

Pengaruh Long Distance Marriage dan Peran Ganda Ibu Rumah Tangga Terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi

Nurul Septiani

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Terbuka, Indonesia



Article Info

Corresponding Author:

Penulis Korespondensi :
051335205@ecampus.ut.ac.id

History:

Submitted: 11-06-2026

Revised: 15-06-2026

Accepted: 24-06-2026

Keyword:

Social Support, Employee Performance, Long-distance Marriage, Dual Roles, Household

Kata Kunci:

Dukungan Sosial, Kinerja Pegawai, Long distance marriage, Peran Ganda, Rumah Tangga



Copyright © 2026 by Riset.

All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of the Constitutional Court.

doi <https://doi.org/10.66914/riset>

Abstract

This study aims to analyze the influence of long-distance marriage (LDM) and the dual role of housewives on the performance of female employees, with social support as a moderating variable. This study employed the Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) method through a quantitative approach. The study sample consisted of 209 respondents, working millennial women who were married and had or were currently in a long-distance marriage. Data collection was conducted through a questionnaire using a Likert scale. The results showed that long-distance marriage did not significantly impact the performance of female employees, and the dual role of housewives also had no significant effect on performance. However, social support was shown to have a positive and significant effect on the performance of female employees. Social support was not shown to moderate the relationship between long-distance marriage and dual roles on performance. Therefore, this study indicates that female employee performance is more influenced by social support than by long-distance marriage or dual role demands. It is important for the family and organizational environment to provide optimal support to improve the performance of female employees.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh long distance marriage (LDM) serta peran ganda ibu rumah tangga terhadap kinerja pegawai wanita dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi sehingga penelitian ini menerapkan metode Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) melalui pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 209 responden yang merupakan wanita milenial yang bekerja telah menikah serta pernah atau sedang menjalani LDM sehingga pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa long distance marriage tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai wanita dan peran ganda ibu rumah tangga juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan dukungan sosial terbukti memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Dukungan sosial tidak terbukti memoderasi hubungan antara long distance marriage maupun peran ganda terhadap kinerja sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai wanita lebih banyak dipengaruhi oleh dukungan sosial daripada kondisi pernikahan jarak jauh maupun tuntutan peran ganda. Penting bagi lingkungan keluarga dan organisasi untuk memberikan dukungan yang optimal guna meningkatkan kinerja pegawai wanita.

PENDAHULUAN

Berdasarkan data yang Kementerian Tenaga Kerja peroleh, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia telah meningkat menjadi 56,63% pada Agustus 2025 dibandingkan dengan 54,52% pada Agustus 2023 sehingga dalam kurun waktu dua tahun tersebut partisipasi angkatan kerja di Indonesia mengalami kenaikan sebesar 2,11% (Kerja, 2026). Peran wanita di dunia kerja terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dan hal ini menjadikan mereka bagian yang tidak terpisahkan dari fenomena sosial seiring dengan perkembangan ekonomi yang semakin kompleks. Wanita kini tidak hanya dianggap bertanggung jawab mengurus rumah tangga semata melainkan juga berperan aktif sebagai tenaga kerja profesional serta semakin banyak di antara mereka yang bekerja menggantikan posisi suami sekaligus menjadi tulang punggung keluarga.

Wanita menunjukkan tingkat kepekaan yang sangat tinggi terhadap berbagai peristiwa yang terjadi di lingkungan keluarga serta peran-peran lain yang mereka emban sehingga segala bentuk permasalahan yang muncul baik di dalam rumah tangga maupun di tempat kerja dapat dengan mudah memengaruhi kondisi kejiwaan mereka dan kualitas kinerja dalam bekerja.¹ Meskipun bias gender masih terus berlangsung dalam masyarakat, perempuan tetap dibebani dengan peran sepenuhnya di lingkungan rumah tangga yang mengharuskan mereka menyelesaikan seluruh pekerjaan domestik meskipun telah merasa sangat lelah setelah bekerja seharian di luar rumah.² Kondisi tersebut menyebabkan perempuan kerap mengalami dilema karena harus menjalankan banyak peran secara bersamaan terutama ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga muncul pada waktu yang sama.

Berdasarkan konsep manajemen sumber daya manusia, berbagai pengalaman yang dihadapi wanita pekerja yang menjalani peran ganda secara langsung memengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas pekerjaan karena kinerja pegawai ditentukan oleh faktor-faktor psikologis, sosial, serta organisasi. Para pihak menilai kinerja pegawai melalui pencapaian target pekerjaan yang diperoleh dan selanjutnya dibandingkan dengan rencana target yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga kinerja dapat mencapai tingkat maksimal apabila kondisi psikologis pegawai tetap stabil dengan dukungan yang memadai dari lingkungan kerja dan keluarga³. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor kejiwaan seperti motivasi dan stres serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan sosial (Khaenlman, 2021).

¹ (Tarhan, 2024)

² (Fakih, 2016)

³ (Iswanto, 2022)

Menurut (Aristiani et al., 2023) konflik peran ganda secara signifikan meningkatkan tingkat stres yang dialami pekerja wanita serta menyebabkan penurunan kinerja mereka. Temuan tersebut selaras dengan penelitian (Lumbantoruan, 2024) yang menjelaskan bahwa konflik peran ganda memberikan pengaruh negatif serta berdampak signifikan terhadap kinerja perawat wanita sehingga dukungan sosial tidak selalu memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut.

Pada masa kini banyak wanita yang telah menikah tetap bekerja dan menjalani kehidupan jauh dari keluarganya melalui pernikahan jarak jauh sehingga ibu yang bekerja dalam kondisi tersebut merasakan beban yang lebih berat dalam menjalankan berbagai peran yang dimilikinya dan situasi itu meningkatkan konflik antara keluarga serta pekerjaan yang dikenal sebagai *work-family conflict*. Kondisi demikian dapat menimbulkan stres kerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja apabila tidak dikelola dengan baik⁴. Penelitian (Krishnan, n.d.) menemukan hasil yang berbeda bahwa pernikahan jarak jauh tidak selalu memberikan pengaruh negatif bahkan dalam kondisi tertentu justru dapat meningkatkan produktivitas kinerja terutama ketika pekerja memperoleh dukungan keluarga yang kuat.

Wanita pekerja memerlukan dukungan dari lingkungan sekitarnya terutama dari orang-orang terdekat agar dapat menjalani peran ganda dengan baik sehingga dukungan yang berasal dari lingkungan terdekat terutama orang-orang terdekat dapat mengurangi tingkat stres wanita pekerja dalam menjalani peran ganda. Penelitian (Anggara, 2026) dan Penelitian (Adjiputra, 2023) mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan adanya pengaruh dukungan sosial terhadap penurunan *work-family conflict* pada wanita karier. Hasil (Putri, 2024) menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperlemah pengaruh negatif *work-family conflict* dan beban kerja terhadap stres kerja.

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja kepuasan kerja serta kesejahteraan psikologis pegawai sehingga dukungan sosial menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif khususnya bagi pegawai wanita yang menghadapi tuntutan peran ganda dan pernikahan jarak jauh (Adnan, 2022).

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bagian sebelumnya, penelitian ini mengarahkan fokus utama kajiannya pada tiga variabel penting yakni konflik peran ganda serta pernikahan jarak jauh dan dukungan sosial sehingga masih sangat dibutuhkan penelitian lanjutan yang secara simultan mengintegrasikan ketiga variabel tersebut guna menelaah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai wanita. Penelitian ini memilih responden yang berasal dari generasi milenial karena generasi tersebut kini semakin banyak melaksanakan berbagai

⁴ (Mardiyah et al., 2024)

peran secara bersamaan baik di lingkungan rumah tangga maupun di bidang karier. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pernikahan jarak jauh dan peran ganda yang diemban ibu rumah tangga terhadap kinerja pegawai wanita di mana dukungan sosial berfungsi sebagai variabel moderasi.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji pengaruh pernikahan jarak jauh serta peran ganda ibu rumah tangga terhadap kinerja pegawai wanita di mana dukungan sosial berperan sebagai variabel moderasi. Para peneliti memilih pendekatan kuantitatif ini karena mereka berusaha menganalisis hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik sekaligus menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan para peneliti untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) karena metode tersebut mampu menganalisis hubungan kompleks antar variabel laten termasuk hubungan langsung maupun hubungan moderasi. Para peneliti memilih SEM-PLS berdasarkan keunggulannya yang tidak mensyaratkan distribusi data normal serta dapat diterapkan pada ukuran sampel yang relatif kecil. SEM-PLS merupakan pendekatan berbasis varians yang sangat cocok untuk penelitian yang bersifat prediktif dan memiliki model yang kompleks (Hair et al., 2019).

Populasi dalam penelitian ini mencakup wanita milenial yang telah menikah dan bekerja serta pernah atau sedang menjalani pernikahan jarak jauh. Penelitian ini menerapkan teknik purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga para peneliti memilih responden karena memenuhi kriteria khusus yang telah ditetapkan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 209 responden yang telah memenuhi kriteria minimum dalam analisis SEM-PLS (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner secara daring dengan menggunakan skala Likert lima poin di mana nilai 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan nilai 5 menunjukkan sangat setuju. Para peneliti memilih skala Likert untuk mengukur sikap, persepsi, serta pendapat responden terhadap variabel-variabel penelitian. Skala Likert merupakan salah satu teknik pengukuran yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial karena mampu mengukur persepsi individu secara sistematis (Sekaran, U., & Bougie, 2016).

Tahapan analisis data yang peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi dua tahap utama yang mencakup pengujian model pengukuran atau outer model sekaligus model struktural atau inner model. Para peneliti melaksanakan pengujian outer model guna memverifikasi validitas dan reliabilitas konstruk dengan cara melakukan uji convergent validity yang melibatkan outer loading serta AVE, uji discriminant validity menggunakan HTMT, dan uji reliabilitas yang memanfaatkan nilai Composite Reliability beserta Cronbach's Alpha. Indikator dinyatakan valid ketika nilai outer loading melebihi 0,70 dan nilai AVE melebihi 0,50. (Hair et al., 2019).

Para peneliti melaksanakan pengujian inner model untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten dan menilai signifikansi pengaruh yang muncul dengan menganalisis nilai path coefficient, nilai R-square, serta uji signifikansi yang diterapkan melalui teknik bootstrapping.

HASIL DAN PEMBAHASAN

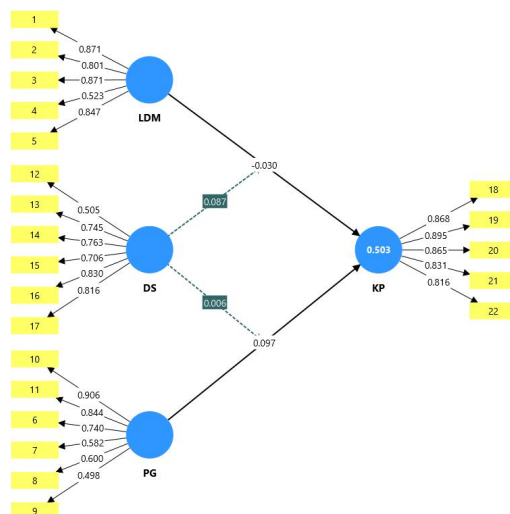
Penelitian ini menargetkan wanita pekerja yang termasuk dalam generasi milenial, yaitu mereka yang lahir antara tahun 1983 hingga 1996, telah menikah, serta pernah atau sedang menjalani pernikahan jarak jauh. Karakteristik usia responden tersebut dinilai sangat relevan dengan fokus penelitian mengenai wanita yang menjalankan peran ganda serta menghadapi kondisi pernikahan jarak jauh.

Peneliti mencatat bahwa mayoritas responden bekerja sebagai pegawai swasta yang diikuti oleh pegawai negeri, wiraswasta, freelancer, serta sebagian kecil ibu rumah tangga. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam lingkungan kerja formal maupun semi-formal yang memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi sehingga kondisi tersebut relevan dengan penelitian mengenai kinerja pegawai wanita.

Peneliti mengamati bahwa dilihat dari lama bekerja sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 5 hingga 10 tahun dan cukup banyak yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup matang sehingga mereka mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap kondisi pekerjaan, peran ganda, serta pengaruh dukungan sosial.

Analisis Outer Model (*Measurement Model*)

Analisis ini dilakukan untuk memastikan indikator sudah valid dan reliabel dalam mengukur hubungan variabel-variabel yang ingin dicari.



Gambar 1 Analisis Outer Model

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 1 Outer Loadings

	DS	KP	LDM	PG	DS x PG	DS x LDM
1			0.871			
10				0.906		
11				0.844		
12	0.505					
13	0.745					
14	0.763					
15	0.706					
16	0.830					
17	0.816					
18		0.868				
19		0.895				
2			0.801			
20		0.865				
21		0.831				
22		0.816				
3			0.871			
4			0.523			
5			0.847			
6				0.740		
7				0.582		
8				0.600		
9				0.498		
DS x LDM						1.000
DS x PG					1.000	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil estimasi model pengukuran (outer model) yang diperoleh melalui algoritma PLS-SEM pada perangkat lunak SmartPLS, pengujian validitas konvergen memperlihatkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada konstruk utama (DS, KP, LDM, PG) beserta konstruk interaksi moderasi (DS x PG dan DS x LDM) telah memenuhi persyaratan pemodelan yang baik sesuai dengan kriteria yang dikemukakan Hair et al. (2019).

Konstruk interaksi moderasi DS x LDM dan DS x PG mencatatkan nilai outer loading sempurna sebesar 1,000 karena penelitian ini menerapkan Two-Stage Approach yang mengubah efek interaksi menjadi konstruk dengan indikator tunggal sehingga keduanya secara otomatis dinyatakan sangat valid. Meskipun beberapa indikator memiliki nilai di bawah 0,70 yaitu pada konstruk DS (DS 12: 0,505), LDM (LDM 4: 0,523), serta PG (PG 7: 0,582; PG 8: 0,600; PG 9: 0,498) seluruh indikator tersebut masih berada di atas batas toleransi kritis 0,40 dan tetap dipertahankan dalam model untuk menjaga validitas isi serta kontinuitas dimensi variabel penelitian.

Tabel 2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

	DS	KP	LDM	PG	DS x PG	DS x LDM
DS						
KP	0.769					
LDM	0.181	0.137				
PG	0.396	0.281	0.726			
DS x PG	0.145	0.036	0.124	0.185		
DS x LDM	0.137	0.149	0.383	0.304	0.388	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan yang dilakukan dengan kriteria Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) pada program SmartPLS seluruh konstruk laten beserta konstruk interaksinya yaitu DS, KP, LDM, PG, DS x PG, dan DS x LDM dinyatakan lolos uji validitas diskriminan. Menurut Hair et al. (2019) sebuah model memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai rasio HTMT antar konstruk berada di bawah angka 0,90 yang mengindikasikan bahwa setiap konstruk mengukur fenomena yang benar-benar unik serta tidak mengalami masalah tumpang tindih atau multicollinearity.

Tabel 3 Uji Reliabilitas dan Validitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
DS	0.827	0.839	0.874	0.540
KP	0.909	0.920	0.932	0.732
LDM	0.847	0.884	0.892	0.629
PG	0.859	0.948	0.846	0.491

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian kriteria kualitas yang dilakukan dengan algoritma PLS-SEM pada program SmartPLS seluruh konstruk dalam model penelitian ini yaitu DS, KP, LDM, dan PG secara keseluruhan telah memenuhi standar reliabilitas konstruk serta validitas konvergen yang dipersyaratkan. Suatu konstruk dinilai memiliki reliabilitas yang sangat baik apabila nilai Cronbach's Alpha serta Composite Reliability (ρ_a dan ρ_c) berada di atas ambang batas 0,70 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) berada di atas 0,50 sebagai syarat validitas konvergen yang ideal. Menurut Hair et al. (2019) kriteria tersebut menjadi acuan utama dalam evaluasi kualitas model.

Konstruk KP mencatatkan konsistensi internal tertinggi dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,909, ρ_a sebesar 0,920, ρ_c sebesar 0,932 serta didukung oleh nilai AVE yang sangat kuat sebesar 0,732.

Analisis inner model

Tabel 4 R² Square

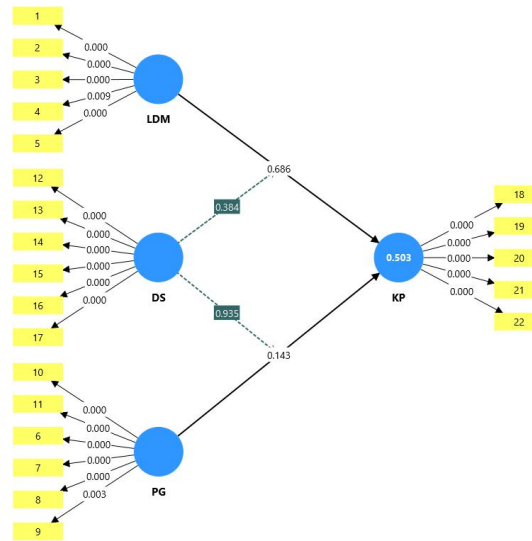
	R-square	R-square adjusted
KP	0.503	0.491

Sumber: Data diolah, 2026

Nilai R-square digunakan untuk mengukur sejauh mana varians variabel dependen atau endogen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen beserta konstruk interaksi moderasi yang terlibat di dalamnya. Setelah memasukkan efek moderasi ke dalam model konstruk KP mencatatkan nilai R-square sebesar 0,503 dengan R-square Adjusted sebesar 0,491 sehingga kombinasi variabel independen bersama dengan efek interaksi dari variabel moderasi mampu menjelaskan varians konstruk KP sebesar 50,3 persen sedangkan sisanya sebesar 49,7 persen dijelaskan oleh variabilitas faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Menurut Hair et al. (2019) nilai R-square yang mencapai angka 50 persen ini termasuk dalam kategori moderat atau cukup kuat. Nilai tersebut menunjukkan adanya peningkatan daya prediksi sebesar 2,6 persen apabila dibandingkan dengan model sebelum memasukkan efek moderasi yang memiliki nilai R-square sebesar 0,477 sehingga penambahan variabel moderasi memberikan kontribusi nyata dan nilai tambah positif dalam memperkuat kemampuan model struktural untuk menjelaskan capaian konstruk KP.

Path Coeficient, Moderasi, Signifikan



Gambar 2 Analisis Inner Model

Tabel 5 Pengujian Inner Model

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
DS -> KP	0.655	0.659	0.068	9.592	0.000
DS x LDM -> KP	0.087	0.052	0.100	0.871	0.384
DS x PG -> KP	0.006	-0.009	0.076	0.082	0.935
LDM -> KP	-0.030	0.009	0.074	0.404	0.686
PG -> KP	0.097	0.096	0.067	1.464	0.143

Sumber: Data diolah, 2026

Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan melalui proses *bootstrapping* untuk mengetahui signifikansi pengaruh langsung maupun efek moderasi antar konstruk yang terdapat di dalam model. Penelitian ini menetapkan kriteria suatu hubungan dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5 persen. Berdasarkan hasil estimasi yang tersaji pada tabel di atas, dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan atau optimalisasi pada aspek dukungan sosial akan secara nyata mendorong pencapaian variabel kinerja pegawai. Pernikahan jarak jauh dan peran ganda tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga perubahan pada variabel pernikahan jarak jauh tidak memberikan dampak atau dorongan langsung terhadap peningkatan nilai kinerja pegawai.

Pernikahan jarak jauh dan peran ganda tidak mampu memoderasi hubungan antara dukungan sosial terhadap kinerja pegawai sehingga tinggi atau rendahnya tingkat pernikahan jarak jauh tidak mengubah kekuatan hubungan atau pengaruh yang diberikan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa *long distance marriage* serta peran ganda ibu rumah tangga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai wanita sedangkan dukungan sosial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Dukungan sosial tidak memoderasi hubungan antara *long distance marriage* dengan kinerja pegawai wanita dan dukungan sosial tidak memoderasi hubungan antara peran ganda dengan kinerja pegawai wanita sehingga dalam penelitian ini dukungan sosial berperan sebagai variabel independen yang memengaruhi secara langsung bukan sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dukungan sosial perlu ditingkatkan di lingkungan kerja melalui penciptaan komunikasi yang baik antara atasan dan pegawai pemberian apresiasi terhadap hasil kerja serta penyediaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif karena terbukti menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai wanita dalam penelitian ini. Keluarga dan pasangan perlu memberikan dukungan emosional, perhatian serta pemahaman terhadap kondisi responden terutama dalam situasi *long distance marriage* sehingga dapat menjaga stabilitas kinerja dan kesejahteraan psikologis. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain seperti stres kerja kepuasan kerja dan *work-life balance* serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai wanita.

REFERENSI

- Adjiputra, H. W. (2023). *PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP WORK-FAMILY Social Support On Work-Family Conflict In Career Woman*. 16(1), 35–48. <https://doi.org/10.30813/psibernetika>
- Adnan, I. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Terbuka.
- Anggara, S. (2026). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja Melalui Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi Pada Guru Wanita SMA Negeri di Kecamatan Batang Merangin* [Universitas Jambi]. <https://repository.unja.ac.id/90299/>
- Aristiani, R., Ardianti, S., Psikologi, F., & Wijaya, U. (2023). *Analisis Konflik Peran Ganda dan Tingkat Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita*. 4(1), 19–29.

<https://doi.org/10.38156/psikowipa.v>

- Fakih, M. (2016). *Analisa Gender dan Transformasi Sosial*. Insist Press.
- Hair et al. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Pearson Education Limited.
- Iswanto, Y. & A. Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka.
- Kerja, K. T. (2026). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja*. <https://satudata-dev.kemnaker.go.id/satudata-public/2026/04/files/infografik/de2feb3e-b633-4471-b896-9f82afbabbd6.webp>
- Khaenlman, D. (2021). *Meningkatkan Kinerja SDM (Konsep dan Studi Kasus)*. CV. AA. Rizky.
- Krishnan, L. (n.d.). *A Study on the Impact of Relationship Distance (Long-Distance vs . Short-Distance) and Perceived Family Support on Employee Work Productivity*. 1–18.
- Lumbantoruan, S. B. C. dkk. (2024). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi di RSUD Rokan Hulu*. 02(2), 664–674. <https://www.semanticscholar.org/paper/c545614c80f2d89e6446bf0bd30f91a3b44ec3b1>
- Mardliyah, A., Medina Hayuputri, F., & Sovitriana, R. (2024). *Work The Influence of Resilience And Work-Family Conflict on The Stress of Working Mothers in Long-Distance Marriages*. *Dinasti Health and Pharmacy Science*, 1 No. 3(January). <https://doi.org/10.38035/dhps.v1i3>
- Putri, E. A. dkk. (2024). *Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Stres*. *Manajemen Dan Bisnis*, 9(2). <https://doi.org/10.32502/mti.v9i2.8908>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tarhan, N. (2024). *The Psychology of Women*. Qaf.