

BAB V

PENUTUP

5.1 Pembahasan

Work life balance merupakan kondisi individu yang memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya (Vyas & Shrivastava, 2017). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pada dimensi *resources* dari *work life balance* mayoritas responden berada pada kategori tinggi dengan total 58 responden (56,3%). Artinya, para subjek cukup mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan, hingga ke tahap yang mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi, dan juga kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa kerja. Pada dimensi *demands* dari *work life balance* mayoritas responden berada pada kategori rendah dengan total 55 responden (53,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tidak terganggu dengan dua peran yang harus dijalankan, sehingga pekerjaan tidak menghambat kehidupan pribadi, dan kehidupan pribadi juga tidak akan menghambat pekerjaan.

Agar *work life balance* tinggi, maka ibu bekerja harus memiliki dimensi *resources* dengan kategori tinggi ataupun sangat tinggi, dan dimensi *demands* dengan kategori rendah atau sangat rendah karena dimensi *demands* akan berkaitan erat dengan munculnya *work family conflict* (Fisher et al., 2009). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa para ibu bekerja yang menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki *work life balance* yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yang menunjukkan bahwa para subjek mampu menyeimbangkan berbagai peran yang dimiliki, termasuk menjadi seorang ibu, dengan melakukan berbagai strategi seperti dengan menggunakan metode *alternating*, *outsourcing*, *bundling*, *techflexing* dan *simplifying* (Pratiwi, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Apriani et al. (2021) juga mendukung hasil dalam penelitian ini, karena penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa 65% dari total responden yang merupakan ibu bekerja memiliki *work life balance* dengan kategori tinggi.

Pada aspek pertama dari *work life balance*, yaitu aspek *work interference with personal life* (WIPL), didapatkan hasil bahwa mayoritas responden berada pada kategori rendah dengan total 55 orang (53,4%). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam kehidupan pribadi individu. Salah satu penyebabnya karena pekerjaan dari para subjek memiliki jam kerja dengan batas normal sehingga tidak mengganggu waktu istirahat ataupun waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Pada aspek kedua, terdapat aspek *personal life interference with work* (PLIW) yang didominasi oleh kategori rendah dengan 45 responden (43,7%). Artinya kehidupan pribadi tidaklah menghambat pekerjaan hingga peningkatan kinerja ibu. Hal ini disebabkan karena para subjek tidaklah tinggal seorang diri, melainkan memiliki pasangan, keluarga, ataupun asisten rumah tangga yang membantu ibu untuk mengurus anak dan urusan rumah tangga. Hal ini sesuai juga dengan penelitian sebelumnya, yang mana dukungan dari orang-orang sekitar akan membantu ibu untuk memiliki kinerja yang baik karena ada hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan kinerja individu (Adnyaswari & Adnyani, 2017).

Aspek selanjutnya adalah *work enhancement of personal life* (WEPL) dengan mayoritas responden berada pada kategori tinggi dengan jumlah 48 responden (46,6%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa kehidupan pribadinya mendukungnya untuk bisa mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, hingga ke tahap yang mana performa kerja ibu akan meningkat karena pengaruh dari kehidupan pribadinya. Performa kerja meningkat salah satunya adalah karena adanya dukungan dari keluarga yang akan memberi kesempatan bagi ibu untuk fokus dengan pekerjaannya dan bisa beristirahat pada waktu istirahat. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial termasuk dukungan dari pihak keluarga akan mengurangi konflik peran ganda pada ibu yang bekerja sehingga ibu bisa meningkatkan performa kerjanya (Apollo & Cahyadi, 2012). Penelitian dari Wulandari et al. (2016) juga menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara dukungan keluarga dengan stres kerja, sehingga semakin besar dukungan yang diberikan maka akan semakin rendah stres kerja individu sehingga tentunya akan membantu individu untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian Ratnaningsih dan Prasetyo

(2019) juga menunjukkan bahwa kualitas hidup individu merupakan salah satu penentu kebahagiaan kerja individu, selain dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan keluarga.

Pada aspek terakhir, *personal life enhancement of work* (PLEW) didominasi oleh kategori tinggi dengan total 52 responden (50,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menganggap bahwa pekerjaan yang dimiliki akan mampu membantu mereka untuk mencapai keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan, hingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Kualitas hidup dapat ditingkatkan karena dasar para ibu bekerja, seperti karena kebutuhan ekonomi ataupun kebutuhan karir. Sehingga saat kebutuhan tersebut sudah terpenuhi, maka kualitas hidup ibu juga bisa menjadi meningkat. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hultman et al. (2006) yang menunjukkan hasil bahwa individu yang memiliki pekerjaan akan memiliki kualitas hidup yang lebih baik dari pada individu yang tidak bekerja. Penelitian Junaidy dan Surjaningrum (2014) juga menunjukkan hasil serupa, yaitu terdapat perbedaan antara individu yang memiliki pekerjaan dengan yang tidak bekerja.

Tabulasi silang yang dilakukan antara dimensi *demands* dengan status perkawinan menunjukkan bahwa kebanyakan responden yang menikah berada pada kategori rendah dan sangat rendah dengan total responden 68 orang (66%). Sedangkan mayoritas responden yang *single parents* terbagi ke dua kategori, ada yang masuk ke kategori tinggi (empat responden) dan ada yang ke kategori rendah (empat responden), sehingga dapat dipahami bahwa terdapat perbedaan dimensi *demands* pada ibu bekerja yang memiliki pasangan maupun ibu bekerja yang *single parents*. Pada tabulasi silang antara dimensi *resources* dengan status perkawinan menunjukkan bahwa mayoritas responden baik yang menikah dengan total 66 responden (64,1%) maupun yang *single parents* dengan total empat responden (3,9%) berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara dimensi *resources* pada ibu bekerja yang memiliki pasangan ataupun yang *single parents*.

Pemaparan tersebut didukung dengan faktor-faktor *work life balance* yang dikemukakan oleh Vyas dan Shrivastava (2017), yang mana *social support* menjadi salah satu faktor yang akan mendukung individu agar bisa lebih mudah mencapai *work life balance*. *Social support* atau dukungan sosial ini akan bisa didapatkan oleh para ibu melalui pasangan, keluarga, teman, ataupun asisten rumah tangga. Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manggaharti dan Novianti (2019) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan didapatkannya dukungan sosial, sehingga semakin tinggi dukungan yang didapatkan maka akan semakin tinggi juga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki oleh individu. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Rini (2021) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dan kuat antara dukungan sosial dan *work family balance*.

Pada tabulasi silang berikutnya terdapat tabulasi silang antara dimensi *demands* dengan jenis pekerjaan yang dimiliki oleh ibu bekerja selaku responden dalam penelitian ini. Hasil tabulasi silang tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden baik karyawan dengan total 52 responden (50,5%) maupun wiraswasta dengan total 20 responden (19,4%) berada pada kategori rendah dan sangat rendah. Sedangkan pada tabulasi silang antara dimensi *resource* dengan jenis pekerjaan, didapatkan hasil bahwa mayoritas responden yang merupakan karyawan dengan total 47 responden (45,7%) maupun wiraswasta dengan total 23 responden (22,3%) berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa para ibu bekerja yang bekerja sebagai karyawan maupun sebagai wiraswasta mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan perkejaannya.

Hasil tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasartika dan Repi (2021) yang menunjukkan bahwa *momprenneur* atau ibu yang merupakan wiraswasta memiliki *work life balance*, baik dari segi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan juga kepuasan. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal atau yang dapat dipahami sebagai karyawan memiliki tingkat *work life balance* yang sedang. Artinya perempuan yang bekerja sebagai karyawan di Bali, cukup mampu

menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Rini & Indrawati, 2019). Selain itu, penelitian Rini dan Indrawati (2019) juga menunjukkan adanya hubungan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi. Hal ini sesuai juga dengan faktor *suportive factor from organizational* dari *work life balance* yang memaparkan bahwa dengan adanya dukungan akan meningkatkan komitmen organisasi yang kemudian akan membantu pencapaian *work life balance* (Vyas & Shrivastava, 2017).

Tabulasi silang selanjutnya menunjukkan hubungan antara dimensi *demands* dengan jumlah anak yang dimiliki oleh subjek. Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa mayoritas responden satu anak dengan total responden 49 orang (47,6%), dua anak dengan total 20 responden (19,4%), tiga anak dengan dua responden (1,9%) dan empat anak dengan satu responden (1%) berada pada kategori rendah dan sangat rendah. Artinya, pada dimensi *demands* tidak ada perbedaan *work life balance* pada ibu dengan jumlah anak satu, dua, tiga, dan empat. Pada tabulasi silang antara dimensi *resource* dengan jumlah anak yang dimiliki, mayoritas responden satu anak dengan total 48 responden (40,6%), dua anak dengan 19 responden (18,5%), tiga anak dengan dua responden (2%) dan empat anak dengan satu responden (1%) berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. Artinya, pada dimensi *resources* tidak ada perbedaan *work life balance* pada ibu dengan jumlah anak satu, dua, tiga, dan empat. Hal yang menarik dari hasil tabulasi silang ini adalah ibu bekerja yang memiliki empat anak juga masuk kedalam kategorisasi rendah untuk dimensi *demands*, dan masuk ke dalam kategorisasi tinggi untuk dimensi *resources*. Padahal Poulouse dan Susdarsan (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa anak merupakan salah satu faktor penghambat individu untuk mencapai *work life balance*.

Penyebab dari perbedaan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya diduga karena, selain memiliki anak sebagai faktor penghambat, para responden dalam penelitian ini juga memiliki faktor-faktor protektif lainnya seperti memiliki dukungan sosial dari suami dan keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Apriani et al. (2021) menunjukkan hasil bahwa ibu bekerja yang tinggal bersama anak-anak, suami serta orang tua, dan memiliki pekerjaan yang baik akan memiliki *work life*

balance yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah anak yang dimiliki tidak bisa jadi satu-satunya penentu tinggi rendahnya *work life balance* yang akan dimiliki oleh ibu yang bekerja.

Pada penelitian ini, muncul juga beberapa faktor-faktor yang mendukung tercapainya *work life balance* pada ibu yang bekerja. Salah satu faktor yang mendukung ialah peran penting dari keluarga dan orang-orang disekitar subjek selaku *social support* (Vyas & Shrivastava, 2017). Bagi para ibu bekerja dengan status perkawinan menikah, *social support* bisa didapatkan dari suami, yang mana ibu bisa membagi tugas rumah dan mengurus anak dengan suami. Sedangkan, untuk ibu yang berperan sebagai ibu tunggal atau *single parent* adanya orang tua ataupun asisten rumah tangga yang akan membantu ibu untuk mengatasi tugas-tugas dirumah ataupun membantu mengurus sang anak. Hal ini didukung juga dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa adanya dukungan dari keluarga khususnya dari pasangan akan dapat mengurangi konflik peran ganda yang dialami oleh ibu yang bekerja (Apollo & Cahyadi, 2012). Faktor lainnya yang muncul ialah adanya *supportif factor from organizational* (Vyas & Shrivastava, 2017) melalui jam kerja yang tidak panjang dan masih bekerja dengan jam normal yaitu empat puluh jam perminggu, bahkan ada yang kurang dari itu hingga ada yang memiliki jam kerja yang fleksibel.

Penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya, diantaranya adalah:

1. Penelitian ini tidak menguji keterkaitan antara *work life balance* dengan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya *work life balance* itu sendiri, karena hanya berfokus pada bagaimana *work life balance* dari ibu yang bekerja. Oleh karena itu tidak dapat diketahui faktor mana yang paling berpengaruh terhadap terbentuknya *work life balance* ibu yang bekerja.
2. Sejak awal, metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini tidak menentukan jumlah responden berdasarkan kriteria tertentu seperti jenis pekerjaan, status perkawinan, dan jumlah anak sehingga jumlah responden pada data demografi yang akan di tabulasi silangkan tidak seimbang. Oleh karena itu hasil data yang didapatkan tidak benar-benar bisa

menggambarkan secara statistik perbedaan *work life balance* berdasarkan jenis pekerjaan, status perkawinan, dan jumlah anak.

5.2 Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa para responden yang merupakan ibu yang bekerja memiliki tingkat *work life balance* yang tergolong kategori tinggi dengan total 58 responden (56,3%) pada dimensi *resource*, dan tergolong dalam kategori rendah dengan 55 responden (53,4%) *demands*. Hasil ini dapat dapat di deskripsikan secara lebih terperinci melalui aspek-aspek *work life balance* yaitu aspek *work interference with personal life* (WIPL), yang menunjukkan hasil yang didominasi oleh responden dengan kategorisasi rendah dengan total 55 orang (53,4%). Pada aspek kedua, terdapat aspek *personal life interference with work* yang didominasi oleh kategori rendah dengan 45 responden (43,7%). Aspek selanjutnya adalah *work enhancement of personal life* dengan mayoritas responden berada pada kategori tinggi dengan jumlah 48 responden (46,6%). Pada aspek terakhir, *personal life enhancement of work* didominasi oleh kategori tinggi dengan total kategori tinggi dengan total 52 responden (50,5%).

5.3 Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil dari penelitian ini:

1. Bagi subjek penelitian
Melalui penelitian ini para subjek penelitian dapat memahami gambaran *work life balance* yang dimiliki sehingga para subjek dapat mempertahankan *work life balance* yang dimiliki serta meningkatkannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti selanjutnya bisa mengkaji lebih dalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, serta bisa melihat perbedaan-perbedaan *work life balance* pada ibu bekerja berdasarkan data demografi seperti jumlah anak, status perkawinan, dan jenis pekerjaan.

3. Bagi Ibu bekerja

Ibu bekerja melalui penelitian ini bisa memahami terkait *work life balance*, sehingga penelitian dapat menjadi salah satu dasar untuk proses evaluasi terkait pencapaian *work life balance* selama ini.

4. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi acuan perusahaan, agar bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar bisa mendukung pencapaian *work life balance* ibu pekerja, karena apabila *work life balancenya* tinggi, maka performanya juga pasti akan bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). *Pengaruh dukungan sosial dan burnout terhadap kinerja perawat rawat inap RSUP Sanglah*. 6(5), 2474–2500.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres serja. *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(1), 33–48.
- Amin, Z. (2013). Quality of work life in indonesian public service organizations: the role of career development and personal factors. *International Journal of Applied Psychology*, 3(3), 38–44. <https://doi.org/10.5923/j.ijap.20130303.02>
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta*, 02(I), 254–271.
- Apreviadizy, P., & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan stres ditinjau dari ibu bekerja dan ibu tidak bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 58–65.
- Apriani, A. N., Mariyanti, S., & M, S. (2021). Gambaran work-life balance pada ibu yang bekerja. *JCA Psikologi*, 2(4), 58–67. <https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/view/178>
- Arivia, G. (2000). *Suara ibu peduli: catatan perjalanan suara ibu peduli*. Yayasan Jurnal Perempuan.
- Aseptia, U. Y. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pt.telkomsel, tbk branchmalang. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 77–85.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Pesentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin (persen), 2019-2021*. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>

- Carnes, M., Morrissey, C., & Geller, S. E. (2008). Women's health and women's leadership in academic medicine: Hitting the same glass ceiling? *Journal of Women's Health, 17*(9), 1453–1462. <https://doi.org/10.1089/jwh.2007.0688>
- Casale, D. (2004). What has the feminisation of the labour market 'bought' women in south africa? trends in labour force participation, employment and earnings, 1995–2001. In *Development Policy Research Unit, Working paper* (Vol. 04, Issue 84). <https://doi.org/10.1177/02601079x04001500302>
- Fadillah, A. R., Aras, R. A., & Wahyuni, S. (2022). The effects of work-life balance towards work stress among nurses. *Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 639, 232–238. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.035>
- Fisher, Gwenith G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher, Gwenith Gwyn. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering, 63*(1-B), 575. <https://psycnet.apa.org/record/2002-95014-382>
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology, 85*(6), 888–895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Galinsky, E., Bond, J. T., & Friedman, D. E. (1996). The Role of Employers in Addressing the Needs of Employed Parents. *Journal of Social Issues, 52*(3), 111–136.
- Garson, G. D. (2013). *Validity and reliability 2013 edition*. G. David Garson and Statistical Associates Publishing.
- Grant-Vallone, E. J., & Ensher, E. A. (2011). Opting in between: Strategies used by professional women with children to balance work and family. *Journal of Career Development, 38*(4), 331–348. <https://doi.org/10.1177/0894845310372219>

- 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(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hanum, C. F. (2015). Dampak ibu bekerja terhadap perkembangan sosial-emosional pada lingkungan belajar kanak-kanak umur 5 tahun di Banda Aceh, Indonesia. *Jurnal Buah Hati*, II(2), 27–35.
- Heggeness, M. L., Fields, J., Trejo, Y. A. G., & Schulzetenberg, A. (2021, March 3). *Tracking job losses for mothers of school-age children during a health crisis*. Census.Gov. <https://www.census.gov/library/stories/2021/03/moms-work-and-the-pandemic.html>
- Hultman, B., Hemlin, S., & Hörnquist, J. O. (2006). Quality of life among unemployed and employed people in northern sweden. are there any differences? *Work*, 26(11), 47–56.
- Junaidy, D., & Surjaningrum, E. R. (2014). Perbedaan Kualitas Hidup pada Dewasa Awal yang Bekerja dan yang Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 3(2), 102–107.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- KBBI. (2022). *Arti kata ibu - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online*. <https://kbbi.web.id/ibu>
- Lundberg, U., & Frankenhaeuser, M. (1999). Stres and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 142–151. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.2.142>
- Manggaharti, R., & Noviati, N. P. (2019). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari dukungan sosial pada pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Murtiningrum, A. (2005). *Analisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi*. Universitas Diponegoro.

- Nugraha, P. S. A., & Rini, A. P. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dan work family balance pada anggota polisi wanita di Polda Jatim. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call Paper Mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang 2021, April*, 117–123.
- Nurhidayah, S. (2008). Pengaruh ibu bekerja dan peran ayah terhadap prestasi belajar anak. *Jurnal Soul*, 1(2).
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003), 1–8.
- Patel, C. J., Govender, V., Paruk, Z., & Ramgoon, S. (2006). Working mothers: Family-work conflict, job performance and family/work variables. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(2), 39–45. <https://doi.org/10.4102/sajip.v32i2.238>
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Pratiwi, I. W. (2020). Work life balanced pada wanita rariier yang telah berkeluarga. *E-Journal Universitas Borobudur*, 10(1), 75. file:///C:/Users/Windows/10/Downloads/755-1489-1-SM.pdf
- Pratiwi, M. A. (2019). Work-life balance pada ibu bekerja: studi eksplorasi mengenai kondisi, makna dan strategi work life balance ibu pekerja di provinsi kepri. *Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis (SNEB) & Call For Paper 2019*, 38–42.
- Priyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif* (T. Chandra (ed.)). Zifatama Publishing.
- Puspitawati, H. (2009). Pengaruh strategi penyeimbangan antara aktivitas pekerjaan dan keluarga pada perempuan bekerja terhadap kesejahteraan keluarga subjektif di Bogor: analisis structural equation modelling. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 2(2), 111–121. <https://doi.org/10.24156/jikk.2009.2.2.111>
- Putranti, H. R. D. (2018). Organizational commitment of hospital nurses: an

empirical study on work-life balance and burnout management. *European Researcher*, 9(3), 235–248. <https://doi.org/10.13187/er.2018.3.235>

Ratnaningsih, I. Z., & Prasetyo, A. R. (2019). Peran Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga Dan Kualitas Hidup Terhadap Kebahagiaan Kerja Pada Petugas Pemasarakatan Perempuan. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 82. <https://doi.org/10.14710/jp.18.1.82-90>

Rini, K. G. G. P., & Indrawati, K. R. (2019). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi perempuan bali yang bekerja pada sektor formal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 923–934. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/47159>

Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa peninsula manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).

Schueller-Weidekamm, C., & Kautzky-Willer, A. (2012). Challenges of work-life balance for women physicians/mothers working in leadership positions. *Gender Medicine*, 9(4), 244–250. <https://doi.org/10.1016/j.genm.2012.04.002>

Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(2), 870–880. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Surahman, B. (2019). Peran ibu terhadap masa depan anak. *Jurnal Hawa : Studi Pengarus Utamaan Gender Dan Anak*, 1(2). <https://doi.org/10.29300/hawapsga.v1i2.2600>

US Department of Labor. (2021). *Employment characteristics of families-2020*. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/famee.pdf>

Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance - a review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.

Wahab, A., Syahid, A., & Junaedi, J. (2021). Penyajian Data Dalam Tabel Distribusi Frekuensi Dan Aplikasinya Pada Ilmu Pendidikan. *Education and Learning Journal*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.33096/eljour.v2i1.91>

Wulandari, Y. Y., Herawati, & Setyowati, A. (2016). Dukungan sosial keluarga dengan tingkat stres anggota keluarga yang merawat pasien gangguan jiwa. *Dunia Keperawatan*, 4(2), 133–137.