



Work-life balance Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi

Received: 30th December 2022; Revised: 07th March 2023; Accepted: 30th March 2023

Permalink/DOI: <http://dx.doi.org/10.15548/5472>

Rumpi Rahayu

Psikologi Islam, Universitas Islam Negeri
Raden Mas Said Surakarta
E-mail: contactrumpirahayu@gmail.com

Maharani Tyas Budi Hapsari

Psikologi Islam, Universitas Islam Negeri
Raden Mas Said Surakarta
E-mail: maharani.tyas@staff.uinsaid.ac.id

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran *work-life balance* perempuan yang bekerja pada posisi strategis dalam organisasi. Penelitian dilakukan pada perempuan yang bekerja dengan rentang usia 36 - 44 tahun yang memiliki jam bekerja formal, sudah bekerja selama lebih dari 12 tahun dan memiliki posisi strategis dalam organisasi tempat mereka bekerja. Jumlah subjek penelitian adalah 3 subjek utama dengan 3 subjek penguat data subjek utama. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi. Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Metode analisis data pada penelitian ini dengan metode *summative content analysis*. Uji kredibilitas data menggunakan *member checking* dan *triangulasi*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kedua subjek sudah cukup optimal dalam mengembangkan *work-life balance* pada diri mereka sementara satu subjek masih belum optimal. Adapun aspek yang paling mendominasi untuk melihat gambaran *work-life balance* adalah *satisfaction balance* dan faktor yang paling memengaruhi *work-life balance* adalah faktor sikap dan kepribadian.

Keywords: *Work-life balance, perempuan pekerja, peran ganda*

How to Cite: Rahayu, R., & Hapsari, M.T.B. (2023). *Work-life balance Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi*. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 14(1). doi: <http://dx.doi.org/10.15548/5472>

PENDAHULUAN

Perspektif sejarah memandang perempuan sebagai manusia pekerja domestik. Peran perempuan secara tradisional masih dialamatkan pada kegiatan-kegiatan non ekonomi yaitu sebagai pengasuh anak dan mengurus urusan rumah tangga. Seiring perkembangan zaman yang semakin kompleks, peran dan tanggung jawab perempuan juga turut bergeser. Perempuan yang dulunya identik dengan urusan domestik, sekarang turut berperan dalam

kegiatan ekonomi dan publik. Alasan yang mendasarinya pun beragam mulai dari kondisi ekonomi, tuntutan jaman, hingga eksistensi diri sebagai manusia yang memiliki kemampuan yang sama dengan kaum laki-laki.

Menurut data Badan Pusat Statistik (2022) jumlah perempuan bekerja di Indonesia dengan usia 15 tahun ke atas adalah sebanyak 39,52% atau 51,79 juta. Dilansir dari laman website dataindonesia (2022) Badan Pusat Statistik (BPS) presentase perempuan yang bekerja sebagai tenaga kerja profesional pada

tahun 2021 mencapai 49,99%. Persentase ini terus meningkat dalam 10 tahun terakhir. Perempuan yang bekerja inilah yang disebut sebagai Wanita karier.

Menurut Anshary dan Yanggo (dalam Huda, 2019) Wanita karier adalah mereka para wanita yang menekuni profesi mereka dan melaksanakan beragam aktivitas lainnya untuk meningkatkan hasil dan prestasinya. Peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga ini tentunya memberikan beban yang ganda kepada wanita. Wanita dituntut untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di tempat mereka bekerja, sementara di sisi lain mereka juga harus memberikan prioritas kepada keluarga sebagai peran ibu rumah tangga. Agar semuanya dapat berjalan dengan baik, maka wanita karier perlu untuk mencapai keseimbangan di antaranya peran keduanya. Keseimbangan inilah yang disebut *work-life balance*. Menurut pendapat Fisher dkk (dalam Darmawan dkk, 2015) *Work-life balance* mengacu kepada sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang guna membagi waktu yang mereka miliki baik di tempat kerja maupun aktivitas lain di luar jam kerja. Kondisi *work-life balance* seseorang tentunya memiliki peran yang besar terhadap kehidupan yang bahagia dan terbebas dari masalah kesehatan mental (seperti stres, depresi, kecemasan dan lain-lain). Peran *work-life balance* yaitu untuk membuat seseorang memperoleh kepuasan dalam bekerja, dan mendapatkan strategi yang adaptif guna mengatasi situasi stres baik di tempat kerja atau di rumah.

Hasil studi pendahuluan pada seorang informan wanita karir yang bekerja dengan posisi strategis yaitu manager sumber daya manusia dan umum di rumah sakit Harapan Jayakarta menunjukkan hasil bahwa informan sebagai manager sumber daya manusia dan umum di tempat kerja memiliki tanggung jawab pengawasan dan evaluasi sedangkan saat di rumah, informan berperan sebagai ibu rumah tangga dengan dua orang anak dan suami yang juga bekerja. Selain itu

informan juga dipercaya untuk menjabat sebagai ketua Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK). Informan memiliki tantangan yang cukup sulit dan beresiko dalam menjalankan aktivitas bekerja di kesehariannya, lokasi bekerja di rumah sakit dapat menimbulkan risiko tertular penyakit dari pasien. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa risiko bekerja di lingkungan rumah sakit tidak hanya berpotensi berdampak bagi tenaga medis, namun tenaga non medis juga memiliki resiko yang sama. Selain itu keadaan *post pandemic* juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesehatan mental pekerja di rumah sakit (Yuantari & Nadia, 2018). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa tekanan yang dirasakan pekerja selama pandemi telah menyebabkan gangguan-gangguan seperti ketakutan, kecemasan baik pada diri sendiri maupun pada orang terdekat, perubahan pola tidur dan pola makan, serta rasa tertekan dan sulit berkonsentrasi (Ilpaj & Nurwati, 2020) tantangan yang ketiga yaitu jarak tempuh yang harus ditempuh informan dari tempat tinggal ke rumah sakit adalah sejauh 47 km dan membutuhkan waktu tempuh kurang lebih 2 jam, tantangan yang keempat yaitu di tengah kesibukan informan bekerja, informan juga harus mendampingi tumbuh kembang dua anak informan yang berusia 17 tahun dan 18 tahun. Tantangan yang kelima adalah saat ini informan berusia 42 tahun dan tengah memasuki usia perkembangan masa dewasa madya. Karakteristik masa dewasa madya secara garis besar ada dua yaitu merupakan periode yang paling ditakuti, karena ada kepercayaan dimana pada masa ini seseorang akan mengalami kerusakan mental, fisik, dan kemampuan reproduksi yang berhenti. Mereka juga mulai merasakan betapa pentingnya masa-masa muda mereka. Lebih lanjut, Hurlcok (dalam Syarif Hidayatullah & Larassaty, 2017) menyebutkan masa ini sebagai usia yang berbahaya karena terjadi masalah fisik dimana mereka harus banyak bekerja,

mengalami cemas yang berlebihan, kurangnya perhatian terhadap kehidupan pribadi sehingga akan mengganggu hubungan suami-istri dan mengakibatkan terjadinya gangguan jiwa, perceraian, alkoholisme, kecanduan obat bahkan bunuh diri.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian dilakukan dengan rumusan masalah berupa bagaimanakah gambaran *work-life balance* perempuan yang bekerja pada posisi strategis dalam organisasi? Sedangkan tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui gambaran *work-life balance* perempuan yang bekerja pada posisi strategis dalam organisasi. Manfaat penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan manfaat teoritis dan praktis. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk dapat berkontribusi menambah wawasan dalam bidang psikologi bagi pembaca dan peneliti khususnya mengenai *work-life balance* pada perempuan bekerja. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah diharapkan menjadi bahan referensi untuk psikolog, konselor, praktisi *human resources* sebagai paradigma baru dalam memandang perempuan bekerja pada posisi strategis di organisasi. Bagi khalayak umum, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai contoh aplikasi konkret bagaimana kondisi *work-life balance* perempuan yang bekerja pada posisi strategis dalam organisasi. Bagi organisasi diharapkan agar organisasi dapat merancang sistem kerja dan pengembangan kerja yang baik khususnya pada karyawan perempuan dengan tetap memperhatikan aspek *work-life balance*. Bagi perempuan bekerja yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga, diharapkan penelitian ini memberikan pandangan baru mengenai *work-life balance* dan faktor-faktornya. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi dalam melakukan penelitian mengenai *work-life balance* perempuan yang bekerja pada posisi strategis dalam organisasi.

Sing dan Khana (dalam Pangemanan dkk, 2017) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu konsep mengenai penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan yang meliputi karier dan ambisi di satu sisi dan kehidupan yang meliputi waktu senggang, keluarga, kegiatan spiritual, dan kebahagiaan. Sebuah pendapat lain dari Parkes dan Langford (dalam Alianto & Anindita, 2014) menyebutkan bahwasanya *work-life balance* adalah sebuah kondisi dimana individu mampu untuk berkomitmen di dalam pekerjaannya dan keluarganya, dan juga mampu bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan non pekerjaannya. Sedangkan menurut Greenhause dkk (dalam Saifullah, 2020) *work-life balance* adalah sebuah gambaran mengenai sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan keluarga dan pekerjaannya, serta mampu untuk menyeimbangkan tuntutan di pekerjaan juga keluarga. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kondisi dimana seseorang merasa terikat dan puas terhadap pekerjaan mereka (karier dan ambisi) dan kehidupan pribadi mereka (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual)

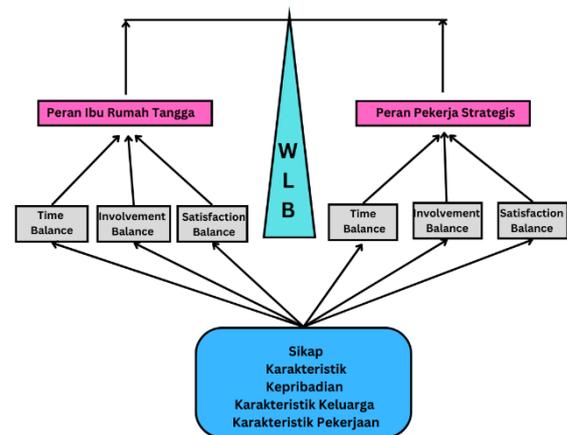
Aspek-aspek *work-life balance* terdiri dari: (1) *Time balance* (keseimbangan waktu) adalah seberapa banyak waktu yang diberikan oleh individu untuk pekerjaannya dan hal-hal diluar pekerjaannya (2) *Involvement balane* (keseimbangan keterlibatan) adalah seberapa terlibatnya seseorang secara psikologi dan seberapa besar komitmen mereka dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. (3) *Statisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) yaitu seberapa tinggi tingkat kepuasan individu pada kegiatan-kegiatan mengenai pekerjaannya dan hal-hal diluar pekerjaannya (McDonald dkk, 2005).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* seseorang diantaranya adalah: (1) Karakteristik kepribadian. Hal ini mencakup hubungan jenis-jenis

attachment yang diperoleh seseorang ketika masih belia dengan *work-life balance*. Individu-individu yang memiliki *secure attachment* biasanya cenderung akan mengalami *positive spillover* dibandingkan dengan individu-individu yang memiliki *insecure attachment*; (2) Karakteristik keluarga. Salah satu aspek penting yang menentukan keberadaan konflik antara pekerjaan dan kehidupan individu adalah keluarga. Contohnya adalah adanya konflik peran antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan; (3) Karakteristik pekerjaan. Cakupan dalam karakteristik ini bisa berupa pola kerja, waktu bekerja, hingga beban kerja yang berpotensi memicu konflik baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi; (4) Karakteristik sikap. Karakteristik sikap meliputi evaluasi terhadap aspek-aspek dalam dunia sosial seseorang. Ada tiga komponen dalam sikap yaitu pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan individu untuk bertindak (Schabracq dkk 2003).

Penelitian tentang *work-life balance* dan wanita bekerja juga dilakukan oleh (Elfira dkk, 2021) yang berjudul Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (*Work-life balanced*) Pada Wanita Bekerja yang menemukan hasil bahwa keberhasilan Subjek dalam melewati keseharian mereka mencapai *work-life balance* dapat dilihat dari pemenuhan aspek *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* yang secara perlahan dapat Subjek atasi. Adapun dalam proses pencapaian tersebut ada strategi-strategi yang digunakan subjek yaitu strategi *outsourcing* dan *techflexing* dan penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2020) yang berjudul *Work-life balance* Pada Pejabat Wanita Yang ada di Salah Satu Universitas di Indonesia yang mendapatkan hasil bahwa subjek penelitian belum mampu menyeimbangkan diri dalam hal WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dan WEPL (*Work Enchacement Of Personal Life*). Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Himawan, 2020) dengan judul

Gambaran *Work-life balance* Pada Prajurit Wanita Yang Berperan Ganda di Dinas X TNI-A; Surabaya dengan hasil Subjek penelitian yang merasa sudah cukup seimbang dalam menjalani peran gandanya sebagai prajurit wanita dan ibu rumah tangga.



Gambar 1 : Kerangka berfikir *work-life balance*

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang hasilnya berupa data deskriptif yaitu kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati. (Moleong, 2017). Tujuan penelitian fenomenologi adalah untuk mencari informasi, menemukan masalah, mengkaji teori dan mempelajari fenomena manusia tanpa mempertanyakan penyebabnya, realitas sebenarnya dan penampilannya. Subjek penelitian berjumlah 6 yang merupakan 3 Subjek utama dan 3 Subjek tambahan penguat data Subjek utama. Subjek didapatkan dengan *purposive sampling* yakni pengambilan sampel penelitian dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2018) Dalam hal ini karakteristik Subjek penelitian adalah : (1) pekerja perempuan, (2) bekerja dengan jam formal (3) Memiliki posisi strategis di tempat kerja mulai dari *lower level management* hingga *top level management* (4) Memiliki peran

ganda sebagai Ibu rumah tangga (5) Telah bekerja lebih dari 10 tahun.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan *summative content analysis* yakni perpaduan antara pendalaman terhadap fenomena yang terjadi dilapangan dan kaitan dengan teori yang sudah ada, sehingga pemberian code pada pengorganisasian didapatkan dari data dilapangan. Penelitian ini menggunakan teknik penggalan data berupa wawancara dan observasi. Uji kredibilitas data dalam penelitian ini menggunakan member checking, yaitu dengan cara mengkonfirmasi data dan hasil analisis pada informan penelitian (Creswell, 2013) dan triangulasi sumber. Moleong (2017) mengatakan bahwa triangulasi sumber dapat dilakukan melalui: (a) Membandingkan data yang didapatkan dari hasil pengamatan dengan hasil wawancara; (b) Membandingkan hal yang dikatakan informan di depan umum dengan yang dikatakan secara pribadi; (c) Membandingkan apa yang telah dikatakan informan utama dengan napa yang dikatakan oleh informan tambahan; (d) Membandingkan hasil wawancara informan dengan isi dokumen terakit.

Tabel 1. Profil Informan Utama

Inisial	Usia	Pekerjaan	Lama Bekerja	Anak
ES	44 th	Manager SDM dan Umum	16 th	2
LY	40 th	Dosen dan Owner	12 th	2
DT	36 th	Supervisor	13 th	1

Tabel 2. Profil Informan Tambahan

Inisial	Usia	Keterkaitan
DK	24 th	Staff ES
EL	23 th	Mahasiswa Magang LY
NS	28 th	Rekan Kerja DT

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merupakan rangkuman dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap tiga informan dengan masing-masing satu *significant other*.

Gambaran *Work-life balance* Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi

Pertama, *time balance*.

Berdasarkan hasil wawancara, Ketiga subjek menyadari peran ganda diri mereka dan berusaha mengatur waktu dalam satu hari agar peran, tanggung jawab pekerjaan dan keluarga tetap terpenuhi, strategi dalam mengatur pekerjaan Subjek adalah membuat to-do list dan bangun tidur lebih awal antara jam 3-4 pagi. Berikut kutipan wawancaranya :

“Saya sih cenderung tidak membagi gitu karena waktu itu tidak bisa dibagi tapi manage bagaimana saya bisa bekerja bagaimana saya bisa menghasilkan bagaimana saya bisa membantu suami dan bagaimana saya terutama bisa melayani anak dan melayani suami” (WI.ES.10-13)

“Lebih kepada pendelegasian tugas kalau selama weekday ya nanti malamnya paling melist kaya to do list gitu untuk apa-apa saja yang akan dikerjakan besoknya” (WI.LY.33-34)

“Ngatur waktunya ya ini sih jadi aku itu bangun jam 4 pagi terus ya nyiapin apa hm kebutuhan anak sekolah nanti sampai jam setengah 7, nanti setelah jam setengah 7 persiapan berangkat kerja nanti setengah 8 kerja” (WI.DT.29-31)

Pembagian waktu atau sering disebut juga time management adalah kegiatan merencanakan waktu agar penggunaannya maksimal. Banyak

cakupan kegiatan yang ada dalam time management diantaranya adalah tindakan menjadwalkan, menata, mengorganisasi, serta mengalokasikan waktu sehingga tujuan time management dapat tercapai yaitu menyelesaikan tugas hariannya. (Maharani dkk 2022)

Hal ini senada dengan yang diungkapkan (Rizqi & Santoso, 2022) yaitu bahwa wanita yang memiliki peran ganda di kehidupan mereka harus bisa mengelola waktu mereka dengan baik. Pengelolaan waktu dengan baik diantaranya dengan merelakan waktu istirahat berkurang, mengawasi aktivitas lebih awal, dan hanya memiliki waktu luang di hari libur.

Kedua, *involvement balance*.

Di tengah-tengah kesibukan bekerja ketiga subjek, subjek selalu berusaha untuk hadir dan terlibat penuh dalam setiap dinamika keluarga terutama di keseharian anak, Ketiga subjek merasa bahwa saling mengkomunikasikan kegiatan yang sedang dilakukan antar anggota keluarga adalah cara agar tetap terhubung dan dekat dengan anak juga suami, selain itu dalam kehidupan sehari-harinya, subjek juga mampu memberikan performa terbaik di tempat kerja, hingga terlibat dalam perkumpulan masyarakat di lingkungan rumah. Berikut kutipan wawancaranya :

“Jadi kita terbiasa duduk bersama gitu kita duduk bersama gitu setelah Isya misalkan nanti cerita Adik Kakak ada apa hari ini gitu kalau ulangan ulangannya apa apa yang sulit apa yang tidak terlepas dari WA yang setiap saat saya akan WA ke anak saya gitu gimana hari ini gimana ulangannya gimana belajarnya pulang jam berapa itu sampai dengan hal-hal yang kecil saya tanyakan ke mereka termasuk mereka posisinya ada di mana Saya minta fotokan karena Saya enggak

mau kecolongan ya artinya Saya kerja tapi anak Saya juga melakukan aktivitas yang lain tanpa sepengetahuan.” (W1.ES.43-49)

“Saya ketuanya yang mengolah supaya uang RT itu bisa diolah jadi pinjaman-pinjaman yang memang tidak berbunga untuk kesejahteraan apa teman-teman ibu-ibu tuh gitu” (W1.ES.213-214)

“Bahkan Saya pernah dengar kabar isu itu ya bu E ini mau diangkat sebagai ketua akreditasi gitu tapi terus karena Dokter L nya masih ada tidak jadi gitu, sampai segitunya keterlibatannya sih” (W1.DK.131-134)

“Sering ngepost achievement dari anaknya jadi kalau misalnya anaknya gambar bagus di post anaknya lagi apa dipost beliau itu kalau misalnya tentang keluarga sering ngepostnya itu tentang anaknya” (W1.EL.101-103)

“jalan-jalan sama anak kemana gitu yang dekat-dekat aja gitu soalnya Boyolali kan tempat rekreasi kecil-kecilan banyak” (W1.DT.80-81)

“Saya komunikasikan terlebih dahulu, maaf ya Bunda masih ada pekerjaan yang harus diselesaikan gitu walaupun memang mereka membutuhkan perhatian Saya ya Saya berhenti, Saya berhenti untuk menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja dan Saya menemani mereka dahulu gitu sampai mereka selesai kebutuhannya” (W1.LY.145-148)

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan (Ermawati, 2016) bahwa setidaknya ada tiga konflik dari peran ganda wanita karier yang umumnya terjadi antara lain: (1) Persoalan mengasuh anak. Ibu memiliki peran meliputi mengasuh anak, mendidik anak, dan menjaga kesehatan anak. Bagaimanapun

kebahagiaan anak-anak akan terjaga dari perhatian dan kasing sayang yang diberikan oleh sang Ibu; (2) Persoalan rumah tangga; (3) Interaksi dalam rumah tangga yang minim. Semakin tinggi intensitas komunikasi dan interaksi dalam keluarga maka akan semakin tinggi pula kesempatan para anggota keluarga untuk saling mendukung dan menciptakan kedekatan satu sama lain.

Ketiga, *satisfaction balance*.

Subjek 1 dan 2 merasa cukup puas dengan peran mereka sebagai perempuan bekerja dan ibu rumah tangga, walau begitu mereka merasa masih perlu untuk terus belajar dan mengembangkan diri demi mencapai tujuan-tujuan yang mereka buat dalam aspek keluarga dan karir. Sedangkan Subjek 3 merasa belum puas dengan perannya dan memiliki impian keluar dari pekerjaannya untuk membangun usahanya sendiri sehingga waktu yang ia miliki lebih fleksibel dan dapat mendedikasikan diri sepenuhnya untuk keluarga. Berikut kutipan wawancaranya :

“bukan berarti kita tidak bersyukur atas apa yang sudah Allah berikan kepada kita tapi suatu kehidupan itu kan akan terus berjalan saya tidak mau di tengah jalan” (WI.ES.372-375)

“Tidak ada orang yang sempurna, Saya masih banyak belajar dari semuanya membagi waktu terutama untuk anak-anak itu yang harus Saya tingkatkan ya namun yang penting disini adalah keterbukaan, komunikasi kepada suami, kepada anak-anak meskipun ada beberapa ya namanya manusia kan memang tidak ada yang sempurna tidak ada yang merasa puas tetapi lubang-lubang itu kami semua berusaha untuk menutupi sehingga itu mendekati kesempurnaan mesti yang

namanya manusia itu tidak ada yang sempurna gitu” (WI.LY.120-125)

“pegawai swasta kadang juga jadi berfikir sampai umur berapa ya kerja ikut orang, ngerasain cape, jenuh jadi kaya pikirannya enggak semeleh itu pasti ya kalau misalnya kalau masih rezeki ada peluang ya suatu saat yo kui Saya usaha di rumah” (WI.DT.286-289)

“pingin dirumah bisa ngurusi rumah ngurusi anak, juga mendapat ibarate yo tambahan lah buat besuk nguliahke anak yo pingine itu jadi ibu rumah tangga juga bisa menghasilkan sesuatu lah gak cuma kita ngatung sama suami lah pingine gitu “ (WI.DT.405-410)

Seperti yang diungkapkan oleh (Wati, 2013) bahwasanya wanita dengan peran ganda dapat tetap dapat terpenuhi indikator rasa senang dan bangganya ketika merasa mampu mengaplikasikan ilmunya sebagai wujud eksistensi diri, membantu ekonomi keluarga, penghargaan yang diperoleh dari pihak lain serta anak yang tumbuh berprestasi dan sehat. Kepuasan kerja di tempat bekerja dan rumah juga dapat diperoleh seorang wanita karier ketika mereka mampu menjalankan perannya sebagai seorang istri dan ibu secara normal walaupun adakalanya membutuhkan bantuan orang lain namun, tanggung jawab pekerjaan akan tetap dilaksanakan karena mereka memiliki pembagian waktu yang efektif.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work-life balance Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi

Karakteristik Kepribadian.

Subjek 1 memiliki kepribadian yang ceria, disiplin, mengayomi, keibuan, perhatian dan religius. Sehingga membuatnya menjadi sosok yang disegani oleh rekan kerjanya dan mampu

menjadikan divisi tempatnya bekerja sebagai tempat yang aman bagi karyawan untuk berkeluh kesah. Subjek 2 adalah pribadi yang visioner, memiliki tujuan-tujuan jangka pendek dan panjang untuk karir dan usahanya, tegas, disiplin, profesional, perhatian dan berani mengambil resiko yang juga mampu menginspirasi orang-orang disekitarnya. Sedangkan Subjek 3 adalah sosok pekerja yang pengertian dengan timnya, tegas menurut SOP, ambisius dan disiplin. Berikut kutipan wawancaranya :

“Kalau bu E itu tipikal orang yang happy people banget ya, yang setau bang D sih dia ga mau ngambil pusing sesuatu gitu, jadi apapun itu selalu, makanya kamu magang selama sebulan ini isinya ketawa ketawa aja kan, happy memang itu treatment yang diberikan bu E ke kita biar kerja itu jangan terlalu stress dan itu efeknya memang bagus banget untuk lingkungan iklim kerja kita, kalo orang orang cerita sedikit itu memang larinya pasti ke HRD karena kita ngga mau menghadirkan konteks HRD itu yang seram, yang gimana-gimana makanya kita bawa suasana yang happy ceria. Akhirnya temen-temen mau untuk diskusi mau untuk cerita terbuka, sampai ada yang nangis dan sebagainya, engagement nya adalah antara kita dan karyawan gitu” (W1.DK.24-34)

“Pasti aku pingin kaya Bu L gitu pingin punya kaya pekerjaan sampingan, pingin juga bisa ngurus keluarga, pingin punya pekerjaan tetap, pasti aku selalu terinspirasi” (W1.EL.320-322)

“Kalau menurut rekan kerja ya, disiplin, professional kemudian baik hati kemudian cepet gitu ya dalam mengerjakan sesuatu” (W1.LY.65-67)

“kunci kita berhasil kan dari disiplin itu sendiri, kedua Saya yaitu orangnya saklek, kenapa saklek karena kita juga dituntut jadi atasan kita kerja harus sesuai dengan SOP” (W1.DT.159-160)

“kalau Saya minta tolong atau kasarane nyuruh itu pasti Saya ngajak ngobrol dulu sharing dulu seperti itu, jadi poinnya Saya mintanya seperti ini “ (W1.DT.189-190)

Menurut Pratiwi dan Nugrohoseno (2014) kepribadian dapat terlihat dari sifat yang dimiliki oleh seseorang yang akan membedakan satu individu dengan individu lainnya. Kepribadian akan membuat individu memiliki karakteristik dalam berperilaku dan berinteraksi dengan individu lain serta lingkungannya. Ketiga subjek memiliki kepribadian yang berbeda-beda dalam menghadapi dinamika bekerja dan berumah tangga.

Ketiga subjek juga memiliki satu kepribadian yang menonjol yaitu disiplin. Menurut Hasibuan (dalam Vallennia dkk, 2020) disiplin kerja merupakan fungsi operatif terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja yang akan dicapai seorang pekerja. Semakin mereka memiliki disiplin kerja yang baik, maka semakin baik pula prestasi mereka di tempat kerja.

Karakteristik Keluarga

Ketiga Subjek sama-sama memiliki keluarga yang *supportive* dan mendukung kegiatan bekerja subjek baik dari sisi suami maupun anak. Tidak hanya memahami kesibukan subjek, keluarga subjek juga turut membantu dalam hal pembagian tugas dan tanggung jawab rumah. Selain itu mereka juga menganggap komunikasi merupakan hal yang penting sehingga tak jarang meluangkan waktu untuk *quality time*, selalu berkomunikasi melalui aplikasi Whatsapp dan bersikap

terbuka dalam berbagi setiap perasaan dan keluh kesah kepada anggota keluarga. Berikut kutipan wawancaranya :

“Saya mau bekerja di sini ya Saya sampaikan sama Suami Saya gaji Saya sekian-sekian waktu Saya bekerja segini terserah sekarang Saya kembalikan kalau memang Ayah enggak suka ya Saya enggak akan berjalan. Oh ya udah nggak papa kita coba bismillah ya mah gitu” (WI.ES.440-445)

“Alhamdulillah yang keluarga suami sama anak-anak itu sudah mengerti gitu ya, bagaimana berbagi tugas dalam keluarga membantu orang tua itu sudah mengerti” (WI.LY.54-55)

“Jadi kalau dirumah itu Saya kerjasamanya sama Suami. Suami Saya kan sama-sama kerja juga kan jadi yo podo-podo lah ibarate bisa kerja juga cari uang buat anak itu jadi pekerjaan rumah juga dibagi dibagi ini tugas-tugas masing-masing” (WI.DT.225-229)

Peran aktif orang tua sangat dibutuhkan untuk perkembangan anak mereka. Orang tua salah satunya ibu adalah tokoh sentral dalam tahap perkembangan seorang anak. Ibu dalam menjalankan pengasuhan harus melakukan interaksi dan hubungan komunikasi yang baik dengan anaknya. Tujuannya adalah agar pengasuhan yang dilakukan membuahkan hasil yang baik pula (Santoso dkk 2017). Pentingnya pola komunikasi yang baik juga disebut oleh Setyowati (2005) yang mengatakan bahwa penerapan pola komunikasi dalam sebuah keluarga sebagai bentuk interaksi antara orang tua dengan anak maupun antar anggota keluarga yang tentunya memiliki implikasi terhadap proses perkembangan emosi anak. Dalam setiap proses komunikasi, anak akan belajar mengenai dirinya maupun orang lain, serta

memahami perasaannya sendiri maupun orang lain.

Karakteristik Pekerjaan

Ketiga Subjek memiliki peran dan posisi yang strategis dalam organisasi, peran dan tanggung jawab ini terdiri dari pengawasan hingga evaluasi. Meski tak sering, terkadang banyaknya pekerjaan menuntut Subjek untuk bekerja lembur hingga bekerja di hari libur. Berikut kutipan wawancaranya :

“Untuk perannya bu E ini kan memang jabatannya sebagai manager SDM ya untuk saat ini, kadang beliau kemarin ini sih sudah ada keputusannya juga beliau ini dipercaya sebagai manager SDM dan Umum, jadi terkait dengan masalah umum beliau juga megang. Jadi masalah sistematis-sistematis itu juga beliau yang jalanin untuk perannya beliau sendiri beliau bertanggung jawab untuk itu terus untuk masalah pekerjaan ya memang orientasi nya lebih kepada pengawasan dan evaluasi, jadi setiap beberapa minggu sekali itu dia itu selalu muter ke bawah melihat situasi-situasi yang ada “ (WI.DK.51-59)

“Aku dikasi tanggung jawab jadi supervisor, jadi disitu itu aku ini membawahi admin dan driver pengiriman sama bagian PDI PDI itu yang ngecek i jadi misal motor turun dari astra itu loh jadi misal motor turun dari ekspedisi itu kan ada yang ngecek i , jadi disitu yang bagian admin itu ada 2 admin penjualan sama kasir, nah disitu aku memback up mereka” (WI.DT.92-97)

“Di Lumira ya, setau aku kan Bu L emang ownernya ya” (WI.EL.48)

“jadi kalau ada assesment terus pelatihan-pelatihan itu tanggung

jawabnya ke Bu L pokoknya berkaitan dengan HR itu langsung ke Bu L juga gitu “ (W1.EL.61-63)

Peran ganda membuat seseorang yang mengalaminya memiliki tanggung jawab ganda pula. Flippo (dalam Yusuf, 2018) menjelaskan bahwa tanggung jawab merupakan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk menjalankan fungsi-fungsi yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan arahan dan kemampuannya. Sedangkan status jabatan yaitu posisi atau keadaan seseorang dalam struktur organisasi pada suatu organisasi, instansi, atau perusahaan. Sedangkan wewenang adalah kekuasaan dan hak untuk menentukan kepatuhan yang diperoleh seseorang karena kedudukan orang tersebut dalam sebuah organisasi, institusi, atau perusahaan.

Ketiga Subjek juga memiliki peran di tempat kerja sebagai pemimpin yaitu manager, owner dan dosen, juga supervisor. Menurut Yusuf (2018) kinerja pegawai secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kerjasama.

Sikap

Sembiring (2018) mengatakan bahwa sikap atau dalam bahasa Inggris *attitude* adalah respon atau reaksi dari individu terhadap suatu stimulus. Ketika seseorang memiliki sikap yang baik terhadap suatu stimulus maka tindakan yang akan dilakukannya juga berakibat baik. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh sikap kerja terhadap kinerja seseorang di tempat kerja.

Ketiga Subjek memiliki pandangan tentang bekerja yang berbeda-beda. Subjek 1 memandang bekerja sebagai wadah untuk apresiasi diri dan ibadah sehingga terlihat dalam bekerja Subjek sangat menikmati setiap dinamikanya, mampu menghidupkan suasana dan menjadi leader yang baik, Subjek 2 memandang bekerja

dan perannya sekarang adalah hal yang telah ia cita-citakan dari lama, dan Subjek 3 memandang bekerja wadah untuk implementasi ilmu, dan menambah tabungan untuk membuka usaha. Berikut kutipan wawancaranya :

“bekerja itu menurut Saya adalah apresiasi diri Saya Itu waktu Saya” (W1.ES.60-62)

“Saya kan sebagai dosen dan juga konsultan gitu memang itu cita-cita Saya untuk bermanfaat ya bagi sesama jadi peran dan tanggung jawab ini memberikan pembelajaran kepada mahasiswa itu tidak hanya ilmu tetapi ada beberapa hal yang terkait dengan kebijaksanaan hidup, jadi Ketika mereka berhasilpun tidak berhasil seperti orang OKB tapi ya jadi harapannya adalah ya sukses tapi yang dewasa, sukses tapi yang bijaksana gitu, harapannya gitu” (W1.LY.128-133)

“itu sudah prinsip gitu lo dalam arti kita sudah dikuliahke tinggi sama orang tua orang tuane prihatin kita cuma dirumah aja kan rasanya nggak sreg gitu lo jadi selama kita masih ini masih sehat masih kuat dan misal belum cukup modal buat usaha sendiri sementara yo ini jadi wanita karir seperti itu,” (W1.DT.401-404)

Kegiatan bekerja adalah salah satu unsur hakikat pada diri manusia. Pada dasarnya orang-orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan. Ada sebuah proses dimana kebutuhan-kebutuhan seseorang ini akan mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan salah satunya kegiatan bekerja. Dorongan inilah yang disebut motivasi kerja menurut Munandar (dalam Srimulyani, 2020). Menurut teori motivasi Maslow (dalam Prihartanta, 2015) kebutuhan pokok manusia tersusun dalam bentuk hirarki dan kelima tingkatan dasar dalam hirarki tersebut meliputi (1)

kebutuhan fisiologis (2) kebutuhan keamanan (3) kebutuhan dimiliki dan cinta (4) kebutuhan harga diri (5) kebutuhan aktualisasi diri. Dari teori motivasi tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi bekerja Subjek adalah sebagai bentuk kebutuhan aktualisasi diri. Subjek menjadikan kegiatan bekerja sebagai bentuk eksistensi terhadap perannya sebagai seorang perempuan.

Work-life balance adalah salah satu elemen terpenting dalam kehidupan perempuan bekerja. Adanya *work-life balance* yang ditemui pada Subjek dapat dilihat dari seimbangannya kondisi Subjek dalam pembagian waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Barnett dan Hyde (dalam Yulyan Wijayanto & Fauziah, 2018) mengemukakan manfaat tercapainya *work-life balance* bagi individu diantaranya adalah dapat membantu meningkatkan kualitas hidup individu, dapat melindungi individu dari efek negative salah satu peran karena keterlibatannya dalam beberapa peran dan dapat membuat individu menjadi mampu tanggap dalam menghadapi suatu tuntutan peran. Parkes dan Langford (Rene dalam & Wahyuni, 2018) kemudian lebih lanjut mengemukakan manfaat dari tercapainya *work-life balance* bagi pekerja yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan individu, untuk menurunkan stress pekerjaan dan potensi *burnout*.

Penelitian ini berfokus pada *work-life balance* perempuan yang bekerja dengan posisi strategis dalam organisasi. Waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 3 bulan mulai dari pertengahan Agustus hingga November 2022. Sebagai seorang perempuan yang memiliki peran ganda yaitu ibu rumah tangga dan wanita karir, diperlukan usaha-usaha agar peran tanggung jawab di kedua peran tetap terpenuhi, temuan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa ketiga Subjek telah melakukan usaha-usaha menjaga

keseimbangan *work-life balance* yaitu dengan cara bangun tidur lebih awal, pendelegasian tugas baik kepada asisten rumah tangga maupun kepada staff rekan kerja, mengambil hari libur dalam seminggu, melibatkan diri dalam kegiatan kemasyarakatan, mengatur waktu dengan cara membuat to-do list, tetap meluangkan waktu untuk *quality time* bersama keluarga, mengkomunikasikan kesibukan bekerja dengan keluarga, dan terus mendampingi tahapan tumbuh kembang anak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *work-life balance* pada ketiga Subjek dengan faktor utama perbedaan sikap dalam memandang kegiatan bekerja. Kedua Subjek penelitian merasa telah cukup puas dengan peran mereka sebagai pekerja dan ibu rumah tangga karena merasa kesibukan bekerjanya sekarang adalah hal yang telah mereka cita-citakan, Dilihat dari teori motivasi Abraham Maslow, Subjek merasa bekerja sebagai wadah aktualisasi dan eksistensi diri dan satu Subjek memiliki keinginan lain yaitu berhenti bekerja dan memulai berwirausaha jika sudah memiliki cukup modal.

Faktor karakteristik kepribadian yang terungkap dalam penelitian, menjadi pembeda *work-life balance* pada ketiga Subjek. Ketiga Subjek sama-sama memiliki kepribadian terbuka dan pembelajar yang membuat Subjek memandang setiap dinamika pekerjaan untuk diambil hikmahnya, kepribadian ambisius dan visioner juga dimiliki Subjek, ketiganya memiliki tujuan-tujuan jangka panjang dan pendek dan berusaha keras untuk mencapainya. Hal ini membuat ketiganya menjadi pribadi yang terus berkembang dan tidak cepat puas dengan pencapaian yang sekarang. Disiplin juga menjadi karakteristik kepribadian yang paling menonjol dari ketiga Subjek karena dalam menjalankan peran gandanya Subjek menyadari diperlukan kedisiplinan yang

tinggi agar semua tanggung jawab tetap terpenuhi.

Dukungan sosial melalui keluarga juga menjadi faktor penentu *work-life balance* perempuan bekerja, ketiga Subjek mendapat dukungan sosial positif dari keluarga inti maupun keluarga besar untuk kegiatan bekerja mereka. Kuntjoro (dalam Indri Maharani & Fakhurrozi, 2014) mendefinisikan dukungan sosial sebagai dukungan atau bantuan yang diterima oleh seseorang dari pihak lain dalam kehidupannya. Sang penerima dan pemberi dukungan sosial biasanya berada dalam lingkungan sosial tertentu yang sama sehingga membuat sang penerima dukungan sosial merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Sarason dkk (dalam Chrissang dkk, 2020) mengatakan bahwa individu yang menerima dukungan sosial yang tinggi cenderung memiliki harga diri yang lebih tinggi, pengalaman hidup yang lebih baik, serta pandangannya terhadap hidup yang lebih positif jika dibandingkan dengan individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih rendah.

Apollo dan Cahyadi (dalam Putri Utami & Wijaya, 2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa penyesuaian diri yang baik serta dukungan sosial positif yang diterima oleh individu memiliki hubungan yang negatif sangat signifikan dengan tingkat konflik ibu rumah tangga dengan peran ganda. Artinya, ibu rumah tangga yang bekerja dapat menekan munculnya konflik antara pekerjaan dan keluarga jika mereka mampu melakukan penyesuaian diri dengan baik.

Penelitian juga mengungkap bahwa faktor sikap yaitu bagaimana Subjek memandang dan memaknai kegiatan bekerja juga berumah tangga dan faktor karakteristik kepribadian adalah faktor

yang paling mempengaruhi *work-life balance* pada perempuan bekerja. Sedangkan aspek involvement balance mendominasi dua aspek lain yaitu time balance dan satisfaction balance untuk melihat gambaran *work-life balance* pada perempuan bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai *work-life balance* perempuan yang bekerja pada posisi strategis dalam organisasi kepada tiga Subjek dengan posisi Manager, Owner dan Supervisor, diperoleh gambaran bahwa ketiga Subjek memiliki *work-life balance* yang berbeda-beda ditinjau dari tiga aspek yaitu time balance (keseimbangan waktu), involvement balance (keseimbangan keterlibatan), satisfaction balance (keseimbangan kepuasan). Kedua Subjek sudah mampu optimal mengembangkan *work-life balance* pada dirinya dan Satu Subjek masih belum mampu optimal dikarenakan belum adanya rasa puas dengan perannya yang sekarang dan memiliki keinginan untuk membuka usaha sendiri.

Gambaran faktor yang paling mempengaruhi *work-life balance* diantaranya karakteristik kepribadian yaitu terbuka, mau belajar, ambisius, visioner, disiplin, profesional, dan tanggung jawab serta faktor sikap yaitu cara ketiga Subjek yang memandang kegiatan bekerja adalah wadah untuk aktualisasi diri sebagai seorang perempuan dan ibu rumah tangga.

REFERENSI

- Alianto, A., & Anindita, R. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. *Jurnal Thesis Management*.
- Chrissang, A., Putra, M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 82–87.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*. Pustaka Pelajar.
- Darmawan, A. A. Y., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burout dengan Work Life Balance Pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediapsi*, 1(1), 28–39.
- Elfira, T., Universitas, R., & Hamzah, A. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. In *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesh Medan Juripol* (Vol. 4).
- Ermawati, S. (2016). Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier ditinjau dalam Prespektif Islam). *Jurnal Edutama*, 2, 59–69.
- Himawan, G. (2020). Gambaran Work-life Balance Pada Prajurit Wanita Yang Berperan Ganda Di Dinas X TNI-AL Surabaya. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 88–95.
- Huda, A. (2019). Dampak Wanita Karir Terhadap Keluarga. *Usratuna*, 3(1), 91–104.
- Ilpaj, S. M., & Nurwati, N. (2020). *Analisis Pengaruh Tingkat Kematian Akibat Covid-19 Terhadap Kesehatan Mental Masyarakat di Indonesia*. 3(1), 16–28. <https://www.kompas.com/global/read/2020/03/12/001124570>
- Indri Maharani, T., & Fakhurrozi, M. (2014). Hubungan Dukungan Sosial Dan Kecemasan Dalam Menghadapi Persalinan Pada Ibu Hamil Trimester Ketiga Social Support And Anxiety In Pregnant Women Toward Giving Birth. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(7).
- Maharani, H., Rovita, A., & Putranto, I. (2022). Membangun Time Management Ibu Rumah Tangga yang Baik. *Indonesian Journal of Society Engagement*, 3(1), 39–49. <https://doi.org/10.33753/ijse.v3i1.72>
- Mahdi, M. I. (2022, April 11). *Makin Banyak Perempuan Indonesia Jadi Pekerja Profesional perempuan-indonesia-jadi-pekerja-profesional*.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the Provision-Utilisation Gap in Work-Life Policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55. <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

- Pangemanan, F. L., Prio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 5(3).
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1, 62–72.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori Motivasi. *Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Putri Utami, K., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu Bekerja Jurnal Psikologi. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 1.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)* /, 16(1), 1412–4521. <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>
- Riyan Sisiawan Putra. (2020). Work Life Balance pada Pejabat Wanita yang Ada di Salah Satu Universitas di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 119–128.
- Rizaty, M. A. (2022, April 9). *Mayoritas Perempuan Indonesia Bekerja sebagai Tenaga Penjualan*. . [https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2022/04/09/Mayoritas-Perempuan-Indonesia-Bekerja-Sebagai-Tenaga-Penjualan#:~:Text=Menurut%20Badan%20Pusat%20Statistik%20\(BPS,Sebanyak%2050%2C7%20juta%20orang](https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2022/04/09/Mayoritas-Perempuan-Indonesia-Bekerja-Sebagai-Tenaga-Penjualan#:~:Text=Menurut%20Badan%20Pusat%20Statistik%20(BPS,Sebanyak%2050%2C7%20juta%20orang).
- Rizqi, M. A., & Santoso, S. A. (2022). Peran Ganda Wanita Karir Dalam Manajemen Keluarga. *Manajerial*, 9(01), 73. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v9i01.3483>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045>
- Santoso, V. R., Nasution, Z., & Sri Redjeki, E. (2017). Pola Pengasuhan Ibu Bekerja dalam Menstimulasi Perkembangan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Nonformal* , 12(2), 77–91.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed., Vol. 2). John Wiley & Sons, Ltd.
- Sembiring, D. (2018). Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom. *Jurnal Teknik Informatika Unika St. Thomas*, 03(02), 108–118.
- Setyowati, Y. (2005). Pola Komunikasi Keluarga dan Perkembangan Emosi Anak (Studi Kasus Penerapan Pola Komunikasi Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap

- Perkembangan Emosi Anak pada Keluarga Jawa). *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 67–78.
- Srimulyani, V. A. (2020). Pengaruh Eustress Peran, Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kesejahteraan Psikologis Mompreneur. *In: Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi.*, 5(1), 478–488.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syarif Hidayatullah, M., & Larassaty, R. M. (2017). Makna Bahagia Pada Lajang Dewasa Madya The Meaning Of Happiness In The Middle Adult Singles. *Ecopsy*, 4(2).
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wati, L. (2013). *Kepuasan Kerja Peran Ganda Wanita Sebagai Ibu Rumah Tangga dan Sebagai Guru Bidang Studi IPS di SMP Negeri 2 Sumber*.
- Yuantari, M. C., & Nadia, H. (2018). Analisis Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Petuga Kebersihan di Rumah Sakit. *Faletahan Health Journal*, 5(3), 107–116.
- Yulyan Wijayanto, A., & Fauziah, N. (2018). Kerja di Genggamanku Keluarga di Hatiku: Interpretative Phenomenological Analysis Tentang Work-Family Balance Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Empati*, 7(1), 76–83.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28.