

***Systematic Review: Work-family Balance* pada Ibu yang Bekerja**

Farida Khoirunnisa*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Corresponding Email: *farida.khoirunnisa-2020@psikologi.unair.ac.id

ABSTRAK

Dalam beberapa tahun terakhir terjadi peningkatan jumlah karyawan wanita, khususnya wanita yang sudah berkeluarga atau memiliki anak. Fenomena ini menarik perhatian peneliti, karena wanita yang sudah berkeluarga atau ibu yang bekerja memiliki peran ganda sehingga menghadapi keadaan yang lebih kompleks dalam mencapai *work-family balance*. *Work-family balance* merujuk pada kehidupan pekerjaan dan keluarga yang terintegrasi dengan baik dan situasi di mana individu secara aktif terlibat dalam kedua domain tersebut (Grzywacz & Butler, 2007). Tinjauan sistematis ini bertujuan untuk mengidentifikasi studi berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi dan dampak dari *work-family balance* pada ibu yang bekerja. Metode yang digunakan dalam tinjauan sistematis ini adalah PRISMA. Hasil dari penyaringan abstrak dan teks lengkap didapatkan lima jurnal. Dari kelima hasil penelitian diketahui bahwa *work-family balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor, contohnya peran yang dijalani oleh individu, kebijakan organisasi, tradisi dan budaya, keputusan dari atasan, *boundaries* antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, juga diketahui bahwa *work-family balance* memberi dampak yang berbeda-beda pada setiap individu.

Kata kunci: *dual roles, work family balance, working mothers,*

ABSTRACT

In recent years there has been an increase in the number of female employees, especially women who are already married or have children. This phenomenon has attracted the attention of researchers, because women who are married or working mothers have multiple roles, so they face more complex circumstances in achieving work-family balance. Work-family balance refers to well-integrated work and family life and situations in which individuals are actively involved in both domains (Grzywacz & Butler, 2007). This systematic review aims to identify studies based on the influencing factors and impact of work-family balance on working mothers. The method used in this systematic review is PRISMA. The results of filtering the abstract and full text obtained five journals. From the five research results it is known that work-family balance is influenced by various factors, for example the roles played by individuals, organizational policies, traditions and culture, decisions from superiors, boundaries between work and family. In addition, it is also known that work-family balance has a different impact on each individual.

Keywords: *dual roles, work family balance, working mothers*

PENDAHULUAN

Peran wanita dalam dunia kerja telah mengalami perubahan yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Semakin banyak wanita yang memasuki dunia kerja dan mengambil peran sebagai karyawan, menciptakan pergeseran paradigma dalam lanskap profesional yang sebelumnya didominasi oleh pria. Didukung oleh adanya norma sosial egaliter yang telah mengubah struktur keluarga tradisional yang mengadvokasi bahwa laki-laki sebagai pencari nafkah dan perempuan sebagai ibu rumah tangga (Trent & South, 2003). Trend wanita semakin banyak memasuki dunia kerja atau menjadi karyawan ditunjukkan oleh data dari Badan Pusat Statistik (2022), presentase tenaga kerja formal perempuan secara keseluruhan mengalami kenaikan dari tahun 2020 hingga tahun 2022, dengan rincian tahun 2020 34,65%, tahun 2021 36,20%, dan tahun 2022 35,57%.

Namun, dengan meningkatnya partisipasi wanita dalam dunia kerja, muncul tantangan baru yang perlu diatasi. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh wanita bekerja, terutama ibu yang bekerja adalah mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan peran keluarga mereka yang dikenal sebagai *work-family balance*. Perempuan yang menikah dan memiliki anak akan menjalani berbagai peran, seperti menjadi pekerja, istri, dan ibu dalam satu waktu. Dengan adanya peran ganda tersebut maka konflik cenderung akan rentan terjadi. (Pratiwi, 2019). Disebutkan juga oleh Hermayanti (2014) bahwa peran ganda merupakan kondisi di mana seorang wanita selain menjadi istri bagi suami dan menjadi ibu bagi anaknya, ia juga memiliki pekerjaan di berbagai bidang atau profesi lain. Didukung oleh Ensher et al. (2001) yang menyatakan bahwa kebahagiaan pada ibu pekerja bisa diperoleh dengan cara menjaga keseimbangannya, karena keseimbangan pada ibu pekerja dapat membantu mereka menjaga "kesehatan mental" dan membuat diri menjadi lebih baik.

Definisi *work-family balance* adalah kesetaraan antara keterlibatan individu dalam tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. *Work-family balance* mangacu pada kehidupan kerja dan keluarga yang terintegrasi dengan baik dan situasi di mana individu secara aktif terlibat dalam kedua domain tersebut. (Grzywacz & Butler, 2007). Tausig dan Fenwick (dalam Thornthwaite, 2002) menjelaskan bahwa *work-family balance* dilihat dari sejauh mana karyawan merasa sukses dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarganya, juga jumlah konflik yang mereka hadapi dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarganya. Isu ini telah menarik perhatian para peneliti sehingga sudah terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya contohnya penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Waridin (2006) pada perawat wanita di rumah sakit panti wilasa citarum, Semarang. Kemudian oleh Liu et al.(2019) pada orang tua yang bekerja dari tujuh organisasi berbeda di Cina, dan juga oleh Ezra dan Deckman (1996) pada pekerja federal di Amerika Serikat. Tinjauan literatur ini memberikan wawasan tentang variable-variabel yang mempengaruhi tingkat *work-family balance* pada ibu yang bekerja.

Penelitian telah banyak menemukan berbagai faktor pengaruh sehubungan dengan *work-family balance*, termasuk variabel yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti tuntutan pekerjaan (Beham dan Drobnic, 2010), tipe kepribadian seperti kepribadian proaktif (Aryee et al., 2005), dan faktor yang berhubungan dengan keluarga seperti pendapatan (Lu et al., 2009). Selain mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *work-family balance*, penting juga untuk mengevaluasi dampak dari *work-family balance* tersebut. Dampak dari *work-family balance* tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga bisa berpengaruh dalam konteks keluarga dan organisasi. Ezra dan Deckman (1996) menemukan hasil bahwa kepuasan terhadap *work-family balance* sebagai komponen dari kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dan kebijakan dalam *flextime* dan perawatan terhadap anak dapat membantu karyawan khususnya ibu yang bekerja dalam menghadapi tuntutan dari keluarga dan pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat memberi kontribusi pada komitmen terhadap organisasi, *job involvement*, kesehatan mental dan fisik yang mendukung juga menunjang kualitas hidup pada pekerjaan dan di luar pekerjaan. Sementara ketidakpuasan kerja akan menyebabkan *absenteeism*, *turnover*, *labor problems*, serta iklim yang negatif pada organisasi (Cherrington,

1994). Selain itu, Pada penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Waridin (2006) menemukan bahwa karyawan yang memiliki anak menyatakan apabila keseimbangan tuntutan yang berasal dari pekerjaan serta tuntutan yang berasal dari keluarga dirasakan sangat penting. Minimnya jumlah konflik yang berasal dari tuntutan pekerjaan dan keluarga, peranan keluarga dalam mendukung perawat dalam menjalankan tugas, serta rasa sukses dalam menyeimbangkan tuntutan dari pekerjaan serta keluarga adalah faktor-faktor penting yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, *work-family balance* memiliki banyak faktor yang mempengaruhi dan juga dampak bagi wanita bekerja yang memiliki anak. Melalui tinjauan literatur ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik terkait isu-isu *work-family balance* dan memberikan dasar yang kuat untuk mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ibu yang bekerja.

METODE

Strategi Pengumpulan Data

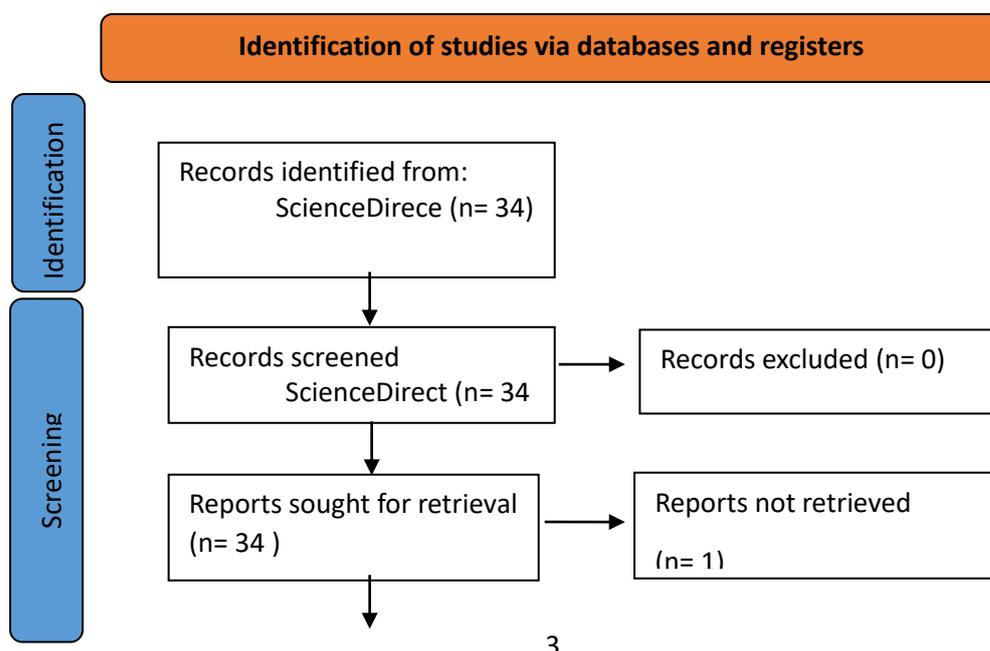
Tinjauan sistematis bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasikan temuan studi-studi primer. (Barricelli et al., 2019). Pada penelitian ini, pencarian menggunakan *database Science Direct* dengan kata kunci "*work-family balance*" DAN "*working mothers*".

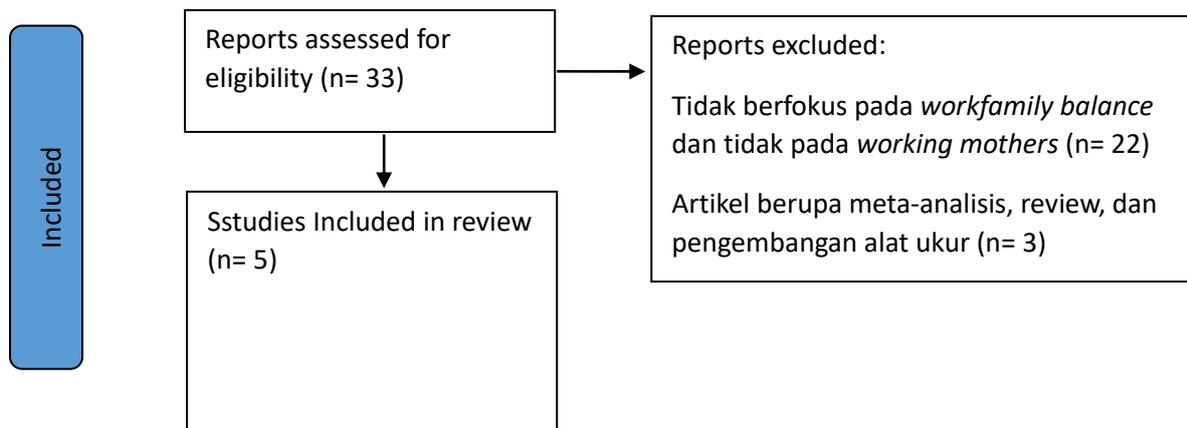
Analisa Data

Tinjauan sistematis ini menggunakan metode *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis* (PRISMA). Terdapat kriteria inklusi dan eksklusi yang digunakan untuk penyaringan literatur. Kriteria inklusi penelitian yang diterapkan adalah: 1) telah dipublikasikan di jurnal nasional/internasional *peer-review* antara 2020 - 2023; 2) tipe dokumen berupa artikel dari jurnal; 3) meneliti terkait *work family balance* 4) sampel fokus pada *working mothers* atau wanita bekerja yang memiliki anak. Kriteria eksklusi meliputi: 1) artikel berupa penelaahan sejawat, review, meta-analisis, atau konstruksi dan pengembangan alat ukur; 2) penelitian tidak terkait *work-family balance* 3) penelitian tidak pada *working mothers*

Berdasarkan kriteria inklusi yang telah disebutkan menghasilkan 34 artikel. Kemudian, dilakukan penyaringan judul dan abstrak, ditemukan enam artikel berupa meta-analisis, *review*, serta konstruksi dan pengembangan alat ukur, 22 artikel tidak sesuai dengan penelitian ini, dan satu artikel tidak dapat diakses. Sehingga menghasilkan 5 artikel.

Rincian penyaringan artikel dapat dilihat pada Gambar 1.





HASIL PENELITIAN

Penulis	Desain Studi	Sampel	Penyebab	Dampak	Hasil
(Lee & Kang, 2023)	Studi longitudinal	Wanita bekerja yang menikah berusia 19 hingga 49 tahun.	<i>Identity accumulation perspective</i> dan <i>role expansion theory</i> yang menunjukkan bahwa memiliki beberapa peran dapat bermanfaat bagi kesehatan mental.	Ibu yang berhenti bekerja berdampak pada peningkatan gejala depresi, sebaliknya ibu yang melanjutkan bekerja berdampak dengan penurunan gejala depresi. Wanita menikah yang memiliki peran sebagai pekerja dan ibu memiliki tingkat gejala depresi yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang hanya memiliki peran sebagai ibu.	Kombinasi <i>work-family role</i> secara signifikan berhubungan dengan gejala depresi. Berhenti bekerja di antara ibu berhubungan dengan peningkatan gejala depresi sedangkan melanjutkan bekerja berhubungan dengan penurunan gejala depresi.
(Xu et al.,	<i>Mix-methods (desk</i>	Enam <i>HR recruiters</i> yang	Kebijakan cuti hamil di <i>industry</i>	Studi ini menemukan bahwa para	Subjek mengungkapkan perlunya cuti hamil

Penulis	Desain Studi	Sampel	Penyebab	Dampak	Hasil
2021)	<i>research</i> dengan interview)	mewakili kelompok hotel besar berbasis di AS dan sembilan ibu bekerja dengan anak kecil.	perhotelan AS tidak memadai	peserta mengalami stres dan beban kerja dan keluarga yang berlebihan, dan mereka ingin cuti hamil yang lebih lama dan dukungan transisi yang lebih baik untuk menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.	yang lebih lama dan dukungan transisi yang lebih baik.
(V. Llorenet - Bedmar et al, 2023)	Ex-post facto non eksperimen tal (Survey deskriptif)	Wanita imigran Maroko yang tinggal di Spanyol dengan anak berusia di bawah enam tahun.	Tradisi dan budaya patriarki yang mempengaruhi adopsi dari peran keluarga di mana perempuan mengurus rumah, rumah tangga, dan anak-anak.	Work-family balance memiliki dampak yang signifikan terhadap kehidupan perempuan imigran maroko di spanyol.	Perempuan imigran Maroko di Spanyol dengan anak berusia di bawah enam tahun menghadapi tantangan dalam mencapai <i>work-family balance</i>
(Mutch & McKnight, 2023)	Studi Kasus (Wawancara)	Guru yang juga orang tua selama pandemi Covid-19 dari 15 sekolah berbeda dalam hal geografis, sosio-ekonomi, dan pengaturan sekolah	Kaburnya batas antara pekerjaan dan keluarga yang diperburuk dengan adanya <i>remote teaching and learning</i> .	Studi tersebut menunjukkan bahwa dengan mencapai keseimbangan kerja-keluarga, guru dapat mengembalikan keteraturan dalam kehidupan mereka dan menghidupkan kembali semangat yang pernah mereka miliki untuk profesi mereka	Studi ini menemukan bahwa guru yang juga orang tua mengalami tantangan yang signifikan selama pandemi Covid-19, termasuk kesulitan dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, beban kerja meningkat dan tekanan emosional. Studi juga menemukan bahwa pandemi berdampak

Penulis	Desain Studi	Sampel	Penyebab	Dampak	Hasil
Childres, S., Roberts, A., LaBrenz, C., Findley, E., Ekueku, M., & Baiden, P. (2021)	Wawancara semi terstruktur	71 ibu dari media sosial dan dari pusat pengasuhan anak berlisensi	Kurangnya bimbingan yang jelas dan konsisten dari pejabat menyebabkan ketidakpastian dan kurangnya kepercayaan antara teman dan tetangga.	Ibu yang bekerja dan berjuang untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengasuh anak mengalami kelelahan mental yang menimbulkan stres.	signifikan pada kesejahteraan fisik dan emosional guru dengan banyak laporan gejala kelelahan dan menurunnya tingkat optimisme. Studi ini menemukan bahwa ibu dengan anak yang masih relevan mudah mengalami kenaikan tingkat stress pada 6 bulan pertama pandemi COVID-19

Dampak dan penyebab dari *work-family balance* pada *working mothers* dapat diklasifikasikan menjadi beberapa poin kunci. Faktor seperti *role*, kebijakan cuti, tradisi dan budaya, bimbingan dari atasan, serta *boundaries* antara pekerjaan dan keluarga diduga merupakan faktor yang dapat memengaruhi *work-family balance* pada *working mothers*.

Role.

Hubungan yang signifikan ditemukan pada kombinasi *work-family role* dengan gejala depresi. Di antara *working mothers*, berhenti bekerja berhubungan dengan peningkatan gejala depresi. Sedangkan melanjutkan bekerja berhubungan dengan penurunan gejala depresi. Menurut hasil penelitian Lee & Kang (2023), wanita menikah yang memiliki peran sebagai pekerja dan sebagai ibu memiliki tingkat gejala depresi yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang hanya memiliki peran sebagai ibu. Hal tersebut berkaitan dengan *identity accumulation perspective* dan *role expansion theory* yang menunjukkan bahwa memiliki beberapa peran dapat bermanfaat bagi kesehatan mental.

Kebijakan cuti.

Menurut hasil Xu et al. (2021) kebijakan cuti melahirkan pada ibu yang bekerja pada industri perhotelan di Amerika Serikat kurang memadai. Partisipan, yaitu *HR recruiter* dan karyawan wanita yang memiliki anak usia dini, mengungkapkan perlunya cuti hamil yang lebih lama dan dukungan transisi yang lebih baik. Mereka juga menekankan pentingnya jam kerja yang fleksibel, pengurangan beban kerja, serta pengertian dan dukungan dari rekan kerja juga *supervisor*. Studi ini menyoroti perlunya perubahan yang lebih baik pada tingkat organisasi dan masyarakat untuk mendukung ibu yang bekerja selama tahap kehidupan kritis ini dengan menyesuaikan diri pada keseimbangan baru antara pekerjaan dan keluarga. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa tantangan yang dihadapi oleh ibu yang bekerja pada industri perhotelan di Amerika Serikat dalam mencapai *work-family balance* adalah kebijakan dan sistem yang kurang mendukung.

Tradisi dan budaya.

Tradisi dan budaya patriarki yang mempengaruhi adopsi dari peran keluarga di mana perempuan mengurus rumah, rumah tangga, dan anak-anak ditemukan dalam studi V. Llorenet-Bedmar et al. (2023). Studi ini menemukan hambatan sosial yang mempengaruhi *work-life balance* dan kesetaraan gender, seperti laki-laki memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi daripada perempuan, kesenjangan upah gender, dan penurunan kesempatan kerja bagi perempuan ketika mereka memiliki anak. Oleh karena itu, tradisi dan budaya patriarki ini yang menyebabkan ibu-ibu imigran Maroko di Spanyol mengalami hambatan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Selain itu, studi ini menunjukkan bahwa ibu-ibu imigran yang berekonsiliasi pekerjaan dengan keluarga berpeluang besar untuk dikucilkan secara sosial.

Keputusan dari atasan.

Selain faktor peran, kebijakan, tradisi dan budaya, faktor bimbingan dari atasan juga berpengaruh pada *work-family balance*. Pada penelitian Childress, S., Roberts, A., LaBrenz, C., Findley, E., Ekueku, M., & Baiden, P. (2023). Kurangnya keputusan yang jelas dan konsisten dari pejabat menyebabkan ketidakpastian dan kurangnya kepercayaan antara teman dan tetangga. Studi ini menunjukkan bahwa memberikan lebih banyak dukungan kepada ibu yang bekerja, dalam bentuk *paid leave* dan pengasuhan anak, berpotensi memperbaiki tantangan dalam mencapai *work-family balance* yang dihadapi para ibu selama pandemi. Selain itu, dukungan sosial dan akses ke sumber daya kesehatan mental bagi ibu yang bekerja dalam masa pandemi.

Boundaries antara pekerjaan dan keluarga.

Boundaries antara pekerjaan dan keluarga telah dijelaskan oleh teori *work-family border theory* yang berfokus pada dua domain pekerjaan dan keluarga, yaitu individu yang melintasi batas (*border-crossers*) dan individu yang menjaga batas tersebut (*border-keepers*). Penelitian Mutch & McKnight (2023) menemukan bahwa guru yang juga berperan sebagai orang tua selama pandemi menghadapi tantangan tambahan dalam mencapai *work-life balance*. Kaburnya batas antara domain pekerjaan dan keluarga yang diperburuk dengan adanya *remote teaching and learning*. Studi ini juga menemukan bahwa guru perempuan yang paling terpengaruh oleh keadaan ini karena sebagian besar tanggung jawab mengasuh anak dan rumah tangga masih menjadi tanggung jawab perempuan.

Dampak work-family balance.

Berdasarkan tinjauan literatur, dampak dari *work-family balance* cukup beragam tergantung dari faktor penyebab dan sample dari penelitian. Studi Mutch & McKnight (2023) menunjukkan bahwa dengan mencapai keseimbangan kerja-keluarga, guru dapat mengembalikan keteraturan dalam kehidupan mereka dan menghidupkan kembali semangat yang pernah mereka miliki untuk profesi mereka. Selain itu *work-family balance* juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kehidupan perempuan imigran maroko di spanyol. Penelitian V. Llorenet-Bedmar et al. (2023) menemukan bahwa 89% Wanita bekerja menyatakan bahwa mereka ingin memiliki lebih banyak waktu untuk dihabiskan bersama anak mereka, 47,5% wanita bekerja pernah menolak pekerjaan agar bisa bersama anak-anak mereka. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa 75,3% wanita bekerja berpendapat bahwa kehidupan keluarga akan menderita ketika seorang wanita bekerja penuh waktu, sedangkan 85,2% pekerja rumah tangga tidak dibayar berpendapat demikian.

Namun, studi Lee & Kang (2023) menemukan bahwa ibu yang berhenti bekerja dikaitkan dengan peningkatan gejala depresi, sedangkan melanjutkan pekerjaan dikaitkan dengan penurunan gejala depresi di antara mereka. Selain itu, studi ini menemukan bahwa peran pekerja dan ibu dikaitkan dengan kesehatan mental yang lebih baik dibandingkan dengan peran ibu saja atau peran pekerja saja. Begitu juga dengan studi ini menemukan bahwa para peserta

mengalami stres dan beban kerja dan keluarga yang berlebihan, dan mereka ingin cuti hamil yang lebih lama dan dukungan transisi yang lebih baik untuk menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. (Xu et al., 2021). Selain itu, studi Childress, S., Roberts, A., LaBrenz, C., Findley, E., & Baiden, P. (2023) menemukan bahwa kurangnya pemisahan antara pekerjaan dan rumah menyebabkan peningkatan tekanan dan stres bagi para ibu, yang menyebabkan kelelahan dan kelelahan mental.

DISKUSI

Terdapat lima artikel yang digunakan dalam tinjauan sistematis ini untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi dan dampak dari *work-family balance* pada Ibu yang bekerja. Ibu bekerja yang menjadi sampel dalam tinjauan sistematis ini adalah wanita dengan rentang usia 19 hingga 64 tahun di Korea yang bekerja dan memiliki anak, wanita imigran Morocco yang bekerja di Spanyol dengan anak berusia di bawah enam tahun, guru yang juga orang tua selama pandemi Covid-19 dari 15 sekolah berbeda di New Zealand, *HR Recruiters* yang memiliki anak mewakili kelompok hotel besar di AS, Ibu dari media sosial dan pusat pengasuhan anak di AS.

Setiap artikel memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam menyelidiki *work-family balance* pada Ibu yang bekerja, sehingga metode penelitian yang digunakan berbeda-beda. Ada yang menggunakan survei dan ada juga yang menggunakan wawancara. Berdasarkan temuan dari artikel tersebut, faktor yang mempengaruhi *work-family balance*, yaitu peran yang dimiliki oleh individu sebagai Ibu dan juga sebagai pekerja, kebijakan dari organisasi maupun pemerintah terkait cuti untuk karyawan wanita yang berkeluarga, tradisi dan budaya dari organisasi maupun daerah tersebut, keputusan dari atasan, dan kabutnya batasan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai faktor tersebut memiliki dampak yang berbeda-beda pada setiap sampel.

SIMPULAN

Hasil tinjauan sistematis ini meninjau berbagai penelitian yang telah dilakukan terkait dengan *work-family balance* pada Ibu yang bekerja. Hasilnya adalah ada berbagai faktor yang mempengaruhi Ibu yang bekerja dalam mencapai *work-family balance* dan juga dampak yang bervariasi dialami oleh masing-masing Ibu yang bekerja. Tinjauan sistematis ini dapat digunakan sebagai pijakan peneliti lain khususnya di Indonesia yang hendak meneliti *work-family balance* pada Ibu yang bekerja. Literatur ini hanya membahas penelitian dalam empat tahun terakhir, hal tersebut membatasi variabel lain yang mungkin terkait dengan *work-family balance* yang belum dibahas. Selain itu, terdapat penelitian lain yang menggunakan istilah berbeda untuk makna keseimbangan keluarga dan pekerjaan pada ibu yang bekerja, maka perlu juga dilakukan pencarian yang lebih luas dengan melibatkan kata kunci tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan yang Maha Esa, orang tua, Reza Lidia Sari, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing seminar, serta seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyusun penulisan artikel ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Farida Khoirunnisa dan Reza Lidia Sari 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

- Aryee, S., Srinivas, E. S., and Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work–family balance in employed parents. *J. Appl. Psychol.* 90, 132–146. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.132
- Beham, B., and Drobnič, S. (2010). Satisfaction with work–family balance among German office workers. *J. Manag. Psychol.* 25, 669–689. doi: 10.1108/02683941011056987
- B. R. Barricelli, F. Cassano, D. Fogli, and A. Piccinno, “End-user development, end-user programming and end-user software engineering: A systematic mapping study,” *J. Syst. Softw.*, vol. 149, pp. 101–137, Mar. 2019.
- Cherrington, D.J. (1994). *The Management of Individual Organizational Performance*. Second Edition. Allyn and Bacon.
- Childress, S., Roberts, A., LaBrenz, C. A., Findley, E., Ekuoku, M., & Baiden, P. (2023). Exploring the lived experiences of women with children during COVID-19: Maternal stress and coping mechanisms. *Children and Youth Services Review*, 145(July 2021), 106775. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2022.106775>
- Ensher, E. A., Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1), 53–72. [https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200101/02\)12:1<53::AID-HRDQ5>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200101/02)12:1<53::AID-HRDQ5>3.0.CO;2-G)
- Ezra, M., & Deckman, M. (1996). Responsibilities : Flextime and in the Federal Government. *Public Administration Review*, 56(2), 174–179.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2007). *Work – Family Balance*. 1990, 868–871.
- Hermayanti, D. (2014). Kebermaknaan Hidup dan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier yang Berkeluarga Di Kota Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 85–90. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i2.3645>
- Lee, M. A., & Kang, J. han. (2023). Does having children matter? Associations between transitions in work-family role combinations and depressive symptoms among married women in Korea. *SSM - Population Health*, 22(April), 101405. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2023.101405>
- Liu, P., Wang, X., Li, A., & Zhou, L. (2019). Predicting work–family balance: a new perspective on person–environment fit. *Frontiers in Microbiology*, 10(AUG), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01804>
- Llorent-Bedmar, V., Corchuelo-Fernández, C., & Torres-Zaragoza, L. (2023). Reconciling work-family balance among Moroccan immigrant women in Spain: Socioeducational aspects. *Women’s Studies International Forum*, 98(April). <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102750>
- Lu, J.-F., Siu, O.-L., Spector, P. E., and Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work–family balance in Chinese employed parents. *J Occupat. Health Psychol.* 14, 182–192. doi: 10.1037/a0014115
- Mutch, C., & McKnight, H. (2023). “I couldn’t do what I needed to do for my own family”: Teacher-parents during COVID-19 lockdowns. *Social Sciences & Humanities Open*, 7(1), 100401. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100401>
- Paramita, P. (2006). Analisis Pengaruh Work-Family Balance Dan Program Family Friendly Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada R.S. Panti Wilasa Citarum, Semarang. *Jurnal Bisnis Strategi*, 15(1), 22–30.
- 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, February*, 38–42.
https://www.researchgate.net/publication/349240595_WORK-LIFE_BALANCE_PADA_IBU_BEKERJA_STUDI_EKSPLORASI_MENGENAL_KONDISI_MAKNA_DAN_STRATEGI_WORK-LIFE_BALANCE_IBU_PEKERJA_DI_PROVINSI_KEPRI

Thorntwaite, L. (2002). "Work-Family Balance: International Research on Employee Preferences". Working Paper 79. University of Sydney, Research, Training and Information Services on the World of Work.

Trent, K., & South, S. J. (2003). Spousal alternatives and marital relations. *Journal of Family Issues*, 24(6), 787–810. <https://doi.org/10.1177/0192513X03252779>

Xu, S. (Tracy), Yang, W., Laurie Wu, Ma, E., & Wang, D. (2021). Work or baby? Maternity leave in the U.S. lodging industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46(July 2020), 267–271. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.01.005>