

PILIHAN KARIER DAN KELUARGA PADA WANITA: STUDI KORELASI DUKUNGAN SOSIAL DAN *WORK LIFE BALANCE*

Akhmad Dwi Haryrizki¹, Nikmah Sofia Afiati²

¹²Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email : 18081057@student.mercubuana-yogya.ac.id¹, afi@mercubuana-yogya.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah. Subjek dalam penelitian ini adalah perempuan bekerja yang sudah menikah dengan jumlah 70 orang. Pengambilan data menggunakan skala *work life balance* dan skala dukungan sosial dan dilakukan secara online dengan google form yang didistribusikan kepada perempuan bekerja yang sudah menikah. Metode analisis yang digunakan adalah korelasi product moment yang dikembangkan oleh Karl Pearson dengan menggunakan software analisis data JASP versi 16.2.0. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi r sebesar 0,549 dengan ($p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Hubungan positif tersebut bisa diartikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial semakin rendah *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah. Besarnya sumbangan dukungan sosial terhadap *work life balance* yaitu sebesar 30,14% sedangkan sisanya 69,86% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Perempuan Menikah Bekerja, *Work Life Balance*

PENDAHULUAN

Beriringan dengan berkembangnya zaman, fenomena perempuan bekerja sudah menjadi hal biasa, bahkan tak jarang ada yang menempati posisi jabatan penting, seperti mulai dari Presiden, Menteri, maupun Manajer (Handayani, 2013). Terlibatnya perempuan di dunia kerja ini dapat bernilai positif juga negatif. Sisi positifnya, perempuan bekerja dapat berkontribusi pada hubungan yang lebih setara antara suami dan istri, juga meningkatkan harga diri bagi perempuan. Hal ini karena perempuan bekerja tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga untuk aktualisasi diri, bahkan bisa jadi seorang perempuan bekerja dapat menjadi model positif bagi perkembangan anak. Sementara itu, kerugian yang mungkin terjadi adalah perempuan yang memiliki peran kompleks akan menghadapi persoalan kehidupan dalam pekerjaan serta keluarga, seperti konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, waktu yang berkurang untuk suami dan anak, sehingga ada kalanya sulit untuk memenuhi undangan-undangan dari pihak sekolah anak. Beberapa perempuan bahkan mengabaikan kepentingan diri sendiri karena lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga (Handayani, 2013).

Wanita yang sudah menikah atau memiliki anak mungkin akan memiliki lebih banyak kebutuhan rumah untuk diperhatikan daripada ketika masih lajang atau hidup sendiri. Oleh karena itu, ketika organisasi/perusahaan mengharuskan karyawan menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja, mereka yang menikah atau memiliki anak akan melihat itu bertentangan dengan harapan wanita terkait keluarga. Stres dari tempat kerja yang meluas ke domain keluarga juga bisa mengganggu fungsi keluarga khususnya pada individu dengan pasangannya dan/atau anak. Memiliki anak-anak, terutama anak kecil menuntut tanggung jawab lebih bagi perempuan bekerja yang sudah menikah (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Paparan stresor dalam domain tertentu seperti pekerjaan, dapat menyebabkan kelelahan, lekas marah, atau terlalu berketat dengan masalah-masalah itu, sehingga membatasi kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan dari domain lain kehidupan seperti keluarga, sehingga menimbulkan konflik kehidupan dan pekerjaan (Ojo, Falola, & Mordi, 2014). Ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan hidup dan kerja (*work-life balance*) para karyawan (Fisher, Bulger, & Smith, 2009).

Tasnim dkk. (2017) pada penelitiannya mengemukakan bahwasannya perempuan mengalami masalah pada keseimbangan hidup kerja karena tantangan pekerjaan yang mereka hadapi setiap hari. Tantangan yang mereka hadapi diantaranya adalah jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan dari supervisor/atasan, beban kerja yang berlebih, kurangnya dukungan keluarga, serta kurangnya kebijakan yang mendukung *work life balance*. Sebanyak 70 % wanita merasa bahwa perusahaannya tidak memiliki inisiatif untuk menciptakan *work life balance* pada karyawan. Tasnim dkk. (2017) menemukan bahwa sebanyak 37,5 % wanita juga jarang mendapatkan waktu yang cukup bersama keluarga, sedangkan 50 % lainnya menjawab hanya terkadang saja ia mendapatkan waktu yang cukup bersama keluarga, dan hanya 12,5 % wanita yang sering atau selalu mendapatkan waktu yang cukup bersama keluarga. Selain itu, dari sisi jam kerja juga ditemukan bahwa hanya 12,5 % wanita yang bekerja dengan durasi 7-8 jam. Sementara 87,5 % bekerja lebih dari 8 jam. Dari sisi beban kerja, 62,5 % wanita merasa memiliki beban kerja yang berlebih dan hanya 10 % wanita yang merasa tidak kelebihan beban kerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, orang mulai mempertimbangkan pentingnya *work life balance* sebagai pertimbangan penting dalam memilih karir mereka (Othman, 2017). *Work-life balance* menjadi isu krusial bagi orang yang bekerja baik itu di instansi pemerintah maupun swasta pada saat ini. Ini karena akan terjadi penurunan produktivitas dan kinerja karyawan jika suatu organisasi tidak memikirkan keseimbangan kerja karyawan dengan baik dan tidak menglolanya dengan baik. Faktanya, saat ini angkatan kerja lebih menekankan pada keseimbangan kehidupan kerja dan bukan hanya pada pendapatan saja (Abioro, Oladejo, & Ashohbon, 2018). Banyak organisasi yang mulai menyadari pentingnya keseimbangan kehidupan kerja, di mana mulai banyak karyawan yang lebih memilih keseimbangan kehidupan kerja daripada upah yang lebih tinggi (Wong, Fatihah, Bandar, & Sali, 2017).

Hasil penelitian Santhi dan Sundar (2012) menemukan bahwa lingkungan yang mendukung dalam organisasi serta penyediaan langkah-langkah kesejahteraan karyawan oleh perusahaan memainkan peran utama dalam *work life balance* pada wanita bekerja. Sedangkan waktu kerja yang fleksibel, fasilitas penitipan anak, dan rekreasi memainkan peran sekunder dalam *work life balance* pada wanita bekerja. Santhi dan Sundar (2012) juga mengungkapkan bahwa support system dalam keluarga adalah hal penting yang berkontribusi terhadap *work life balance*. Kehadiran dukungan keluarga kepada wanita

bekerja akan membuatnya merasa nyaman di tempat kerja sehingga membuatnya bisa berkontribusi secara maksimum karena mereka tidak terbebani dengan keluarga.

KAJIAN TEORI

A. Work Life Balance

Work life balance secara umum didefinisikan sebagai kemampuan untuk memenuhi tujuan atau tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Individu seharusnya bisa berhasil mengelola tanggung jawab beberapa domain kehidupan untuk mencapai kepuasan dalam domain tersebut (Bulger & Fisher, 2012). Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) terdapat empat dimensi *work life balance* yaitu:

- a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL), mengungkap sejauh mana pekerjaan seseorang mengganggu kehidupan pribadinya. Misalnya, ketika seseorang yang terlalu sibuk dengan pekerjaannya dan akhirnya kesulitan untuk mengatur meluangkan waktu bersama keluarga.
- b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW), mengungkap sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu performa pekerjaan. Misalnya, ketika seseorang mengalami permasalahan dalam rumah tangga yang akhirnya berdampak pada *performance* orang tersebut dalam pekerjaannya.
- c. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), mengungkap seberapa jauh kualitas kehidupan seseorang meningkat karena pekerjaan. Misalnya, ketika tempat kerja memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk pulang tepat waktu dan juga jam kerja yang tidak terlalu panjang, maka seseorang bisa melakukan kesibukan lain di luar pekerjaannya seperti berolahraga, menghabiskan waktu bersama keluarga, serta berpartisipasi aktif di lingkungan masyarakat.
- d. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), mengungkap seberapa jauh peningkatan performa kerja yang dipengaruhi oleh kehidupan pribadi. Misalnya, ketika seseorang memiliki kehidupan pribadi yang menyenangkan, suasana hati yang menyenangkan dan tenang tersebut mempengaruhi peningkatan peroforma kerjanya karena bisa fokus dan berkonsentrasi saat bekerja.

Menurut Jeyarathnam (2017) faktor yang dapat memberikan pengaruh pada *work life balance* adalah a) karakteristik pekerjaan b) beban kerja c) lingkungan kerja d) dukungan organisasi e) domain keluarga

B. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan bentuk rasa nyaman, perhatian, penghargaan, maupun bantuan yang tersedia bagi seseorang dari pihak lain yang bisa didapat dari keluarga, teman, pasangan, tenaga kesehatan, organisasi baik itu rekan kerja maupun atasan (Sarafino & Smith, 2011). Sarafino dan Smith (2011) menguraikan 4 tipe dukungan sosial yaitu:

- a. Dukungan Emosional, meliputi empati, rasa kepedulian, perhatian, penghargaan positif, dan dorongan terhadap orang tersebut. Hal hal tersebut memberikan kenyamanan serta kepastian dengan munculnya rasa memiliki dan dicintai oleh orang-orang terdekat terutama ketika sedang menghadapi masalah.
- b. Dukungan Instrumental, meliputi dukungan yang bisa dirasakan dalam bentuk nyata seperti meminjamkan uang kepada orang yang bersangkutan, membantu tugas-tugas orang yang bersangkutan ketika sedang menumpuk, dan juga membantu untuk mendapatkan kerja.
- c. Dukungan Informasi, mencakup pemberian arahan, nasehat, serta saran maupun umpan balik lainnya. Sebagai contoh, orang yang sedang sakit lalu mendapat informasi mengenai cara mengobati penyakit tersebut. Contoh lainnya adalah ketika seseorang

sedang mendapatkan masalah lalu mendapatkan informasi tentang bagaimana cara mengatasi masalah tersebut.

- d. Dukungan Persahabatan, meliputi kehadiran orang lain untuk menghabiskan waktu bersama orang tersebut sehingga membuat munculnya rasa keanggotaan yang akhirnya bisa menjadi tempat untuk saling berbagi.

C. HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PEREMPUAN BEKERJA YANG SUDAH MENIKAH

Penelitian yang dilakukan oleh Uddin, Ali, Khan (2020) mengungkapkan bahwa dukungan dari tempat kerja, supervisor, maupun keluarga dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap *work life balance* pada karyawan perempuan. Domain keluarga juga menjadi hal yang penting yang dapat membantu karyawan untuk mengelola pekerjaan mereka dan tanggung jawab keluarga. Sebagai contoh, pasangan yang menawarkan saran yang bermanfaat kepada pasangan mereka berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga (Byron, 2005).

Atas jabaran penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk melangsungkan penelitian mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah. Hipotesis penelitian ini yaitu dukungan sosial memiliki hubungan yang positif dengan *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah. Sedangkan manfaat dilakukannya penelitian ini harapannya dapat bermanfaat secara teoritis di bidang psikologi industri dan organisasi, juga bermanfaat secara praktis kepada perempuan bekerja yang sudah menikah, bagi instansi, dan bagi peneliti selanjutnya.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode pendekatan kuantitatif dengan jumlah subjek berjumlah 60 perempuan bekerja yang sudah menikah dengan kriteria yaitu: usia 18-40 tahun, memiliki suami bekerja, memiliki anak yang berusia di bawah 13 tahun. Pengumpulan data menggunakan skala yang telah diuji dengan reliabilitasnya dengan nilai *Cronbach's Alpha* skala *work life balance* sebesar 0,858 dan skala dukungan sosial sebesar 0,865.

Skala *work life balance* dan dukungan sosial tersebut merupakan skala likert. Pada skala *work life balance* terdapat 17 aitem yang mengacu pada dimensi dari Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dengan 5 pilihan jawaban yaitu: Sangat Sering, Sering, Kadang-Kadang, Jarang, Tidak Pernah. Dimensi skala *work life balance* yang dimaksud adalah *work interference with personal life*, *work enhancement of personal life*, *personal life enhancement of work*, dan *personal life interference with work*.

Sedangkan pada skala dukungan sosial terdapat 27 aitem yang mengacu pada tipe-tipe dukungan sosial dari Sarafino dan Smith (2011) terdapat 4 pilihan jawaban yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Tipe-tipe dukungan sosial yang dimaksud adalah dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi Pearson dengan menggunakan *software* JASP versi 16.2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi data penelitian bisa dilihat pada Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian.

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

	Dukungan Sosial	Work Life Balance
Rerata	84,514	61
Jangkauan	30	38
Minimum	71	40
Maximum	101	78

Gambaran umum mengenai subjek penelitian bisa dilihat pada Tabel 2. Demografi Responden Penelitian (Hasil Olah Data Peneliti).

Tabel 2. Demografi Responden Penelitian (Hasil Olah Data Peneliti)

Ringkasan	Kategori	Jumlah	Persentase
Usia	18-25 tahun	10	14%
	26-35 tahun	49	70%
	36-40 tahun	11	16%
Pekerjaan	Pegawai BUMN	1	1%
	Pegawai/Karyawan Swasta	38	54%
	Pegawai Pemerintah/PNS	26	37%
	Guru/Pendidik	5	7%
Masa Kerja	1 tahun	7	10%
	2 tahun	7	10%
	3 tahun	10	14%
	4 tahun	1	1%
	5 tahun	11	16%
	lebih dari 5 tahun	34	49%
Durasi Kerja per Hari	Kurang dari 8 jam	11	16%
	8 Jam	33	47%
	Lebih dari 8 jam	17	24%
	Fleksibel	9	13%
Jumlah Anak	1 orang	39	56%
	2 orang	22	31%
	3 orang	9	13%

Kategorisasi pada hasil penelitian variabel *work life balance* bisa dilihat pada Tabel 3. Kategorisasi Subjek pada Skala *Work Life Balance*.

Tabel 3. Kategorisasi Subjek pada Skala Work Life Balance

Norma	Interval	Kategori	N	Persentase
$x \geq (\mu + 1.\sigma)$	$x \geq 62$	Tinggi	37	53%
$(\mu - 1.\sigma) \leq x < (\mu + 1.\sigma)$	$40 \leq x < 62$	Sedang	33	47%
$x < (\mu - 1.\sigma)$	$x < 40$	Rendah	0	0%
			70	100%

Sedangkan kategorisasi hasil penelitian variabel dukungan sosial bisa dilihat pada tabel 4. Kategorisasi Subjek pada Skala Dukungan Sosial.

Tabel 4. Kategorisasi Subjek pada Skala Dukungan Sosial

Norma	Interval	Kategori	N	Persentase
$x \geq (\mu + 1.\sigma)$	$x \geq 95$	Tinggi	9	13%
$(\mu - 1.\sigma) \leq x < (\mu + 1.\sigma)$	$68 \leq x < 95$	Sedang	61	87%
$x < (\mu - 1.\sigma)$	$x < 68$	Rendah	0	0%
			70	100%

Keterangan tabel 3 dan 4:

x = Skor Subjek

μ = Mean Hipotetik

σ = Standar Deviasi Hipotetik

Hipotesis penelitian: Ada hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah.

Hasil uji hipotesis bisa dilihat pada Tabel 5. Pearson's Correlations

Tabel 5. Pearson's Correlations

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Pearson's r	p
Dukungan Sosial	Work Life Balance	0,549***	< .001

Tabel * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5

menunjukkan adanya hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah. Dari hasil analisis, diperoleh korelasi antara variabel dukungan sosial dengan *work life balance* adalah $r = 0,549$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,01$). Dari hasil analisis korelasi pearson bisa disimpulkan terdapat korelasi positif antara dukungan sosial dengan *work life balance*. Semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka akan semakin rendah *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah. Jadi, bisa disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Hasil dari analisis pun diketahui bahwa nilai $r = 0,549$ dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,3014 yang menggambarkan bahwasannya sumbangan variabel dukungan sosial terhadap *work life balance* sebesar 30,14% sedangkan sisanya yaitu sebesar 69,86% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah. Hasil studi ini menunjukkan adanya hubungan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aras dan Thalib (2022) yang mengemukakan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan dengan *work life balance* pada perempuan bekerja dengan hubungan yang positif. Semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan pada perempuan bekerja, maka akan semakin tinggi pula *work life balance*. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial yang didapatkan maka akan semakin rendah pula *work life balance* pada perempuan bekerja.

Dukungan sosial yang diperoleh individu akan mengurangi dampak negatif akibat tanggung jawab pada domain pekerjaan dan keluarga (seperti tekanan akibat jam kerja, beban kerja yang terlalu banyak, pengasuhan dan tanggung jawab terhadap keluarga) yang akhirnya akan meningkatkan *work life balance* (Abendroth & Dulk, 2011). Dukungan sosial merupakan bentuk atas penghargaan, kenyamanan, bantuan, juga perhatian, yang tersedia

bagi individu dari pihak lainnya yang bisa didapat dari keluarga, teman, pasangan, tenaga kesehatan, organisasi baik itu rekan kerja maupun atasan (Sarafino & Smith, 2011). Taylor (2011) mengemukakan bahwa dukungan sosial merupakan persepsi ataupun pengalaman seseorang yang diaman seseorang itu merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa menjadi bagian dari suatu komunitas yang saling mendukung sehingga bisa berdampak positif juga untuk kesehatan mental dan fisik seseorang.

Lin, Ensel, Simeone, dan Kuo (1979) mendefinisikan dukungan sosial sebagai dukungan yang bisa didapatkan oleh seseorang melalui ikatan sosial baik itu dari individu lain, kelompok, maupun komunitas yang lebih besar. Caykoylu (2016) mengatakan dukungan pasangan dapat memberikan efek positif untuk mengurangi ketidakseimbangan peran dan stres dalam berkarir maupun permasalahan di rumah tangga. Nurhabiba (2020) mengatakan adanya dukungan sosial yang baik maka dapat meminimalisir situasi yang mengakibatkan karyawan merasakan ketidaknyamanan saat bekerja. Dengan adanya dukungan yang diberikan pada karyawan akan sangat berpengaruh pada *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil penelitian Santhi dan Sundar (2012) menemukan bahwa lingkungan yang mendukung dalam organisasi serta penyediaan langkah-langkah kesejahteraan karyawan oleh perusahaan memainkan peran utama dalam *work life balance* pada wanita bekerja. Sedangkan waktu kerja yang fleksibel, fasilitas penitipan anak, dan rekreasi memainkan peran sekunder dalam *work life balance* pada wanita bekerja. Santhi dan Sundar (2012) juga mengungkapkan bahwa support system dalam keluarga adalah hal penting yang berkontribusi terhadap *work life balance*. Kehadiran dukungan keluarga kepada wanita bekerja akan membuatnya merasa nyaman di tempat kerja sehingga membuatnya bisa berkontribusi secara maksimum karena mereka tidak terbebani dengan keluarga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti paparkan, disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah. Sedangkan, semakin rendah dukungan sosial maka akan semakin rendah *work life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah. Sebaliknya, individu yang mendapatkan dukungan sosial yang rendah akan mengakibatkan rendahnya *work life balance* pada individu tersebut dan menjadi rentan terdampak secara fisik maupun psikologis akibat tanggungjawab pada domain pekerjaan dan keluarga sehingga.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel dukungan sosial memberikan sumbangan terhadap *work life balance* sebesar 30,14% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Jadi, bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang *work life balance* bisa mempertimbangkan untuk meneliti berdasarkan faktor-faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini seperti iklim organisasi, *work engagement*, *career capital*, ataupun kepemimpinan transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

Abendroth, A. K., & Dulk, L. den. (2011). Support for the work-life balance in europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234–256. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>

- Abioro, M. A., Oladejo, D. A., & Ashohbon, F. O. (2018). Work life balance practices and employees productivity in the Nigerian University system. *Crawford Journal of Business & Social Sciences*, 8(2), 49–59.
- Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2012). Ethical imperatives of work/life balance. *Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organizations*, 181–201. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4_10
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2004.08.009>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork Interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/A0016737>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi Universitas Gadjah Mada*, 21(2), 90–101.
- Jeyarathnam, M. (2017). Factors influencing work-life-balance of women professionals in It industry-A study in TamilNadu, India. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 6(7), 26–33. www.ijhssi.org
- Ojo, I. S., Falola, H. O., & Mordi, C. (2014). Work life balance policies and practices: A case study of nigerian female university students. *European Journal of Business and Management*, 6(12), 184–193. www.iiste.org
- Othman, S. S. (2017). *All about work-life balance*. <https://www.nst.com.my/news/2017/03/224357/all-about-work-life-balance>
- Santhi, T., & Sundar, D. K. (2012). A study on the work life balance of woman employees in information technology industry. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(1). www.zenithresearch.org.in
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology : Biopsychosocial Interactions 7th Edition* (7th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Tasnim, M., Hossain, M. Z., & Enam, F. (2017). Work-life balance: Reality check for the working women of bangladesh. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5, 75–86. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.51008>
- Uddin, M., Ali, K. B., & Khan, M. A. (2020). Perceived Social Support (PSS) and Work-Life Balance (WLB) in a Developing Country: The Moderating Impact of Work-Life Policy. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(4), 733–761. <https://doi.org/10.22059/ijms.2020.282543.673663>
- Wong, P.-Y., Fatihah, N., Bandar, A., & Saili, J. (2017). Workplace factors and work life balance among employees in selected services. In *International Journal of Business and Society* (Vol. 18).