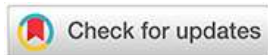


PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP PERKEMBANGAN KARIR PEGAWAI PEREMPUAN DI LAPAS PEREMPUAN KELAS IIA JAKARTA



^{1*}Azzahra Dinda Praningtyas, ²Mulyani Rahayu

^{1,2}Program Studi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan – Indonesia

e-mail:

^{1*}azzahra.dinda.praningtyas@gmail.com (*corresponding author*)

²mrahayu.widayat@gmail.com

ABSTRACT

The existence of women is often ignored in social and state life, the stigma of women only having obligations and responsibilities as housewives is still felt today. The dual role of career women who work can sometimes cause conflict at work or in the family sphere. This work-family entanglement also occurs among female employees in Jakarta Women's Correctional Institution, which impacts the career development of these female employees. The purpose of this research is to find out and examine the influence of work-family conflict on the career development of female employees in Jakarta Women's Correctional Institution. The total population studied was 71 female employees. The method used in this research is quantitative with a total sampling technique. The result obtained by this research through the regression equation shows that there is an influence of work-family conflict on the career development of female employees in the Jakarta Women's Correctional Institution.

Keywords: *Work-Family Conflict; Career Development; Correctional Institution*



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Terlahir menjadi seorang perempuan seakan-akan membuat perempuan tersebut harus siap menerima stigma yang diberikan oleh masyarakat. Stigma perempuan untuk menjadi ibu rumah tangga sudah ada sejak dahulu kala, terkadang stigma ini belum dapat terlepas dari pandangan masyarakat. Stigma tersebut membuat pandangan masyarakat terhadap masa depan perempuan yang hanya memiliki kewajiban untuk menjadi seorang ibu dan istri yang mengatur urusan rumah tangga saja.

Eksistensi perempuan yang seringkali diabaikan dalam kehidupan bersosial dan bernegara, stigma tersebut sudah ada sejak dahulu kala, namun terdapat beberapa hal yang membuat stigma tersebut masih ada hingga sekarang. Masyarakat Indonesia memiliki sistem budaya dan sosial yaitu bahwa peran perempuan seringkali dianggap dan ditempatkan hanya sebagai fungsi reproduktif saja. Keberadaan stigma terkait peran perempuan tersebut membuat anggapan kaum perempuan itu hanya mampu menjadi ibu rumah tangga saja dan berperan untuk melahirkan anak dan merawat anak. Bahkan ketika perempuan berkerja di luar rumah, perannya sebagai ibu rumah tangga tidak dapat lepas dari jati dirinya sebagai sosok perempuan (Palulungan et al., 2020).

Persamaan hak perempuan dan pria sudah diperjuangkan sejak dahulu kala, hal tersebut dapat dilihat dari perjuangan tokoh pahlawan R.A Kartini yang dikenal sebagai pahlawan emansipasi perempuan. Tentu saja ditemui banyak tantangan dan juga rintangan dalam menormalisasikan bahwa perempuan juga memiliki hak yang sama dengan pria. Berkat perjuangan tokoh pahlawan R.A Kartini di Indonesia, saat ini perempuan di Indonesia memiliki kebebasan untuk dapat mengekspresikan dirinya, dan memiliki hak yang sama dengan kaum pria dalam meraih pendidikan dan pekerjaan. Saat ini ditemui banyak perubahan terkait dengan peran perempuan. Kini perempuan tidak lagi hanya puas dengan pekerjaannya sebagai ibu rumah tangga saja, akan tetapi beberapa perempuan memilih untuk dapat turut serta dalam bidang karir pekerjaan (Hilman, 2017).

Bukti bahwa perempuan di Indonesia kini memiliki hak yang sama dengan kaum pria dalam hal pekerjaan dan pendidikan, dapat dilihat melalui data Aparatur Sipil Negara (ASN) Republik Indonesia.

Tabel 1
Data Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Usia	Pria	Perempuan
18-20	901	243
21-30	131904	185137
31-40	375666	540477
41-50	587228	658193
51-60	749466	726671
diatas 60	23750	13130
Total	1868915	2123851

Sumber: Buku Statistik Aparatur Sipil Negara, Juni 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1 diketahui bahwa pada Bulan Juni 2022, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) perempuan sejumlah 2.123.851 orang dan pria sejumlah 1.868.915 orang. Melihat jumlah ASN perempuan yang lebih banyak dari pria, tentu saja menunjukkan bahwa perempuan kini memiliki peranan penting dalam kemajuan bangsa.

Perempuan yang memilih untuk berkarir pasti memiliki beberapa alasan, salah satunya ialah faktor ekonomi, kompetensi dan juga kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (Hoekstra, 2011). Kesempatan yang dimiliki perempuan untuk berkarir dibidang pekerjaan, tidak selalu berjalan lurus. Seringkali terjadi permasalahan yang terkadang menghambat perjalanan karir pekerjaannya (Apollo & Cahyadi, 2012). Permasalahan-permasalahan yang timbul dapat menjadikan alasan beberapa perempuan tidak mengembangkan karir pekerjaannya. Seperti data jumlah ASN berdasarkan jenis kelamin dan jenis jabatan yang diperoleh dari data Badan Kepegawaian Negara, dengan data berikut:

Tabel 2
Jumlah ASN Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jenis Jabatan

Jenis Jabatan	Pria	Perempuan
JPT Utama	12	2
JPT Madya	401	83
JPT Pratama	16.449	2.849
Administrator	69.858	24.591
Pengawas	141.003	93.124
Eselon V	7.637	3.244
JF Guru	466.086	829.330
JF Dosen	43.589	31.299
JF Medis	79.664	319.747
JF Teknis	190.118	123.417
Pelaksana (JFU)	854.098	696.165

Sumber: Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Juni 2022

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa Jabatan Pimpinan Tinggi sebagian besar diisi oleh pria, dan perempuan hanya sejumlah 14% dari keseluruhan jumlah jabatan pimpinan tinggi di Indonesia. Sementara jika melihat dari ASN di Indonesia, jumlah terbanyak ialah ASN Perempuan.

Permasalahan sering kali ditemui dalam menjalani pekerjaan atau karir. Terkhusus bagi perempuan yang berkarir dan sudah menikah. Hal tersebut dapat terjadi karena, bagi perempuan yang sudah berkeluarga dan akan memiliki tuntutan dalam rumah tangganya untuk memenuhi kewajibannya sebagai seorang ibu rumah tangga, serta memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab pada tugas-tugasnya di tempat kerja. Begitupun petugas di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan, yang memiliki fungsi untuk membina warga binaan pemasyarakatan khusus perempuan. Dalam memberikan pembinaan kepada warga binaan perempuan, tentu saja membutuhkan penanganan yang khusus, karena berdasarkan penelitian perempuan lebih banyak mengalami gangguan emosi yang dapat berupa tekanan, depresi, kesedihan, trauma, dan penyesalan (Buahtika, 2019). Hal tersebut membuat Petugas Pemasyarakatan di Lapas Perempuan membutuhkan keahlian yang khusus dalam membina sesama perempuan.

Pegawai di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta tentu saja akan mengalami peran ganda di lingkungan kerja dan keluarga. Terkhusus bagi perempuan yang tentu saja akan memberikan konsekuensi yang berat. Pada satu sisi perempuan mencari nafkah agar dapat membantu suami atau bahkan pada kasus-kasus tertentu perempuan menjadi yang lebih diandalkan dalam mencari nafkah dan disisi lain, perempuan memiliki tanggung jawab menjadi seorang istri dan ibu. Permasalahan-permasalahan tersebut dialami oleh

petugas pemasyarakatan perempuan di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta yang memiliki peran ganda sebagai perempuan karir serta istri atau ibu tentu saja akan menyebabkan terhambatnya perkembangan karir sebagai petugas pemasyarakatan. Dapat diartikan seorang petugas pemasyarakatan perempuan juga memiliki permasalahan yang dampaknya akan berakibat pada perkembangan karirnya sebagai petugas pemasyarakatan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut maka perlu dikaji lebih jauh mengenai *work-family conflict* dan Perkembangan Karir Pegawai Perempuan di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Work-Family Conflict

Variabel *work-family conflict* menjadi variabel bebas atau *independent* pada penelitian ini. Seperti yang telah dijelaskan oleh Netemeyer et al., (1996) menjelaskan ialah konflik yang dapat muncul dan diakibatkan karna adanya tanggungjawab pada pekerjaan yang dapat mengganggu keluarga baik dalam segi waktu dan ketegangan. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan *work-family conflict scale* berdasarkan teori Netemeyer et al., (1996). Pada teori tersebut terdapat 2 dimensi, yaitu *family demand* (tekanan keluarga) dan *work demand* (tekanan pekerjaan).

Career Development

Variabel *career development* menjadi variabel terikat atau *dependent* pada penelitian ini. Seperti yang telah dijelaskan oleh Weng dan Hu (2009), *career development* ialah proses meningkatkan posisi pekerjaan seseorang dari level yang lebih rendah menjadi yang lebih tinggi. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan *career development scale* berdasarkan teori Weng dan Hu (2009). Pada teori tersebut terdapat 4 dimensi, yaitu *career goal progress*, *professional ability development*, *promotion speed*, dan *remuneration growth*.

Hipotesis

Pada penelitian ini dibuat hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap perkembangan karir pegawai perempuan di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta.

Ha : Terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap perkembangan karir pegawai perempuan di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif *cross sectional survey*. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Perempuan di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta, dengan teknik total sampling dengan jumlah 71 pegawai Perempuan menjadi responden, Teknik pengumpulan data ialah dengan penyebaran kuesioner melalui *google form*, menggunakan skala likert yang terbagi menjadi 4 bagian pengukuran. Penelitian ini menggunakan 2 variabel, variabel bebas yang digunakan ialah *work-family conflict* dan variabel terikatnya ialah *career development*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pegawai perempuan di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh dari hasil penelitian terdiri dari variabel

(X) *work-family conflict* dan variabel (Y) *career development*. Untuk mengetahui data yang digunakan ialah layak untuk diteliti, maka peneliti melakukan pengujian uji validitas untuk mengetahui terkait data yang digunakan valid atau tidak valid pernyataan yang diberikan. Begitupun dengan uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui reliabelnya suatu pernyataan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas juga berkaitan dengan ketepatan alat ukur yang kita gunakan dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian sosial dipakai standar signifikansi sebesar 0,05 atau sebesar 5%. Prosedur pengolahan uji validitas ini dengan membandingkan r hitung dengan r tabel yang angkanya ada pada tabel dengan menentukan pernyataan mana yang dapat memenuhi kriteria valid, dengan rumus $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan sebaliknya jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan software IBM SPSS *Statistics* 20 untuk pengujian validitas. Terdapat 10 item pernyataan mengenai *work-family conflict* dan 15 item pernyataan mengenai *career development*. Dalam uji validitas ini diujikan kepada 30 responden dengan nilai r tabel untuk 30 responden yaitu 0,361.

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas "*Work-family conflict*"

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,769	0,361	Valid
2	0,865	0,361	Valid
3	0,894	0,361	Valid
4	0,836	0,361	Valid
5	0,611	0,361	Valid
6	0,841	0,361	Valid
7	0,690	0,361	Valid
8	0,856	0,361	Valid
9	0,784	0,361	Valid
10	0,858	0,361	Valid

Sumber: Data primer SPSS, diolah penulis 25 Juni 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh dan dilihat pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa uji validitas variabel *Work-family conflict* (X) kepada 30 responden tersebut didapatkan 10 item atau semua pernyataan memiliki R hitung > R tabel, sehingga semua item adalah valid.

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas "*Career Development*"

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,884	0,361	Valid
2	0,511	0,361	Valid
3	0,739	0,361	Valid
4	0,739	0,361	Valid
5	0,834	0,361	Valid
6	0,877	0,361	Valid
7	0,833	0,361	Valid

8	0,791	0,361	Valid
9	0,788	0,361	Valid
10	0,779	0,361	Valid
11	0,722	0,361	Valid
12	0,878	0,361	Valid
13	0,823	0,361	Valid
14	0,763	0,361	Valid
15	0,554	0,361	Valid

Sumber: Data primer SPSS, diolah penulis 25 Juni 2023

Berdasarkan pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa uji validitas variabel *career development* (Y) kepada 30 responden tersebut didapatkan 15 item atau semua pernyataan memiliki R hitung > R tabel, sehingga semua item adalah valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Uji reliabilitas yang dilakukan adalah uji *Cronbach's Alpha* dengan bantuan aplikasi SPSS 20. Apabila koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	0.930	Reliabel
<i>Career Development</i>	0.946	Reliabel

Sumber: Data primer SPSS, diolah penulis 25 Juni 2023

Berdasarkan data pada Tabel 5 diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada reliabilitas variabel *work-family conflict* dengan 10 item pernyataan sebesar 0,93. Hal tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur variabel *work-family conflict* dinyatakan reliabel karna lebih dari 0,6. Begitupun dengan data yang diperoleh pada nilai Cronbach's Alpha pada reliabilitas variabel *career development* dengan 15 item pernyataan sebesar 0,946. Hal tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi yang normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas digunakan metode uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test. Pada uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-smirnov, apabila nilai signifikansi data dibawah nilai 0,05 maka data yang kita miliki tidak terdistribusi secara normal. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan bernilai lebih dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal. Kuesioner disebarakan kepada 71 pegawai perempuan di Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta, dan yang mengisi sebanyak 71 orang taruna. Sehingga diperoleh jumlah sampel yang digunakan untuk uji normalitas sebesar 71 orang.

Tabel 6
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		71
<i>Normal</i>	0E-7	0E-7
<i>Parameters^{a,b}</i>	3.16246019	5.47429030
<i>Most Extreme</i>	.065	.096
<i>Differences</i>	.059	.054
	-.065	-.096
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.548
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.925

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer SPSS, diolah penulis 25 Juni 2023

Berdasarkan output yang diperoleh dari uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-smirnov, dapat dilihat bahwa hasil nilai signifikansi data yang dihasilkan sebesar 0,925. Pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,925 yang sesuai dengan syarat uji normalitas yaitu nilai signifikansi $0,925 > 0,05$. Hal ini berarti hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,925 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, untuk mengetahui atau mengukur kekuatan dan pengaruh antar variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependent*).

Tabel 7
Tabel ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regressio n	238.116	1	238.116	23.469	.000 ^b
	Residual	700.081	69	10.146		
	Total	938.197	70			

a. Dependent Variable: Career Development

b. Predictors: (Constant), Work-Family Conflict

Sumber: Data primer SPSS, diolah penulis 25 Juni 2023

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Berdasarkan hasil kita dapat mengetahui tingkat signifikansi antara variabel *work-family conflict* (X) terhadap variabel *career development* (Y). Pada kolom F hitung = 23.469 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *work-family conflict* (X) terhadap *career development* (Y).

Tabel 8
Model Summary

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.243	3.185

a. Predictors: (Constant), *Work-Family Conflict*

Sumber: Data primer SPSS, diolah penulis 25 Juni 2023

Berdasarkan data pada Tabel 8, nilai kolerasi sebesar 0.504, nilai R merupakan nilai dari koefisien. Nilai yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori sedang. Berdasarkan data diatas memperoleh nilai R Square, yang menunjukan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh hubungan ataupun interaksi antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R Square yang diperoleh dari data diatas sebesar 0.254, dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 25.4% terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 74,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tertera dalam di dalam penelitian ini.

Pembahasan

Setelah melakukan kegiatan rangkaian pengujian yang dilakukan melalui proses analisis data terkait pengaruh *work-family conflict* terhadap *career development* pegawai perempuan di Lembaga Pemasaryakatan Kelas IIA Jakarta, mendapatkan hasil bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh pada *career development* pegawai perempuan.

Pegawai wanita di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta memiliki dua peran yang menjadi tanggung jawabnya sehari-hari, peran tersebut ialah menjadi seorang ibu atau anak dan juga berperan menjadi seorang wanita karir yang berkerja. Kedua peran tersebut tentu saja memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, dan keduanya memiliki kepentingan yang sama. Pembagian kedua peran tersebut yang tidak baik yang akan menyebabkan terjadinya *work-family conflict* yang dalam hal penelitian ini memiliki pengaruh pada perkembangan karir dari pegawai tersebut. Pada penelitian ini variabel *work-family conflict* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karir atau *career development* dari pegawai wanita di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta. Konflik yang dialami oleh pegawai perempuan tersebut dapat saja terjadi karna terjadi tekanan yang datang dari lingkup keluarga ataupun lingkup pekerjaan. Tanggung jawab yang dimiliki seorang pegawai perempuan ialah sangat berat, karna harus mampu mengatur dan menata dengan baik tanggung jawab yang dimiliki dalam lingkup keluarga dan lingkup pekerjaan, agar tidak saling berbenturan kepentingan antara satu dengan yang lainnya. Hal-hal tersebutlah yang terkadang membuat pegawai wanita di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta terhalang dalam mengembangkan karirnya.

Keseimbangan antara peran dalam keluarga dan pekerjaan sangatlah dibutuhkan, agar konflik-konflik yang kemungkinan dapat terjadi akan dapat segera teratasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar pegawai perempuan di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta dapat menghindari resiko terjadinya *work-family conflict* dan tetap fokus dalam merencanakan serta merealisasikan perencanaan karir atau *career development* di tempat kerja. Dengan keseimbangan tersebut maka akan tercipta pegawai pemasaryakatan yang memiliki keluarga yang bahagia yang diiringi dengan perkembangan karir yang baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dihasilkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *career development* pegawai perempuan di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta. Hal tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang berbanding terbalik, bahwa semakin besar pengaruh *work-family conflict* pada pegawai perempuan di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta maka *career development* akan semakin menurun, begitupun dengan sebaliknya. Besaran pengaruh antara variabel *work-family conflict* terhadap *career development* pegawai perempuan di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta ialah sebesar 25,4% sedangkan sisanya yaitu sebesar 74.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tertera dalam di dalam penelitian ini. Oleh karenanya dibutuhkan penelitian lebih lanjut terkait variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel *career development* selain variabel *work-family conflict* di Lapas Perempuan Kelas IIA Jakarta, agar penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam lingkup pemsaryakatan dan pendidikan

DAFTAR RUJUKAN

- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta Jurnal Ilmiah*, XXXVI(2), 254–271.
- Asenahabi, B. M. (2019). Basics of research design: A guide to selecting appropriate research design. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, Vol. 6, No(5), 76–89.
- Atrizka, D., Herman, A. M., Luincky, J., Simanjuntak, M. E. P., & Dachi, P. J. (2021). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Pengembangan Karier. *Psyche 165 Journal*, 14(02), 214–220.
- Buahtika, E. (2019). Upaya Petugas Lembaga Pemsaryakatan Dalam Mengatasi Stres Pada Narapidana di Lapas Perempuan Kelas IIB Bengkulu. *Skripsi*, 8(5), 55.
- Chen, X., Li, Q., Xu, F., & Han, B. (2021). *The mediating role of resilience between work-family conflict and career development among Chinese nurses: A cross-sectional study*. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1733–1741.
- Colombo, L., & Ghislieri, C. (2008). *The work-to-family conflict: Theories and measures*. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 15(1), 35–55.
- Creswell. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (Fifth Edition)*. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). SAGE Publications.
- Dua Nurak, L. A., Thoyib, A., Noermijati, N., & Riana, I. G. (2018). *The Relationship between Work-Family Conflict, Career Success Orientation and Career Development among Working Women in Indonesia*. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(2), 49–56.
- Elian, S., Paramitha, C. D., Gunawan, H., & Maharani, A. (2020). *The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry*. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 223–247.
- Hoekstra, H. A. (2011). *A career roles model of career development*. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 159–173.

- Koekemoer, E., Olckers, C., & Nel, C. (2020). *Work – family enrichment , job satisfaction , and work engagement : The mediating role of subjective career success*. August 2019, 1–12.
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T., Kong, K. H., Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T., & Kong, K. H. (2019). *A resource-based perspective on work – family conflict : meta-analytical findings*. *Career Development International*.
- Lu, L. & Cooper, C.L (2015). *Handbook of research on work-life balance in Asia*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. (2006). *Human resources Management*, Buku II edisi 10. Salemba empat Jakarta.
- Meizara, E., Dewi, P., & Basti. (2016). Analisis Kompetensi Kepemimpinan Wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 152(3), 28.
- Nafiesa, L. M. H. (2017). Wanita Karir: Sebuah Pilihan Dilematis Antara Pekerjaan dan Keluarga. *BMC Public Health*, 5(1), 1–8.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Negara, Badan Kepegawaian, (2022) *Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Juni 2022*.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R. (1996). *Development and Validation of Work-Family Conflict*. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Neuman, W. L. (2002). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. In Pearson Education Limited (Vol. 30, Issue 3). Pearson.
- Palulungan, L., Ramli, M. T., & Ghufuran, M. (2020). Perempuan, Masyarakat Patriarki & Kesetaraan Gender. In *BaKTI: Bursa Pengetahuan Kawasan Timur Indonesia*. www.batukarinfo.com
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persana.
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik peran ganda pada wanita karier. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 3(1), 152–165.
- Rayes, H. G., Bagis, A. A., & Suparman, L. (2021). *Effect of Work-Family Conflict on Career Development in Fear of Success Situation (Study on BKKBN Representative Female Employees of West Nusa Tenggara Province in Mataram City)*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 302–311.
- Robertson, P. J., Hooley, T., & McCash, P. (2021). *The Oxford Handbook of Career Development*. Oxford University Press.
- Samsu, S. (2021). *Metode Penelitian: (Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development)*.
- Weng, Q. X., & Hu, B. (2009). *The structure of career growth and its impact on employees' turnover intention*. *Industrial Engineering and Management*, 14(1), 14–21., January.
- Yusuf, R. M., & Hasnidar. (2020). *Work-family conflict and career development on performance of married women employees: Case of bank employees, Indonesia*. *Research in Business & Social Science*, 9(1), 151–162.