



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

PENGARUH *WORK-FAMILY BALANCE* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA *MOMPREENEUR* DENGAN *FAMILY SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

AULIA KARERINA SETIO

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada mompreneur, mengelola bisnis mereka sambil menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga. Namun, mompreneur menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai work-family balance, yaitu seimbangnya waktu dan peran. Work-family balance yang tercapai tentunya akan berdampak pada psychological well-being individu. Di lain sisi, dukungan keluarga, merupakan salah satu kunci dalam mencapai psychological well-being yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh work-family balance terhadap psychological well-being pada mompreneur dengan family support sebagai variabel moderator. Partisipan dalam penelitian ini meliputi 70 mompreneur. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei menggunakan instrumen Work Family Balance Scale, Family-to-business support Scale dan Ryff Psychological Well-Being Scale. Data di analisis melalui uji regresi linier dan uji analisis regresi moderator dengan bantuan software Jamovi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa work-family balance berpengaruh positif signifikan pada psychological well-being dan family support terbukti dapat memoderasi pengaruh work-family balance terhadap psychological well-being.

Kata kunci: *mompreneur, work-family balance, family support, psychological well-being.*

ABSTRACT

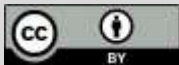
This research focuses on mompreneurs, who manage their businesses while fulfilling the role of homemakers. However, mompreneurs face various challenges in achieving work-family balance, such as balancing time and roles. Achieving work-family balance will certainly have an impact on the individual's psychological well-being. On the other hand, family support, is one of the key role in achieving better psychological well-being. This study aims to examine the effect of work-family balance on psychological well-being in mompreneurs with family support as a moderator variable. Participants in this study include 70. The research method employed is quantitative research using a survey method with instruments such as the Work Family Balance Scale, Family-to-business Support Scale, and Ryff Psychological Well-Being Scale. Data were analyzed through linear analysis and moderator regression analysis using the Jamovi software. The result of this study indicates that work-family balance has a significant positive effect on psychological well-being, and family support has been proven to moderate the influence of work-family balance on psychological well-being.

Keywords: *mompreneur, work-family balance, family support, psychological well-being.*

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp, doi:
Dikirimkan: Diterima: Diterbitkan

Editor:

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: aulia.karerina.setio-2019@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, fenomena perempuan bekerja merupakan suatu hal yang biasa. Dahulu, kaum perempuan lazimnya berperan sebagai istri dan seorang ibu dalam menjalankan perannya di dalam rumah seperti mengurus anak, mendidik anak, dan mengerjakan pekerjaan rumah tangga yang selalu melekat pada konteks kegiatan sehari-hari seorang ibu. Peran ibu sekarang tidak hanya sebatas mengerjakan pekerjaan rumah, melainkan dapat sebagai pencari nafkah juga. Menurut Mufida (2008), ibu yang bekerja adalah ibu yang selain mengurus rumah tangga, juga memiliki tanggung jawab di luar rumah baik di kantor, yayasan, atau wiraswasta dengan kisaran waktu 6 sampai 8 jam sehari. Hal ini tidak terlepas dari adanya berbagai faktor yang mendorong ibu untuk bekerja. Pandia (1997) menyatakan bahwa ada beberapa alasan yang membuat seorang ibu memutuskan untuk bekerja antara lain yaitu untuk menambah penghasilan dan pendapatan, upaya untuk menghindari rasa bosan atau jenuh dalam mengisi waktu kosong atau luang, menyalurkan minat atau keahlian tertentu, mencapai status tertentu, dan sebagai upaya pengembangan diri.

Banyak sektor kehidupan dimana perempuan sudah dapat bebas bekerja dan bersaing dengan kaum laki-laki. Kewirausahaan (*entrepreneurship*) merupakan salah satu yang menjadi pilihan bagi perempuan untuk membuktikan bahwa dirinya mampu berusaha dan memulai bisnis. Grady, Kerrane, Darcy dan McCarthy (2008), mengidentifikasi kurangnya fleksibilitas untuk mengasuh anak sebagai faktor pendorong sebagian perempuan untuk memulai bisnis. Dalam penelitian Lewis, Harris, Morrison dan Ho (2015), ditemukan bahwa mayoritas responden perempuan merasa bahwa pekerjaan mereka sebelumnya tidak memungkinkan mereka untuk mencurahkan cukup waktu dan menjadi ibu yang baik. Selain itu, banyak juga perempuan yang termotivasi untuk membuka bisnis karena kebutuhan ekonomi ataupun untuk memberikan kontribusi pendapatan keluarga serta mengelola tanggung jawab keluarga mereka (Honig & Davidsson, 2000).

Perkembangan dalam dunia usaha ini sangat menarik, melihat saat ini dunia usaha tidak hanya didominasi oleh para lelaki, namun telah bergeser ke perempuan. Badan Pusat Statistik (2021) memperlihatkan bahwa terdapat 64,5 persen total usaha mikro yang dikelola oleh perempuan atau sekitar 37 juta bisnis. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa pengusaha perempuan mempunyai peranan yang sangat penting dalam ekonomi nasional.

Mereka para perempuan yang memutuskan untuk menjadi ibu dan mengelola bisnis secara mandiri disebut sebagai *momprenneur*. Label *momprenneur* telah diterapkan pada wirausaha perempuan (Jean & Forbes, 2012) dan merupakan gabungan dari dua kata, yaitu *mommy* (ibu) dan *entrepreneur* (wiraswasta) (Malahayati, 2009). Dengan demikian, *momprenneur* adalah istilah untuk ibu rumah tangga yang memiliki dan mengelola usahanya sendiri. Para *momprenneur* ini memiliki kemampuan untuk memulai usaha dan dapat melihat peluang serta berinovasi (Hani et al., 2012). Kajian tentang "ibu berbisnis" (*mompreneurs*) memiliki berbagai istilah, seperti "*mompreneurs*" di Prancis (Landour, 2020) dan Kanada (Breen & Leung, 2020), tetapi di Inggris menggunakan "*mumpreneurs*" (Richomme-Huet & Vial, 2014). Landour (2020) menjelaskan lebih lanjut gerakan "*mompreneurs*", yang mulai marak di Prancis sekitar tahun 2000-an. Konsep dan istilahnya mungkin baru, namun perempuan pengusaha yang sekaligus membesarkan anak, menjalankan kewajiban rumah tangga dan bisnis mereka sudah dilakukan selama berabad-abad (De Bruin et al., 2007).

D'Andria (2014) meneliti tentang fenomena "*mompreneurs*" di Prancis, termasuk motivasi dan nilai-nilai yang mendorong wanita Prancis untuk memulai bisnis mereka sendiri sambil membesarkan anak-anak mereka dan ditemukan hasil bahwa motivasi kewirausahaan *mompreneurs* di Prancis didasarkan pada ketidakpuasan dengan pekerjaan sebelumnya dan juga keinginan untuk mandiri serta penemuan peluang dalam kewirausahaan. Penemuan lain dari penelitian Dhaliwal (2022) di India ditemukan bahwa salah satu alasan utama *momprenneur* memulai bisnis adalah untuk memberikan

waktu lebih kepada keluarga. Salah satu penelitian tentang *mompreneur* di Indonesia yang dilakukan oleh Aina et al., (2018) meneliti tentang faktor yang mempengaruhi perilaku wirausaha *mompreneur* khususnya yang bergabung menjadi anggota dalam sebuah komunitas, menunjukkan bahwa faktor internal dari individu yang paling berpengaruh positif terhadap perilaku adalah keinginan berprestasi. Sedangkan faktor eksternal yang terbukti berpengaruh positif terhadap perilaku wirausaha *mompreneur* yaitu adanya e-commerce di Indonesia yang memberikan pengaruh kuat (Aina et al., 2018).

Menjalankan bisnis sendiri membutuhkan waktu dan energi yang besar. Sebagai *mompreneur*, mereka harus mengatur waktu dengan efisien untuk mengurus anak-anak, rumah tangga, dan bisnis mereka. Tantangan ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan efektivitas *mompreneur* (Brush et al., 2009). Selain itu tantangan terbesar yang dihadapi *mompreneur* menurut Dhaliwal (2022) yaitu bagaimana cara mereka menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, manajemen waktu, dan memberikan prioritas kepada keluarga daripada pekerjaan. Oleh sebab itu, seorang *mompreneur* perlu melakukan upaya untuk dapat menyeimbangkan dua peran yang dijalankan tersebut. *Work-family balance* telah menjadi perhatian utama dalam konteks *mompreneur*, dalam menghadapi tantangan keseimbangan antara tuntutan bisnis dan peran keluarga mereka.

Sebelumnya, Greenhaus (2004) telah mendefinisikan *work-family balance* yang berarti sejauh mana efektivitas dan kepuasan individu dalam menjalani peran pekerjaan dan juga peran dalam keluarga sesuai dengan prioritas hidup masing-masing. Kemudian, *Work-family balance* sendiri juga merujuk pada kemampuan individu untuk mengintegrasikan dan mengatur waktu serta sumber daya secara efektif antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka (Voydanoff, 2005). Sementara menurut Carlson, Kacmar, Wayne, dan Grzywacz (2006), *work-family balance* melibatkan alokasi sumber daya antara pekerjaan dan kehidupan keluarga agar individu dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan di kedua domain tersebut.

Ketika seseorang mampu mengatur waktu secara seimbang antara kedua aspek tersebut, keseimbangan pada pekerjaan dan keluarga dapat tercapai, serta setiap peran dapat dijalankan dengan efisien. Keseimbangan keterlibatan yang merujuk pada tingkat keterlibatan psikologis yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga. Harapan terhadap keseimbangan keterlibatan yang setara dalam pekerjaan dan peran keluarga terkait erat dengan kesejahteraan individu, karena keseimbangan ini dapat mengurangi tingkat stres yang berdampak positif pada kesejahteraan (Frone et al., 1992). Seseorang dalam menjalankan peran pada pekerjaan dan keluarga dapat menghasilkan dampak positif yang penting bagi individu untuk mencapai keseimbangan kepuasan antara kedua peran tersebut.

Individu yang memiliki *work-family balance* tercapai atau tinggi cenderung memiliki *psychological well-being* yang baik karena mereka dapat mengalokasikan waktu dan energi dengan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka (Greenhaus & Powell, 2006). Masdin (2022) juga menemukan bahwa hubungan antara *work life balance* dan *psychological well being* memiliki arah hubungan yang positif, artinya semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dimiliki wanita bekerja, maka semakin tinggi tingkat *psychological well being* yang dimiliki. Selain itu, *mompreneur* dengan orientasi hidup yang seimbang juga dikatakan cenderung memiliki *psychological well-being* yang baik sehingga dapat memenuhi tujuan serta ambisinya untuk terus bekerja setelah menikah dan melahirkan (Mehta & Parikh, 2022).

Menurut Ryff (1995) Tingkat *psychological well-being* seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jenis kelamin yang menunjukkan perbedaan skor antara pria dan wanita dalam dimensi relasi dengan orang lain dan pengembangan diri. Status sosial ekonomi juga berperan penting, dengan penelitian menunjukkan hubungan yang kuat antara keberhasilan individu dalam aspek pekerjaan dan ekonomi dengan tingkat *psychological well-being* yang baik. Budaya yang dianut, baik individualisme maupun kolektivisme, juga memainkan peran dalam membentuk tingkat *psychological well-being*

masyarakat, dengan nilai-nilai yang mempengaruhi dimensi tertentu seperti penerimaan diri dan hubungan positif dengan orang lain. Dukungan sosial, yang melibatkan rasa nyaman, perhatian, apresiasi, dan pertolongan dari orang lain, dikaitkan dengan tingkat *psychological well-being* yang lebih tinggi (Sarafino & Smith, 2012). Selain itu, *work-family balance* juga memiliki kontribusi signifikan, di mana individu yang mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga cenderung memiliki *psychological well-being* yang baik karena mereka dapat mengalokasikan waktu dan energi dengan seimbang di kedua bidang tersebut. (Greenhaus & Powell, 2006).

Selama ini studi mengenai *work-family balance* pada ibu bekerja lebih banyak diteliti pada konteks karyawan di perusahaan, sementara pada konteks *momprenneur* masih terbatas. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya penelitian terbaru mengenai *Work-family balance* pada konteks ibu yang bekerja menjadi karyawan di perusahaan seperti pada penelitian Putro, Agnesia, dan Qomariyah (2023) yang mengkaji tentang peran *work-family balance* terhadap intensi *turnover* pada wanita bekerja dan ditemukan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan wanita disarankan untuk memberikan keleluasaan dan kenyamanan pada karyawannya agar dapat menyeimbangkan peran mereka di tempat kerja dan dalam keluarga dengan baik untuk mengurangi intensi *turnover*. Selain itu Dewi, Kurniasari, dan Mariska (2021) juga telah melakukan penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* wanita yang bekerja dan ditemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *psychological well-being*, artinya semakin tinggi wanita yang bekerja dapat mencapai *work-life balance* maka akan semakin tinggi juga *psychological well-being*-nya, dan jika tingkat *work-life balance* nya rendah maka akan semakin rendah juga tingkat *psychological well-being* nya.

Seorang *momprenneur* yang tidak mampu menunjukkan atau mencapai *work-family balance* dengan tepat maka akan merasakan berbagai permasalahan yang mengganggu seperti kualitas kehidupan pribadi akan terganggu, timbul permasalahan kesehatan, beberapa peran saling tumpang tindih dan saling mengganggu, kegagalan bisnis, keterbatasan waktu untuk melakukan aktivitas yang diinginkan seperti jarang menghabiskan waktu untuk berkumpul bersama keluarga, ketidakbahagiaan pada keluarga, serta permasalahan pada *family dependent care* (Wijaya & Layman, 2018). *Work-family balance* yang tidak tercapai juga dapat memberikan dampak negatif lain seperti menyebabkan tingkat stres yang tinggi (Russell et al., 2009). Stres yang berkepanjangan dapat berkontribusi pada penurunan *psychological well-being*, termasuk peningkatan risiko gangguan mental seperti kecemasan dan depresi (Malek et al., 2010).

Ryff dan Keyes (1995) mengatakan *psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi dimana seseorang mampu bersikap positif serta menjalani fungsi kehidupan dengan optimal. Aspek-aspek *psychological well-being* seseorang terbagi menjadi enam aspek diantaranya adalah *purpose in life* (tujuan dalam hidup), *autonomy* (kemandirian), *personal growth* (perkembangan diri), *environmental mastery* (penguasaan lingkungan), *positive relations* (hubungan yang positif), dan *self-acceptance* (penerimaan diri) (Ryff, 2014). Hasil penelitian oleh Masdin (2022) menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dan *psychological well being* memiliki arah hubungan yang positif, artinya semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dimiliki wanita bekerja, maka semakin tinggi tingkat *psychological well being* yang dimiliki.

Individu yang *work-family balance*-nya tercapai atau tinggi cenderung memiliki *psychological well-being* yang baik karena mereka dapat mengalokasikan waktu dan energi dengan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Mereka memiliki waktu yang cukup untuk bersantai, beristirahat, menjalani hobi, dan menjaga hubungan sosial yang penting bagi kesejahteraan psikologis (Greenhaus & Powell, 2006). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat mengakibatkan individu merasa terbebani, tidak memiliki waktu untuk diri sendiri, dan mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di rumah (Kossek & Ozeki, 1998). Hasil penelitian dari Hughes dan Bozionelos (2007) menunjukkan bahwa *work-family balance* yang rendah dapat

menyebabkan tingkat stres yang tinggi dan kelelahan kerja (*burnout*), yang berkontribusi pada penurunan *psychological well-being*. Dengan demikian, *work-family balance* yang tercapai atau tinggi memungkinkan individu untuk merasa lebih puas, bahagia, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, sementara *work-family balance* yang rendah dapat menyebabkan penurunan *psychological well-being* (Greenhaus & Powell, 2006).

Grahani et al., (2021) menyimpulkan bahwa *psychological well being* yang semakin tinggi pada perempuan yang bekerja memiliki pengaruh yang positif terhadap meningkatnya *work family balance*, begitu pula dengan sebaliknya. Salah satu penyebab menurunnya *work family balance* adalah terjadinya konflik antar pekerjaan dan keluarga yang sangat menguras banyak waktu serta berdampak terhadap keadaan mental dan kesejahteraan psikologis individu tersebut (Tavassoli & Sunyer, 2015). Goode (1960) melalui teori ketegangan peran (*role strain*) menjelaskan tentang bagaimana individu mengalami stres dan ketegangan ketika mereka harus memenuhi berbagai peran atau ketika ekspektasi peran tertentu yang bertentangan dengan nilai atau keyakinan pribadi mereka. Teori ini juga menekankan pentingnya memahami berbagai tingkat sistem sosial dan subsistemnya untuk menganalisis masalah empiris yang kompleks terkait dengan tindakan manusia. Maka dari itu, teori *role strain* dapat diterapkan untuk memahami bagaimana individu mengalami ketegangan peran dalam konteks hubungan keluarga. Misalnya, *momprenneur* mungkin mengalami kesulitan menneyeimbangi perannya dalam keluarga dan pekerjaan yang memudahkan para *momprenneur* untuk mengalami stress karena mereka harus memenuhi kedua tuntutan peran keluarga tersebut. Selain itu, teori *role strain* juga menunjukkan bahwa individu dapat menggunakan berbagai teknik untuk mengelola peran mereka dan mengurangi tingkat stress yang berdampak pada kesejahteraan psikologis individu termasuk dengan mencari dukungan dari anggota keluarga atau yang dimaksud dengan *family support*.

Hasil penelitian dari Kosasih dan Rachmawati (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan keluarga dengan *psychological well being* ibu yang bekerja dari rumah atau *work from home*. Hal ini menggambarkan dukungan keluarga yang tinggi dapat meningkatkan *psychological well being* ibu yang bekerja secara *work from home* saat pandemi. Menurut King (1995), *family support* merupakan tindakan atau tingkah laku serta informasi yang diberikan oleh anggota keluarga dengan tujuan untuk membantu individu dalam mencapai tujuannya atau mengatasi masalahnya pada situasi tertentu yang mencakup berbagai aspek termasuk dukungan emosional dan dukungan instrumental. Dukungan instrumental dan dukungan emosional merupakan bagian penting dari interaksi sehari-hari antara mereka dan anggota keluarga mereka (Aldrich & Cliff, 2023). Sementara dukungan instrumental berkaitan dengan bantuan fisik atau praktis yang diberikan oleh anggota keluarga. Ini termasuk bantuan dalam melakukan tugas sehari-hari, pemenuhan kebutuhan fisik, dan partisipasi aktif dalam tanggung jawab rumah tangga ataupun pekerjaan (King et al., 1995).

Penelitian mengenai *work-family balance* pada konteks *momprenneur* tidak kalah penting jika dibandingkan dengan studi tentang *work-family balance* pada karyawan perkantoran, mengingat salah satu motivasi perempuan untuk menjadi wirausaha adalah keinginan untuk memiliki waktu yang fleksibel dalam mengatur kehidupan profesional dan pribadinya, termasuk menghabiskan lebih banyak waktu dengan anak-anak dan mengelola pekerjaan mereka dengan lebih efektif (McGowan, Redeker, Cooper, & Greenan, 2012). Perempuan yang bekerja dan memiliki tanggung jawab keluarga melihat kewirausahaan sebagai cara untuk mendapatkan peningkatan fleksibilitas dan kontrol antara waktu keluarga dan waktu kerja (Rehman & Roomi, 2012). Oleh karena itu, perempuan memilih untuk membuka usaha sendiri dan tidak kembali ke pekerjaan atau kehidupan perusahaan karena ingin mencapai keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan (Agarwal & Lenka, 2015). Beralihnya semua tanggung jawab tersebut seringkali menimbulkan ketidakseimbangan kehidupan bagi para *momprenneur* sehingga menimbulkan stres yang berujung pada penurunan tingkat kesejahteraan psikologis individu (Agarwal & Lenka, 2015). Oleh karena itu, penelitian yang bertujuan untuk melihat

hubungan antara *work-family balance* dengan *psychological well-being* dalam konteks *mompreneur* perlu untuk dilakukan, dengan mempertimbangkan *family support* sebagai variabel moderator yang akan meningkatkan efeknya (*enhancing effect*).

METODE

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif, teknik kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah format penelitian survei. Variabel bebas atau variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work family balance*. Sedangkan, variabel terikat atau variabel dependen adalah *psychological well-being* pada *mompreneur*. Penelitian ini menggunakan variabel *family support* yang memoderatori (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara *work family balance* (variabel bebas) dan *psychological well-being* (variabel terikat). Populasi pada penelitian ini adalah *mompreneur* dengan karakteristik sebagai berikut: 1) Seorang Ibu yang memiliki minimal 1 orang anak. 2) Memiliki bisnis atau usaha (seorang wirausaha) yang memiliki minimal 2 karyawan. 3) Bisnis/usaha tersebut sudah berjalan minimal 6 bulan hingga saat ini. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *accidental sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data primer yakni menggunakan kuesioner dengan Alat Ukur *Work Family Balance Scale* berjumlah 7 item (Greenhaus et.al., 2004) dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik ($\alpha=.87$), *Ryff Psychological Well Being Scale* (RPWBS) versi *short* item yang berjumlah 18 item (Ryff, 1995) dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik ($\alpha=.845$), dan *Family-to-business support Scale* berjumlah 13 item (King et al., 1995) dengan koefisien reliabilitas ($\alpha=.7$). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik regresi moderatori dengan menggunakan *software jamovi for windows 2.2.2* bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh antar variabel penelitian, yaitu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dan variabel moderator (Z).

HASIL PENELITIAN

Analisis Reliabilitas

Tujuan dilakukannya uji reliabilitas alat ukur ialah untuk mengetahui kekonsistenan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Apabila koefisien semakin 0, maka reliabilitas alat ukur tersebut rendah. Begitu pun sebaliknya, apabila koefisien semakin mendekati 1, maka reliabilitas alat ukur tersebut tinggi (Azwar, 2019). Dengan kata lain, kriteria alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai di atas Cronbach Alpha 0,75 (Neuman, 2004).

Tabel 1 Realibilitas Alat Ukur

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Work Family Balance</i>	0.859	7
<i>Psychological Well-Being</i>	0.847	18
<i>Family Support</i>	0.914	13

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setelah digunakan, ketiga alat ukur yang digunakan memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0.75 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh alat ukur dalam penelitian ini sudah reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Tujuan dari dilakukannya analisis statistik deskriptif adalah untuk mengetahui gambaran dari subjek penelitian. Selain itu, analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik dari sampel penelitian, berisi jumlah data, mean, median, standar deviasi, varians, range, nilai minimal, nilai maksimal, skewness, dan kurtosis. Analisis ini dilakukan dengan bantuan *software* Jamovi for windows versi 2.2.2 dengan rincian sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji deskriptif statistik, dapat diketahui bahwa subjek dalam penelitian (N) berjumlah 70 orang. Untuk nilai rata-rata dari keseluruhan subjek sebesar 71.3 untuk variabel *family support*, nilai rata-rata untuk *work-family balance* sebesar 40.9, dan *psychological well-being* sebesar 90.7. Pada jarak penyimpangan antar titik dalam sebuah distribusi yang diukur berdasarkan rata-rata data, yaitu standar deviasi, diketahui bahwa variabel *family support* memiliki SD sebesar 13.5, *work-family balance* memiliki SD sebesar 6.07, *psychological well-being* memiliki SD sebesar 13.8. Selanjutnya nilai minimum variabel *family support* sebesar 42, *work-family balance* sebesar 23, dan *psychological well-being* sebesar 72. Untuk nilai maksimum variabel *family support* sebesar 91, *work-family balance* sebesar 49, dan *psychological well-being* sebesar 112. Kemudian jarak antara nilai minimum dan nilai maksimum untuk variabel *family support* sebesar 49, *work-family balance* sebesar 26, dan *psychological well-being* sebesar 40.

Berdasarkan tabel di atas, nilai skewness variabel *family support* bernilai positif, yaitu 0.2200, nilai *work-family balance* sebesar -0.502, dan *psychological well-being* bernilai positif sebesar 0.371. Sedangkan pada tabel di atas nilai kurtosis variabel *family support* menunjukkan nilai negatif -1.17, *work-family balance* menunjukkan nilai positif sebesar 0.245, dan *psychological well-being* menunjukkan nilai negatif sebesar -1.46. Kurtosis memberikan informasi mengenai makna puncak penyebaran atau distribusi data dalam penelitian, jika Kurtosis bernilai positif, memiliki makna sebaran data cenderung memuncak di tengah dan seolah-olah membentuk gambar loncer. Jika kurtosis bernilai negatif menunjukkan bahwa sebaran data relatif datar.

Uji Korelasi

Hasil dari *correlation matrix* pada tabel 3 menampilkan variabel demografi yaitu status pernikahan, jumlah anak, keluarga di rumah (tinggal Bersama keluarga inti atau keluarga besar) dan bidang usaha serta variabel utama dalam penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, variabel status pernikahan, jumlah anak, keluarga di rumah (tinggal Bersama keluarga inti atau keluarga besar) dan bidang usaha tidak memiliki hubungan yang signifikan ($p > .05$) terhadap variabel dependen yaitu *psychological well-being* sehingga tidak dijadikan sebagai variabel kontrol pada saat uji hipotesis dilakukan. Sedangkan variabel *family support*, *work-family balance* dan *psychological well-being* masing-masing ditemukan memiliki hubungan yang signifikan ($p < .001$) dengan nilai koefisien *family support* dan *work-family balance* (.782), *work-family balance* dan *psychological well-being* (.762), serta *family support* dan *psychological well-being* (.772).

Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi yang harus dilakukan. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu penelitian mempunyai data berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal berarti memiliki sebaran yang normal, sehingga dianggap bisa mewakili populasi. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Shapiro-Wilk* menggunakan *software* Jamovi for windows versi 2.2.2. Standar sebuah data dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki

signifikansi $p > 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka dikatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai *Shapiro-Wilk* sebesar 0.971 dengan signifikansi 0.101 dimana nilai $p > 0,05$ sehingga distribusi pada ketiga variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal. Selain itu, hasil persebaran residual mengikuti garis diagonal yang dapat dilihat melalui *Q-Q Plot* menandakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk menguji linieritas antara variabel dependen dengan variabel independen. Grafik scatterplot uji linearitas dalam suatu variabel terpenuhi jika pada data terdapat pola yang jelas (dilihat dari plot data) dalam menunjukkan arah hubungan yang positif atau negatif dan jika plot data penelitian tidak membentuk pola yang jelas maka dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas tidak terpenuhi. Arah hubungan tersebut yaitu jika titik-titik pada plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah kemudian naik ke kanan atas maka menunjukkan hubungan yang positif pada kedua variabel tersebut. Sedangkan jika titik-titik pada plot data membentuk pola garis lurus dari kanan bawah kemudian naik ke kiri atas maka menunjukkan hubungan yang negatif.

Berdasarkan uji linearitas variabel *work-family balance* terhadap *psychological well-being* serta *family support* terhadap *psychological well-being* didapatkan persebaran data pada plot yang membentuk sebuah pola dan diperjelas oleh garis diagonal yang berawal dari kiri bawah menuju ke kanan atas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *work-family balance* terhadap *psychological well-being* serta pengaruh *family support* terhadap *psychological well-being* menunjukkan arah hubungan yang positif. Hubungan positif antara variabel tersebut dapat diartikan jika *work-family balance* meningkat, maka *psychological well-being* juga akan meningkat. Hal ini berlaku pula dengan variabel *family support* dan *psychological well-being*.

3. Uji Homokedastisitas

Uji homoskedastisitas bertujuan untuk melihat adanya kesamaan varians dalam model regresi. Uji homoskedastisitas terpenuhi apabila varians residual memiliki pola yang menyebar secara acak. Persebaran residual dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Hasil uji homokedastisitas pada penelitian ini menunjukkan persebaran data yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa uji homoskedastisitas telah memenuhi syarat.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen. Nilai multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai *tolerance* harus lebih dari 0.1 dan nilai VIF harus kurang dari 10 untuk bisa dikatakan bahwa data yang diuji tidak mengalami multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada kedua variabel bebas sebesar $0.256 > 0.1$, sedangkan nilai VIF sebesar $3.91 < 10$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami multikolinearitas karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

5. Deteksi Outlier

Dalam penelitian, data outlier perlu diperhatikan karena dapat mengubah garis regresi secara drastis. Outlier merupakan skor subjek penelitian yang memiliki rentang sangat tinggi atau sangat rendah. Dalam mendeteksi outlier, peneliti menggunakan Cook's distance. Apabila nilai Cook's distance < 1 , maka outlier dapat diabaikan dan dapat melanjutkan proses analisis karena dianggap tidak terlalu

mengganggu garis regresi. Sebaliknya, jika nilai Cook's distance > 1 , data outlier harus dibuang. Hasil deteksi outlier pada penelitian ini menunjukkan, nilai mean dari Cook's distance sebesar 0.0177 yang menandakan bahwa nilai tersebut < 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa data outlier dapat diabaikan karena tidak terlalu mengganggu garis regresi.

Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Sederhana antara *Work-life Balance* dengan *Psychological Well-Being*

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Psychological Well-Being*. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana antara *work-life balance* dengan *psychological well-being*, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square (hasil kuadrat koefisien korelasi atau R) adalah sebesar 0.673 atau 67.3%. Angka ini berarti bahwa variabel *Work-life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Psychological Well-Being* sebesar 67.3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 67.3\% = 32.7\%$) dari R square dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau penelitian ini.

2. Uji Moderasi *Family Support* pada Pengaruh *Work-family balance* terhadap *Psychological Well-Being*

Untuk mengetahui hasil moderasi *family support* pada pengaruh *work-family balance* terhadap *psychological well-being*, peneliti menggunakan teknik analisis moderasi dengan bantuan *software Jamovi for windows* versi 2.2.2. Berdasarkan hasil uji analisa diatas menunjukkan bahwa *work-family balance* berhubungan positif secara signifikan terhadap *psychological well-being* (Estimate = 0.7529, CI95 [0.2272, 1.1985], SE = 0.244, P = 0.002) sehingga penulis mendapatkan bukti yang cukup untuk membuktikan H1 yaitu *work-family balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *psychological well-being*. Sementara itu, variabel *family support* juga memiliki hubungan positif secara signifikan terhadap *psychological well-being* (Estimate = 0.6039, CI95 [0.3826, 0.8643], SE = 0.11769, P = < 0.001).

Dari analisis moderasi, dapat dijelaskan bahwa interaksi antara *work-family balance* dengan *family support* memiliki hubungan yang signifikan (Estimate = 0.0304, CI95 [0.0168, 0.0484], SE = 0.00806, P = < 0.001) sehingga bukti yang didapatkan cukup untuk membuktikan H2 yaitu *family support* memoderasi berpengaruh secara signifikan terhadap pengaruh *work-family balance* terhadap *psychological well-being* pada *momprenneur*.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan pendekatan simple slope analysis yang akan menunjukkan garis regresi yang akan bervariasi apabila terjadi moderasi. Bentuk visualisasi moderasi *family support* menunjukkan, pada kelompok yang memiliki tingkat *family support* tinggi, memiliki *work-family balance* yang tinggi diikuti dengan tingkat *psychological well-being* yang tergolong tinggi. Sedangkan, pada kelompok dengan tingkat *family support* moderat dan rendah, tingginya *work-family balance* diikuti dengan menurunnya tingkat *psychological well-being*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *family support* dapat memoderasi hubungan antara *work-family balance* dengan *psychological well-being* pada *momprenneur*.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari *work-family balance* terhadap *psychological well-being* pada *momprenneur* dengan dimoderatori oleh *family support*. Subjek dalam penelitian ini adalah *momprenneur* yang berada di Indonesia. Penelitian ini berhasil mengumpulkan 70 responden yang sesuai dengan kriteria yang dijelaskan.

Melalui uji regresi linear sederhana, ditemukan hasil bahwa *work-family balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *psychological well-being* dengan nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0.673 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel *work-family balance* terhadap *psychological well-being* adalah sebesar 67.3% dan sisanya sebesar 32.7% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan hasil yang didapatkan, maka H1 dapat diterima melihat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *work-family balance* terhadap variabel *psychological well-being* dimana semakin tinggi *work-family balance* yang dialami oleh *momprenneur*, maka semakin tinggi juga *psychological well-being* yang dirasakan.

Hal ini selaras dengan penelitian dari Grahani et al., (2021) yang menemukan bahwa terdapat hubungan antara *work family balance* dan *psychological well-being* dengan arah hubungan yang positif dan begitu pula sebaliknya pada wanita bekerja. Artinya semakin tinggi tingkat *work family balance* yang dimiliki wanita bekerja, maka semakin tinggi tingkat *psychological well being* yang dimiliki. Hasil penelitian dari Hughes dan Bozionelos (2007) juga menemukan bahwa *work-family balance* yang rendah dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi dan kelelahan kerja (*burnout*), yang berkontribusi pada penurunan *psychological well-being*. Dengan demikian, *work-family balance* yang tercapai atau tinggi memungkinkan individu untuk merasa lebih puas, bahagia, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, sementara *work-family balance* yang rendah dapat menyebabkan penurunan *psychological well-being* (Greenhaus & Powell, 2006).

Hasil analisis data melalui moderated regression analysis serta simple slope analysis menunjukkan adanya efek positif signifikan dari *family support* sebagai moderator pada pengaruh *work-family balance* terhadap *psychological well-being*. Dengan ini, penulis mendapatkan bukti untuk menerima H2 yang menyatakan bahwa *family support* signifikan memoderasi pengaruh *work-family balance* terhadap *psychological well-being mompreneur*. Artinya semakin *momprenneur* mendapatkan dukungan dari keluarganya, maka ia semakin dapat mengimbangi perannya pada pekerjaan dan keluarga yang akan berdampak menghasilkan *psychological well-being* yang tinggi.

Hal ini mengonfirmasi argumentasi Michael R. Frone (2003) yang mengatakan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat memberikan lingkungan yang lebih sehat secara psikologis. Pencapaian *work-family balance* ini dapat mengurangi konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *psychological well-being*. *Psychological well-being* (Kesejahteraan Psikologis) sendiri menurut Greenhaus & Powell (2006) dapat dipengaruhi oleh sejauh mana individu dapat mengelola tekanan dan tanggung jawab di kedua bidang kehidupan atau sejauh mana dapat mencapai *work-family balance*. Adanya dukungan dari anggota keluarga berfungsi sebagai *buffer* atau peredam terhadap dampak stres serta dapat membantu individu mengatasi tekanan dan tuntutan pada pekerjaan maupun keluarga. yang pada gilirannya dapat meningkatkan *psychological well-being* (Frone, 2003).

Penelitian ini membuktikan bahwa *creative family support* merupakan variabel yang memperkuat pengaruh *work-family balance* terhadap *psychological well-being mompreneur*. Maka ketika *work-family balance* dikelola dengan baik serta *momprenneur* mendapatkan *family support* yang cukup, akan memberikan kontribusi positif pada *psychological well-being mompreneur*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini telah terjawab, yakni terdapatnya pengaruh positif signifikan *work-family balance* terhadap *psychological well-being mompreneur*. Dan variabel *family support* terbukti dapat memoderatori pengaruh *work-family balance* terhadap *psychological well-being*.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, dosen pembimbing skripsi, orang tua penulis, kakak-kaka penulis, dan teman-teman yang telah mendukung penulis selama proses penelitian ini berlangsung. Tak lupa, penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dalam proses penelitian ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Aulia Karerina Setio tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Agarwal, S., & Lenka, U. (2015). Studi Tentang Keseimbangan Kehidupan Kerja Bagi Perempuan Pengusaha – Tinjauan Dan Agenda Penelitian.
- Aina, A. Q., Suwarsinah, H. K., & Burhanuddin. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Wirausaha Mompreneur (Studi Kasus : Komunitas Bunda Online).
- Aldrich, H. E., & Cliff, J. E. (2003). The Pervasive Effects Of Family On Entrepreneurship: Toward A Family Embeddedness Perspective. *Journal Of Business Venturing*.
- Breen, R. E., & Leung, A. (2020). Choosing Mothering And Entrepreneurship: A Relational Career-Life Process. *International Journal Of Gender And Entrepreneurship*.
- Brush, C. G., De Bruin, A., & Welter, F. (2009). A Gender-Aware Framework For Women's Entrepreneurship. *International Journal Of Gender And Entrepreneurship*.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance.
- d'Andria, A. (2014). An Insight Into The Entrepreneurial Processes Of "Mompreneurs." An Exploratory Study Of Their Effectual Dynamic. *Revue De L'Entrepreneuriat / Review Of Entrepreneurship*, 13.
- De Bruin, A., Brush, C. G., & Welter, F. (2007). Advancing A Framework For Coherent Research On Women's Entrepreneurship.
- Dewi, R. R., Purwaningrum, E. K., & Mariska, S. E. (2021). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELLBEING WANITA YANG BEKERJA.
- Dhaliwal, A. (2022). The Mompreneurship Phenomenon: An Examination Of The Antecedents And Challenges Of Mothers In Business. *International Journal Of Service Science Management Engineering And Technology*.
- Frone, M. R. (2003). Work-Family Balance.

- Grady, G., Kerrane, M., & Mccarthy, A. (2008). Work Life Balance: Policies And Initiatives In Irish Organisations: A Best Practice Management Guide.
- Grahani, F. O., Mardiyanti, R., Sela, N. P., & Nuriyah, S. (2021). PSYCHOLOGICAL WELL BEING (PWB) TERHADAP WORK LIFE BALANCE (WLB) PADA PEREMPUAN BEKERJA.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *The Academy Of Management Review*.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Foley, S. (2004). Work-Family Balance: Exploration Of A Concept.
- Handayani, T. (2013). Analisis Perilaku Kewirausahaan Dengan Keberhasilan Usaha.
- Hani, U., Rachmania, I. N., & Setyaningsih, S. (2012). Patterns Of Indonesian Women Entrepreneurship. *Procedia Economics And Finance* *procedia Economics And Finance*.
- Honig, B., & Davidsson, P. (2000). The Role Of Social And Human Capital Among Nascent Entrepreneurs. *Academy Of Management Proceedings*.
- Hughes, J., & Bozionelos, N. (2007). Work-Life Balance As Source Of Job Dissatisfaction And Withdrawal Attitudes: An Exploratory Study On The Views Of Male Workers. 145-154.
- Jean, M., & Forbes, C. S. (2012). An Exploration Of The Motivations And Expectation Gaps Of Mompreneurs.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family Support Inventory For Workers: A New Measure Of Perceived Social Support From Family Members.
- Kosasih, E. R., & Rahmawati, K. D. (2022). DUKUNGAN KELUARGA DAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING IBU WORK FROM HOME SAAT PANDEMI COVID-19 DI DENPASAR. *Journal Psychology Of Science And Profession*, 6.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–Family Conflict, Policies, And The Job–Life Satisfaction Relationship: A Review And Directions For Organizational Behavior–Human Resources Research. *Journal Of Applied Psychology*.
- Landour, J. (2020, March). Mompreneurs: Economics, Parenting And Identity.
- Lewis, K., Harris, C., Morrison, R., & Ho, M. (2015). The Entrepreneurship-Motherhood Nexus: A Longitudinal Investigation From A Boundary Less Career Perspective. 20, 21-37.
- Malahayati. (2009). *99 Bisnis Ibu Rumah Tangga*. Jkaarta : Penebar Plus.
- Malek, M. A., Mearns, K., & Flin, R. (2010). Stress And Psychological Well-Being In UK And Malaysian Fire Fighters.
- Masdin, N. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance Dan Psychological Well Being Pada Wanita Bekerja Di PT. X.

- Mcgowan, P., Redeker, C. L., Cooper, S. Y., & Greenan, K. (2012). Female Entrepreneurship And The Management Of Business And Domestic Roles: Motivations, Expectations And Realities. 24.
- Mehta, P. G., & Parikh, R. (2022). Dealing With The Psychological Well-Being Of Mompreneurs In Millennia India: A Psychedelic Perspective.
- Mufida, A. (2008). Pelaksanaan Peran Wanita Dalam Menunjang Ekonomi Keluarga Ditinjau Dari Hukum Islam Dan Undang Undang No.39 Th.1999.
- Pandia, W. (1997). Hubungan Antara Peran Jenis Kelamin Dengan Sikap Terhadap Perceraian Pada Wanita Bekerja.
- Putro, T. A., Agnesia, T. I., & Qomariyah, O. (2023). Women's Career Challenges: Work-Family Balance And Turnover Intentions In Working Women.
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN.
- Rehman, S., & Roomi, M. A. (2012). Keseimbangan Gender Dan Kehidupan Kerja: Sebuah Studi Fenomenologis Tentang Pengusaha Perempuan Di Pakistan. *Jurnal Usaha Kecil Dan Pengembangan Usaha*.
- Richomme-Huet, K., & Vial, V. (2014). Business Lessons From A “Mompreneurs” Network. *Global Business And Organizational Excellence*.
- Russell, H., O’Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The Impact Of Flexible Working Arrangements On Work–Life Conflict And Work Pressure In Ireland.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness And Human Potentials: A Review Of Research On Hedonic And Eudaimonic Well-Being. *Annual Review Of Psychology*.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The Structure Of Psychological Well-Being Revisited.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2012). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7 Ed.). New Jersey : John Wiley.
- Voydanoff, P. (2005). Oward A Conceptualization Of Perceived Work-Family Fit And Balance: A Demands And Resources Approach. *Journal Of Marriage And Family*.
- Wijaya, L., & Layman, C. V. (2018). HOW DO MOMPREENURS ACHIEVE WORK-LIFE BALANCE? (EVIDENCE FROM SMALL BUSINESS IN TANGERANG, INDONESIA). *Journal Of Business And Entrepreneurship*.