tersebut juga mampu memberikan tekanan terhadap individu baik secara fisik maupun mental sehingga, individu tidak melihat bahwa Allah SWT mempunyai solusi dari sebuah permasalahan. Hal ini didukung oleh penelitian Patel (2009) mengemukakan bahwa keterlibatan agama juga berperan untuk menyehatkan mental dan emosional yang baik sehingga, dapat memfasilitasi kehidupan pekerjaan dan keluarga serta mencapai seluruh keseimbangan.

McCullough dan Willoughby (2009) menjelaskan bahwa individu yang mampu menerapkan agama dalam kehidupan maka lebih mudah mencapai tujuan,

menggorganisir pekerjaannya dengan baik. Selain itu, Patel (2009) menjelaskan bahwa agama memiliki dampak positif di dalam kehidupan manusia salah satunya yaitu agama penting untuk menyeimbangkan kerja dan keluarga sehingga, dapat mempengaruhi cara berfikir individu dalam bekerja dan bertanggung jawab dalam keluarga.

Menurut Koenig (2001) menjelaskan ada empat pendapat bahwa agama mampu membantu kehidupan individu yaitu pertama, agama membentuk makna ketika individu dihadapkan pada suatu permasalahan dengan menciptakan cara pandang yang positif karena adanya Tuhan yang selalu berada dalam kesulitan dan mampu menginterpretasi pengalaman hidup negatif dalam cara pandang yang bermakna dan penuh hikmah sehingga, lebih merasa tenang. Kedua, praktek keagamaan dan pengalaman keagamaan membuat seseorang mampu menumbuhkan emosi positif sehingga mampu mencegah individu bertindak terburu-buru dalam menyelesaikan masalah. Ketiga, ritual keagamaan individu mendapatkan dukungan psikologis ketika menghadapi persoalan kejadian hidup yang besar. Keempat, menciptakan landasan moral dan nilai-nilai positif dalam berperilaku.

Hal ini diperkuat oleh Agama Islam dengan Al-Quran Qs. Al-Baqarah (2: 153), menekankan dengan jelas bahwa kesulitan dalam dunia ini untuk menguji kesabaran individu dalam menghadapi masalah berikut ini. Allah SWT berfirman yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٣﴾

Artinya: *Hai orang-orang beriman, mintalah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan (mengerjakan) salat, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.* Aflakseir dan Coleman (2011) menyatakan bahwa dalam ajaran-ajaran agama Islam membuat individu mempercayai bahwa sebuah kejadian negatif itu memiliki tujuan untuk memperingati untuk bersabar agar mencapai pertumbuhan keimanan atau peningkatan rohani. Maka, ketika mencari solusi atau jalan keluar bagi setiap permasalahan, hendaknya selalu menghadirkan Allah SWT terlebih dahulu. Utami (2012) hal ini bisa diawali dengan mencari pertolongan Allah, berdoa supaya selalu dimudahkan dan memohon agar diatur dengan sebaik-baiknya sehingga, individu memunculkan perasaan nyaman dan aman.

Pada Al-Quran (Qs. Al Insyirah :1-8) menjelaskan bahwa Allah SWT telah mengatur dan memberi berbagai cara untuk mengatasi masalah dalam kehidupan. Ada tiga langkah yang dilakukan umat muslim saat dalam masalah yaitu (pertama) *positive thinking*, dalam ayat 1-6 yang berbunyi :

أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ ①  
وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ ②  
الَّذِي أَنْقَضَ ظَهْرَكَ ③  
وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ ④  
فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ⑤  
إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ⑥

Artinya: *"Bukankah telah Kami lapangkan untukmu dadamu? Dan telah Kami hilangkan daripadamu bebanmu, yang memberatkan punggungmu? Dan Kami tinggikan bagimu sebutan namamu. Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."* Hal ini memperlihatkan bahwa Allah memberikan jalan keluar disetiap kesulitan dari masalah yang dihadapi umatnya. Namun, manusia

dianjurkan untuk menerima masalah dengan lapang dada, ikhlas dan mampu berfikir positif terhadap masalah tersebut, sehingga dapat jalan keluar yang baik.

(Kedua) *positive acting*, sebagaimana terdapat di ayat 7 Allah SWT yang berbunyi :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya: "Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain ". Dari ayat diatas memberikan petunjuk bahwa manusia harus berusaha keras dalam menyelesaikan persoalan-persoalan dan tidak menyerah dalam menghadapi masa sulit dalam hidupnya atau sering dinamakan ikhtiar.

(Ketiga) *positive hoping*, yang tercantum dalam surat Al-Insyirah yang berbunyi,

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَأَرْغَبْ ﴿٨﴾

"Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap". Pada ayat ini mengandung makna, setelah kita ikhlas atau berlapang dada menerima masalah kehidupan tetaplah berfikiran positif terhadap Allah SWT , berusaha dengan keras dengan meminta pertolongan Allah dan usaha yang terakhir yaitu berdoa dan bertawakallah kepada Allah SWT. Setelah mampu mencerna permasalahan dengan baik dan mencoba memikirkan semua alternatif pemecahan yang bisa diambil dari berbagai segi, maka yang wajib dilakukan seorang muslim yang bermasalah ialah mencoba melakukan usaha dan amalan nyata yang bisa dijadikan jembatan guna menyelesaikan masalahnya dengan tepat.

Selain itu, firman Allah (Qs. Thaahaa :124) yang berbunyi :

وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ الْقِيَمَةِ أَعْمَى ﴿١٢٤﴾

“dan Barangsiapa berpaling dari peringatan-Ku, Maka Sesungguhnya baginya penghidupan yang sempit, dan Kami akan menghimpunkannya pada hari kiamat dalam Keadaan buta”. Mengacu pada ayat tersebut menjelaskan bahwa ketika individu berpaling dari Allah SWT, lupa keberadaan-Nya, lupa akan adanya Allah SWT, pemilik dan pengatur kehidupan maka kehidupannya maka dalam menjalani kehidupan akan susah dan sempit.

Oleh karena itu, pendekatan *Islamic positive religious coping* signifikan dalam mengatasi masalah pekerjaan maupun keluarga sehingga pendekatan ini sudah banyak diterapkan untuk mengatasi masalah kehidupan dalam pekerjaan maupun keluarga. Hal ini didukung oleh penelitian Achour, Grine dan Nor (2011) yang menyatakan bahwa *Islamic positive religious coping* merupakan strategi-strategi agama Islam agar individu lebih dekat dengan Allah SWT dan percaya bahwa Allah yang merancang alam semesta sehingga mampu mempersatukan kekuatan individu dengan Allah SWT untuk memecahkan masalah baik pekerjaan maupun masalah keluarga bahkan semua masalah.

Seperti pada firman Allah SWT dalam surat Ar-rad ayat 28 yang berbunyi

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

Artinya: 28. (yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran positif antara *Islamic positive religious coping* terhadap *work family balance* pada karyawan dengan koefisien korelasi  $r = 0.30$ , koefisien dengan  $p = 0.000$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Achour, M., & Boerhannoeddin A, B. (2011). The role of religiosity as a coping strategy in coping with work-family conflict: The case of malaysian women in academia. *International Juornal of Social and Humanity*, 1(1), 80-85. doi:10.7763/ijssh.2011.v1.14
- Achour, M., Grine, F.,& Nor, M. R. M. (2014). Work family conflict and coping strategies qualitative study of muslim female. *Mental Health, Religion & Culture*, 17(10), 1003-1014. doi:10.1080/13674676.2014.994201
- Aflakseir, A., & Coleman, P. G. (2011). Initial development of Iranian religious coping scale. *Journal of Muslim Mental Health*, 6(1), 44-61. doi: spo.10381607.0006.104
- Ajayi, F., Ojo, S., & Mordi, C. (2015). Work-family balance and coping strategies among women: Envidence from Comercial Banks in Nigeria. *European Journal of Bussiness and Management*, 7(2), 152-160.
- Ammons, S. M., & Edgell, P. (2007). Religious Influences on work family trade offs. *Journal of Family Issues*, 28(6), 794-826. doi: 10.1177/0192513X07299682
- Angganantyo, W. (2014). Coping religious pada karyawan muslim ditinjau dari tipe kepribadian. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 50-61.
- Bauer, E. V. (2009). *Top executives work relationship and work family balance*. (Dissertation). Universitat Darmstadt, Germany.
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life conflict among australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 1(8), 25-37.
- Chaplin. J. P. (2002). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. (pp. 262, 263, 299).
- Cook. C., Brisme, J., & Sizer, P. S. (2006). Subjective and objective descriptors of clinical lumbar spine instability: A delphi study. *Manual Therapy*, 11, 11-21.
- Ghazali, M. (2001). *The socio-political thought of Shah Wali Allah*. Islamabad, PK: Islamic Research Institute.
- Gravetter, F.J., &Wallnau, L.B. (2013). *Statistics for behavioral sciences (9<sup>th</sup> Ed)*. Belmont,CA: Wadsworth, Cengage Learning.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*, 510-531. doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family supportive supervision matters: Relation between multiple sources of support and work family balance. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 266-275. doi:10.1016/j.jvb.2011.10.008
- Handayani, A., Adiyanti, M. G., Afiatin, T., & Himmam, F. (2016). Psychosocial factors influencing work family balance of working mothers. *Journal of Arts, Science and Commerce*, *7*(1), 33-43. doi:10.18843/rwjasc/v7i4(1)/04
- Hennessy, K. (2007). *Work-family balance: An exploration of conflict and enrichment for women in a traditional occupation*. Department of Counseling and Personnel Services (Dissertation). University of Maryland, Amerika Serikat.
- Hill, J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, *50*(1), 49-58.
- Indah, S. N. (2014). *Hubungan antara work family balance dengan tingkat kepuasan pernikahan suami* (Skripsi). Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia.
- Ita. (2006, 19 September). Demi pekerjaan, Guru cerai massal. <http://news.detik.com/berita/d-678411/demi-pekerjaan-guru-cerai-massal>.
- Keene, J. R. & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work family balance: gender difference or gender similarity. *Sociological Prespective*, *47*(1), 1-24.
- Koenig, H. G. (2007). Religion, spirituality and psychotic disorder. *Review Psychology Clinis*, *34*, 40-48.
- Lyness, K. S. & Kropf, M. B. (2005). The relationship of national gender equality and organizational support with work family balance: A study of European managers. *Human Relations*, *58*(1), 33-60. doi:10.1177/0018726705050934
- McCullough, M. E. & Willoughby, B. L. B. (2009). Religion, self regulation, and self control: associations, explanations and implications. *Psychological Bulletin*, *135*(1), 69-93. doi:10.1037/a0014213
- Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control and women's well being: test of alternative pathways. *J Soc Psychol*, *142*(5), 645-62. doi:10.1080/00224540209603924

- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Pargament, K. I., Koenig, H. G. & Perez, L.M. (2000). The many methods of religious coping: development and validation of the RCOPE. *Journal of Clinical Psychology*, 56(4), 519-543.
- Pargament, K.I. (1997). *The psychology of religion and coping: theory, research, practice*. New York: The Guilford Press.
- Patel, S. P. (2009). *Work family balance and religion: a resource based perspective* (Thesis). The University of Tennessee at Chattanooga, Amerika Serikat.
- Patel, S. P., & Cuningham, C. J. L. (2012). Religion, resource, and work family balance. *Mental Health, Religion & Culture*, 15(4), 389-401. doi:10.1080/13674676.2011.577765
- Raiya, H. A. (2008). *A psychological measure of islamic religiousness: evidence for relevance, realibility and validity* (Desertasi). Faculty pasca sarjana Bowling green state university, Amerika serikat.
- Reynolds, W. M., & Gerbasi, K.C (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38(1), 119-125.
- S, C. W., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh konflik kerja dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Managemen dan Kewirausahaan*, 12 (2), 121-132.
- Sari, D. N. (2012). *Stres kerja pada karyawati bank yang telah menikah ditinjau dari konflik pekerjaan dan keluarga* (Skripsi). Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia.
- Utami, S, M. (2012). Religiusitas, koping religius, dan kesejahteraan subjektif. *Jurnal Psikologi*, 39(1), 46-66.
- White, M. J. (1999). Work family stage and statisfaction with work family balance. *Journal of Comparative Family Studies*, 30(2), 163-175.



