

DINAMIKA PSIKOLOGIS KESEIMBANGAN KERJA KELUARGA BAGI WANITA KARIER SAAT PANDEMI

Day Sabilla Widya Ar-ra Uufu¹, Gita Aulia Nurani^{2*})

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Sukoharjo 57162, Indonesia

^{*)E-mail:} gita.nurani@ums.ac.id

Abstrak

Masa pandemi telah membawa banyak perubahan dari sisi kehidupan sosial, profesional, dan personal wanita karier yang menarik untuk diteliti dalam sudut pandang psikologi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengalaman wanita karier terkait dengan keseimbangan kerja keluarga kurun waktu pandemi Covid-19 antara tahun 2021-2022. Metode kualitatif fenomenologi dan analisis tematik diterapkan pada penelitian ini. Pengambilan data menggunakan teknik wawancara mendalam serta kuesioner terbuka. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 51 pekerja wanita yang mengisi kuesioner terbuka dan ditindaklanjuti dengan wawancara semi terstruktur pada empat partisipan dengan kriteria yang sama. Partisipan berusia antara 18 dan 44 tahun, menikah, memiliki anak yang masih bersekolah, dan bekerja di perusahaan swasta atau publik. Temuan studi ini berfokus pada dinamika yang muncul pada wanita karier. Selama masa pandemi, wanita karier memiliki tiga faktor internal yang terkait dengan keseimbangan kerja-keluarga, yaitu motivasi, emosi, dan konflik internal. Guna meminimalisir hal tersebut, wanita karier membutuhkan faktor eksternal yang terdiri dari hubungan interpersonal yang baik dan dukungan kerja materi maupun non-materi. Implikasi penelitian ini berada pada level keluarga dan organisasi.

Kata kunci: dinamika psikologis, keseimbangan kerja keluarga, kualitatif, pandemi, wanita karier

Psychological State of Work-Family Balance for Women in the Pandemic

Abstract

The pandemic brought about various changes in the social, professional, and personal life of career women, which are worth studying psychologically. This study aims to learn about career women's experiences balancing family and work during the Covid-19 epidemic. This study used phenomenological qualitative methodologies and thematic analysis. Data collection methods include in-depth interviews and open questionnaires. This study included 51 female workers who completed an open questionnaire and interviewed four women who expressed their readiness to participate. All participants were between 18 and 44, married, had children who were still in school, and worked in either private or public companies. The findings of this research focus on the interactions that emerge among career women. During the pandemic, career women experienced three internal variables associated with work-family balance: motivation, emotions, and internal conflicts. To reduce this, career women require external elements such as positive interpersonal interactions, material and non-material job support. This study has implications for both families and organizations.

Keywords: career women, pandemic, psychological state, qualitative, work-family balance

PENDAHULUAN

Era disrupsi pandemi Covid-19 membawa dampak bagi wanita karier berupa meningkatnya konflik kerja-keluarga (Neo *et al.*, 2022). Kondisi ini rentan terjadi terutama pada wanita usia 18-44 tahun yang aktif bekerja (Lonska *et al.*, 2021). Terlebih, lingkungan sosial memandang wanita lekat dengan peran ganda sebagai istri, ibu, hingga guru pendamping dalam pembelajaran daring bagi anak selama pandemi (Adisa *et al.*, 2021; Tomohiro, 2021). Lebih lanjut, konflik peran tersebut juga terasa kompleks saat

kebijakan bekerja dari rumah diterapkan yang memicu stres berlebih (Hossen *et al.*, 2018). Semakin lama wanita bekerja dari rumah, semakin sulit pula mencapai keseimbangan kerja-keluarga (Prasetyaningtyas *et al.*, 2021). Jika ketidakseimbangan ini berlanjut, terutama dalam jangka panjang, maka dapat berdampak pada kualitas kerja, performansi, dan inovasi karyawan (Wang *et al.*, 2022; Wolor *et al.*, 2020).

Bekerja saat akhir pekan dan minimnya waktu pada keluarga merupakan isu eksternal yang sering dikaitkan dengan terciptanya

keseimbangan hidup pada wanita (Khairunneezam *et al.*, 2017). Penelitian juga mencatat ada beberapa faktor yang memengaruhi hal ini, salah satunya adalah dukungan sosial (Aras *et al.*, 2022). Dukungan tersebut dapat berasal dari keluarga, atasan, ataupun rekan kerja yang secara konsisten berperan dalam keseharian wanita karier (Akanni & Ajila, 2021; Leung *et al.*, 2020b). Saat dukungan ini terpenuhi, wanita karier dapat merasakan adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan personal yang berpengaruh pada kepuasan kerja (Irawanto *et al.*, 2021; Rahman & Ali, 2021).

Sisi organisasi memandang terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan untuk memberi dukungan pada wanita karier. Dua diantaranya yaitu pemberlakuan aturan organisasi yang spesifik membahas pembagian waktu untuk kehidupan profesional dan memiliki kegiatan kantor yang melibatkan anggota keluarga (Žnidaršic & Bernik, 2021). Organisasi dengan peraturan ramah pada keseimbangan kerja-keluarga ini secara berkelanjutan tercatat memiliki karyawan yang lebih rendah mengalami stres (Hwang, 2019).

Organisasi juga dapat memfasilitasi pengembangan diri dan memberikan otorisasi bagi karyawan yang secara efektif dapat membagi kehidupan profesional dan personal (Herachwati *et al.*, 2019). Meski demikian, diperlukan proses asesmen yang komprehensif untuk mendapat serangkaian aturan untuk menyeimbangkan dua hal ini. Proses yang kompleks tersebut turut berdampak pada organisasi yang seringkali melewatkan aturan mengenai keseimbangan kerja-keluarga dan sulit diimplementasikan (Hwang, 2019; Kim *et al.*, 2023).

Pada dasarnya organisasi meyakini keseimbangan kerja hanya menggambarkan sebagian kecil dari keseluruhan proses individu yang meliputi aturan dalam pekerjaan dan menjaga hubungan profesional (Kelliher *et al.*, 2019). Salah satu teori dalam keseimbangan kerja-keluarga yang dapat menggambarkan situasi ini secara komprehensif adalah Teori Batasan (*Border Theory*; Clark, 2000).

Teori ini menyebutkan bahwa keseimbangan kerja-keluarga dapat dicapai melalui berbagai cara fisik maupun psikologis. Secara alami, individu akan membangun batasan psikologis untuk menentukan pola pikir, pola perilaku, dan emosi yang sesuai dengan persoalan tertentu tetapi belum tentu sesuai dengan hal lainnya. Beberapa faktor psikologis yang dapat

menciptakan batasan antara keluarga dan pekerjaan adalah kepribadian (Bhalla & Kang, 2020) dan religiositas (Vu, 2020).

Penelitian terdahulu banyak menyebutkan jika kepribadian individu turut memberikan pengaruh dalam memberi sudut pandang ketika mengalami masalah di tempat kerja ataupun rumah (Akanni & Oduaran, 2017; Chu *et al.*, 2020; Köse *et al.*, 2021). Salah satu bentuk sudut pandang yang tercipta adalah berupaya keras memisahkan kehidupan kerja dengan keluarga (Bisschoff *et al.*, 2019). Individu yang dapat disiplin, bahkan bersikap ekstrim dalam memisahkan dua hal ini memang cenderung dapat mencapai keseimbangan (Sallee & Lewis, 2020).

Selain itu, terdapat pula faktor internal lain seperti kemampuan adaptasi, motivasi, dan resiliensi (Smith *et al.*, 2020). Individu yang memiliki ketiganya dapat mengelola emosi secara positif dan cenderung bertahan dalam menghadapi situasi sulit. Namun mengingat masih banyaknya wanita yang merasa tidak dapat mencapai keseimbangan dibanding laki-laki (Magadley, 2021), maka langkah personal ini membutuhkan *support system* yang lebih luas.

Beberapa kendala lain dalam mewujudkan keseimbangan kerja-keluarga pada wanita karier disebabkan karena adanya stigma tertentu di masyarakat (Farivar *et al.*, 2016). Kehidupan berkeluarga seolah menuntut wanita berkorban lebih banyak dan menganggap stres sebagai hal yang wajar (Wilton & Ross, 2017). Namun berbeda dengan stigma tersebut, selama pandemi wanita justru melaporkan lebih banyak mengalami konflik psikologis yang mengganggu kesehariannya (Adisa *et al.*, 2021). Selanjutnya, konflik ini secara konsisten juga berpengaruh pada level keseimbangan kerja-keluarga pada wanita yang lebih rendah dibanding laki-laki (Tarigan & Ratnaningsih, 2018).

Celah antara banyaknya stigma masyarakat dan rendahnya peraturan khusus untuk mempromosikan keseimbangan kerja-keluarga membutuhkan data faktual yang bermanfaat tidak hanya bagi perempuan itu sendiri tetapi juga organisasi (Lekchiri & Eversole, 2021). Selain itu, meski literatur mengenai keseimbangan kerja-keluarga telah ditemukan sebelumnya, sejauh pemahaman peneliti belum terdapat hasil yang membahas secara khusus dari sudut pandang psikologi pada masa pandemi. Terkait hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika psikologis

wanita karier terkait keseimbangan kerja-keluarga terutama pada masa pandemi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif fenomenologi. Kualitatif adalah salah satu metode yang tepat digunakan untuk mengungkap dinamika yang terjadi, melakukan eksplorasi, serta mendapatkan data yang lebih mendalam (Creswell & Poth, 2018). Secara khusus, fenomenologi digunakan ketika peneliti ingin mendapatkan data aktual yang ada dilapangan terkait fenomena tertentu melalui pendekatan langsung pada partisipan (Hennink *et al.*, 2020). Partisipan penelitian yang dipilih yaitu wanita karier di Surakarta, Provisin Jawa Tengah, berdasarkan pada pertimbangan sebagai berikut: 1) berusia 18-44 tahun, 2) sudah menikah dan masih memiliki suami, 3) memiliki anak usia sekolah, 4) berstatus karyawan. Kondisi Surakarta kurun waktu Juni 2021-Februari 2022 saat penelitian ini diambil mayoritas masih melaksanakan *work from home* dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) masih berlaku.

Pada tahap awal, peneliti membagikan kuesioner terbuka secara daring kepada 51 wanita karier yang sesuai dengan kriteria di atas. Kuesioner terbuka ini bertujuan untuk mengungkap aspek yang terdapat pada teori batasan (Clark, 2000), seperti pola pikir terkait karier dan keluarga, perilaku, dan emosi wanita karier. Setelah mendapatkan data, peneliti melakukan proses *coding* dan merumuskan beberapa tema yang sesuai dengan kondisi partisipan. *Coding* dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel dan dilakukan oleh dua orang rater untuk memastikan konsistensi hasil. Peneliti melakukan pendalaman dengan teknik wawancara pada empat orang wanita karier yang bersedia dihubungi lebih lanjut untuk memperoleh data yang lebih komprehensif. Seluruh partisipan telah menyatakan kesediaan secara sukarela sebelum proses wawancara dilakukan.

Jenis wawancara yang digunakan adalah semi terstruktur dengan menggunakan panduan yang

telah disusun oleh peneliti. Wawancara dilakukan secara luring dan daring dengan menggunakan aplikasi Zoom Meeting. Wawancara daring juga dipilih karena penelitian dilakukan di masa pandemi sehingga terdapat beberapa kendala untuk melakukan secara langsung. Setiap wawancara berlangsung selama kurang lebih 60-90 menit. Secara umum, panduan wawancara mengacu pada teori batasan (Clark, 2000) dan dilengkapi dengan dua faktor keseimbangan kerja-keluarga menurut Rahman *et al.* (2017), yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Beberapa pertanyaan yang diajukan diantaranya: (1) Apa yang menjadi alasan ibu menjadi wanita karier? (2) Bagaimana cara ibu mengatur waktu dalam bekerja dan menjadi ibu rumah tangga? (3) Bagaimana bentuk dukungan yang diberikan oleh pasangan ibu?

Proses analisis data kualitatif meliputi beberapa langkah sebagai berikut: narasi data mentah hasil wawancara dan kuesioner, penyusunan kode kata kunci, reduksi data, pengelompokan tema yang serupa, uji keabsahan, dan penyusunan laporan (Mulyatiningsih, 2011). Setiap kata kunci dan tema yang diperoleh dicatat untuk menggambarkan dinamika psikologi yang terjadi dalam diri partisipan selama masa pandemi. Pada tahap ini peneliti melakukan elaborasi hasil dari seluruh partisipan untuk memperoleh dinamika yang sesuai dan menggambarkan situasi secara tepat.

Uji keabsahan data dalam kualitatif juga dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *member check* dan *peer debriefing* (Mertens, 2015). *Member check* dilakukan setelah peneliti mendapatkan data kemudian mengkonfirmasi hal tersebut pada sejumlah partisipan. Proses ini juga sebagai salah satu bentuk evaluasi bagi peneliti untuk mendapatkan hasil yang sesuai. Selain itu, pada *peer debriefing* peneliti mendiskusikan hasil dan tema yang diperoleh pada rekan peneliti lain untuk memperoleh masukan. Catatan dari peneliti lain tersebut dipertimbangkan dalam proses penyusunan dinamika psikologis.

Tabel 1 Informan wawancara

Inisial	Usia	Pekerjaan	Domisili	Jumlah anak	Durasi bekerja (tahun)
W-1	37	Sales	Surakarta	2	8
W-2	37	Supervisor Accounting & Finance	Surakarta	2	8
W-3	38	PNS	Surakarta	2	10
W-4	35	Staff back office	Surakarta	2	7

HASIL

Secara umum, hasil penelitian ini membahas mengenai dua faktor internal dan eksternal yang menggambarkan dinamika psikologis wanita karier selama masa pandemi. Uraian faktor internal tergambar pada motivasi, kondisi emosi, dan konflik dalam diri yang dialami oleh partisipan. Di sisi lain, faktor eksternal muncul dari gambaran hubungan interpersonal dan dukungan kerja yang diperoleh partisipan. Seluruh uraian masing-masing faktor terdapat pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Motivasi Utama adalah Membantu Perekonomian Keluarga dan Aktualisasi Diri

Meski bukan berperan sebagai pencari nafkah utama, alasan ekonomi merupakan motivasi terbesar partisipan tetap memilih berkarier. Seperti yang diungkapkan oleh partisipan W-2, *"Saya bekerja untuk menambah pendapatan keluarga sehingga dapat membantu suami memenuhi kebutuhan."* Partisipan W-3 juga menyatakan *"Alasan apalagi selain karena kondisi ekonomi sebagai faktor utama. Ada dorongan dari dalam diri saya untuk mencukupi keluarga. Tentu inginnya serba berkecukupan, tapi bagaimana lagi."*

Hasil kuesioner terbuka juga menyebutkan mayoritas partisipan sejumlah 94 persen

mengaku tetap bekerja karena faktor ekonomi. Partisipan menyebutkan bahwa tetap bekerja adalah salah satu cara terbaik untuk bisa bertahan di masa pandemi. Bekerja dengan status sebagai ibu dirasa sangat membantu dan berperan meningkatkan status ekonomi keluarga.

Selain ekonomi, kemauan untuk aktualisasi diri ternyata juga mendorong wanita mempertahankan kariernya di masa pandemi. Hal ini terungkap dalam pernyataan partisipan W-1, *"Saya merasa membutuhkan aktualisasi diri. Saya merasa faktor ini muncul karena adanya keinginan untuk mengembangkan potensi sehingga apa yang di dapat selama kuliah dapat diterapkan di tempat kerja. Meski menikah, saya tidak ingin hanya di rumah saja."*

Kondisi Emosi Wanita Karier Sangat Fluktuatif Selama Masa Pandemi

Hasil kuesioner terbuka menyebutkan 43 persen wanita karier merasa mudah marah di masa pandemi. Perasaan tersebut dapat terjadi di rumah maupun di tempat kerja, dan cenderung sulit dikontrol. Pelampiasan di rumah seringkali dalam bentuk memarahi anak terutama ketika merasa sulit berkonsentrasi saat harus bekerja dari rumah (*work from home*). Sementara di kantor, emosi dapat meningkat pada rekan kerja yang dirasa kurang suportif.

Tabel 2 Faktor internal keseimbangan kerja-keluarga

Faktor internal	Kondisi pandemi	Responden			
		W-1	W-2	W-3	W-4
Motivasi	Membutuhkan pemasukan tambahan Bentuk aktualisasi diri	Membutuhkan pekerjaan sebagai implementasi bidang ilmu	Kondisi ekonomi keluarga menuntut untuk bekerja	Membantu suami memenuhi kebutuhan rumah tangga	Kebutuhan ekonomi meningkat dan tidak cukup hanya mengandalkan dari suami
Emosi	Mudah marah dan fluktuatif	Mudah marah terutama pada orang terdekat seperti anak dan pasangan	Merasa mudah marah saat di kantor dengan rekan kerja tapi harus menahannya	Pekerjaan membuat mudah emosi, tetapi tidak dapat dilampiaskan begitu saja	Sulit mengontrol emosi saat semuanya harus dilakukan dalam satu waktu
Konflik peran ganda	Mudah merasa lelah Kesulitan mengatur urusan rumah dan kantor	Sering merasa lelah dengan tugas kantor dan rumah, membutuhkan jeda untuk menyelesaikan dua hal tersebut	Saat masa pelaporan bulanan, konflik bertambah karena pendampingan belajar anak juga meningkat	Masa belajar dari rumah dan bekerja dari rumah adalah yang paling membuat stres	Anak dan pekerjaan membutuhkan perhatian yang sama dan itu seringkali membuat stres

Wawancara pada empat partisipan juga menyebutkan hal serupa. Partisipan W-1 menyatakan, *"Bentuk pelampiasan emosi pada orang terdekat berupa marah-marah atau bisa juga dengan bercerita pada keluarga, kadang juga menenangkan diri terlebih dahulu supaya tidak kelepasan saat emosi."* Partisipan W-4 menambahkan, *"Sebenarnya yang membuat saya mudah marah itu karena sering merasa lelah. Selain tugas kantor, bertambahnya tugas anak dari sekolahnya yang semakin banyak dan harus diselesaikan di rumah, seringkali membuat saya lepas kontrol."*

Saat mendapat kesempatan untuk bekerja dari kantor (*work from office*), partisipan menyatakan lebih berhati-hati dan tidak secara lugas melampiaskan emosi. Partisipan lebih memilih mengantisipasi akibat yang ditimbulkan jika memiliki konflik dengan rekan kerja. Partisipan W-2 menyebutkan, *"Kalau di kantor, sebenarnya saya bisa saja melampiaskan emosi dengan memarahi rekan apabila ada masalah pada pekerjaannya. Tapi ada batasan profesional, jadi kadang tidak bisa segampang itu. Kadang saya memilih mengantisipasi sebelum masalahnya lebih besar. Daripada tidak enak nantinya."* Partisipan W-3 juga menyatakan, *"Saya paham dampak ketika meluapkan emosi di tempat kerja akibatnya tidak baik. Rekan kerja jadi tidak ada yang berani mendekat dan jadi malas di tempat kerja. Lagipula emosi dapat diredam sebelum masalah jadi lebih besar."*

Wanita Karier Merasakan Lebih Sering Mengalami Konflik Peran saat Bekerja dari Rumah

Selama pandemi, sebanyak 57 persen partisipan mengaku mengalami stres karena pekerjaan sebanyak minimal satu kali. Stres tersebut disebabkan karena tugas pekerjaan dan tugas domestik yang membutuhkan penyesuaian. Kondisi ini dirasa sangat mengganggu terutama pada awal masa *lockdown* diberlakukan kurun waktu 2020-2021. Akibatnya, partisipan mengaku pernah terlambat memulai pekerjaan terutama ketika harus melakukan semuanya sendiri di rumah.

Wawancara yang dilakukan pada partisipan mendapatkan hasil bahwa konflik peran sangat rentan terjadi saat masa adaptasi dengan perubahan selama pandemi. Partisipan W-2 menyebutkan, *"Saya merasa paling beban ketika di kantor ada event bulanan, seperti audit dan pelaporan, dan disaat bersamaan anak juga membutuhkan perhatian."* Lebih lanjut, menurut partisipan W-3, *"Bekerja dan mengurus anak*

sama-sama bisa membuat stres, beban pekerjaan untuk mengurus anak lebih banyak, stres di tempat kerja apalagi." Partisipan W-4 merinci lebih jauh mengenai hal ini, *"Bagi saya anak dan pekerjaan keduanya bisa membuat stres. Anak membuat stres jika banyak tugas dari sekolah dan tidak dapat diajak bekerjasama. Kalau di kantor masalah deadline tugas dan masalah komunikasi yang terbatas selama pandemi."*

Terdapat beberapa hal yang dilakukan wanita karier untuk mengurangi konflik peran. Diantaranya adalah berupaya menyesuaikan jadwal dan membagi porsi secara ketat untuk pekerjaan di rumah dan kantor. Hal tersebut diungkapkan oleh partisipan W-2. *"Pandemi membuat saya harus banyak belajar dan tegas pada jadwal. Saya nggak bisa semauanya mengatur anak atau rekan kerja. Tapi kalau tidak dikoordinasikan dengan baik, saya juga yang mudah stres."* Partisipan W-1 menambahkan beberapa hal sebagai berikut, *"Kalau sudah merasa 'penuh', biasanya saya ambil jeda. Melakukan apapun yang saya mau sendirian dalam beberapa jam. Saya bisa menonton youtube, mencari konten positif di sosial media, atau bisa juga membaca buku. Jadi yang saya hadapi tidak melulu tentang rumah dan kantor."*

Kelekatan Hubungan Interpersonal tidak ada Kendala Berarti Selama Pandemi

Pandemi seringkali dikaitkan dengan menjaga jarak dan tidak dapat bertemu dengan rekan secara langsung. Namun kondisi tersebut ternyata tidak terlalu mempengaruhi kedekatan psikologis dengan rekan kerja ataupun lingkungan sekitar. Hasil kuesioner menyatakan bahwa tidak ada partisipan yang merasa adanya kesulitan berinteraksi dengan rekan kerja. Selain itu, hanya 2 persen partisipan yang merasa adanya kendala komunikasi dalam keluarga, dan 12 persen partisipan merasa kesulitan berinteraksi dengan tetangga.

Hasil wawancara pada partisipan W-1 menyebutkan bahwa *"Sebagian besar waktu sudah habis digunakan untuk mengurus anak dan pekerjaan. Secara umum saya tidak ada masalah dengan tetangga. Intensitas konflik dengan tetangga lebih kecil kemungkinan terjadi."* Partisipan W-2 menambahkan, *"Emosi memang mudah meningkat selama pandemi, tapi kalau dipikir-pikir lagi hal itu lebih banyak karena faktor diri sendiri. Karena saya merasa tidak ada masalah yang berarti dengan rekan kerja apalagi tetangga."*

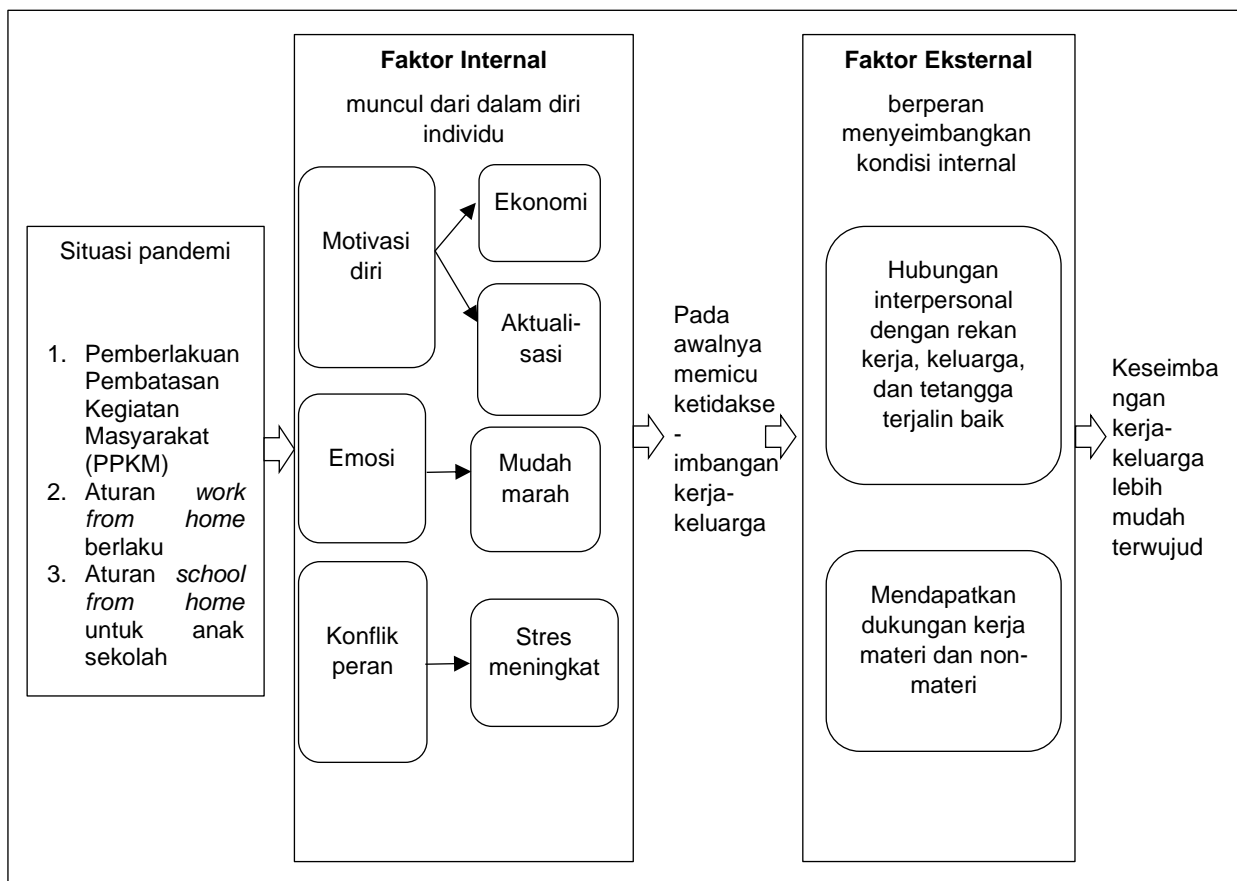
Tabel 3 Faktor eksternal keseimbangan kerja-keluarga

Faktor eksternal	Kondisi pandemi	Responden			
		W-1	W-2	W-3	W-4
Hubungan interpersonal	Tidak ada kendala yang berarti	Cenderung tidak memiliki konflik interpersonal selama pandemi karena sudah lelah dengan situasi diri sendiri	Menyadari bahwa semua berawal dari masalah pribadi sehingga berpikir tidak perlu membesar-besarkan	Masalah kecil dengan pasangan ada tapi cepat terselesaikan. Dengan rekan kerja memilih untuk bermain aman.	Karena tidak bertemu langsung dengan rekan kerja justru menjadi jarang berkonflik.
Dukungan kerja	Materi Non-materi	Anak mengerti tugas orang tua dan pasangan mau membantu sudah cukup	Mebutuhkan dukungan utama dari pasangan dan anak	Tempat kerja memberikan fasilitas yang mencukupi seperti laptop, wifi, dan aplikasi lain	Atasan sangat mendukung bekerja dari rumah dengan memberikan fasilitas kerja yang cukup

Dukungan Kerja dapat Berbentuk Materi dan Non-Materi

Hasil kuesioner terbuka menyatakan 98% partisipan mendapatkan dukungan dari atasan selama masa pandemi. Dukungan tersebut berbentuk fleksibilitas waktu kerja, penyesuaian

aturan, dan komunikasi yang suportif selama bekerja dari rumah maupun saat harus di kantor. Dukungan atasan termasuk dalam kategori non-materi yang diperoleh partisipan. Atasan bukanlah sumber dukungan satu-satunya, melainkan terdapat pula pasangan dan anak yang dirasa sangat berperan dalam aktifitas sehari-hari.



Gambar 1 Dinamika psikologis wanita karier

Partisipan W-2 menyebutkan, "*Bekerja di masa pandemi ini memang butuh dukungan dari pasangan dan juga anak. Saya pribadi membutuhkan pengertian dan bantuan dalam menjalankan tugas rumah dan kantor. Untungnya waktu yang terbagi antara bekerja dan tugas rumah tidak membuat pasangan mengeluh.*" Lebih lanjut, partisipan W-1 menyatakan, "*Bentuk dukungan yang diberikan oleh anak berupa pengertian dan tidak protes, serta peduli tentang kesehatan dan meminta untuk menjaga kebersihan.*"

Hasil wawancara mengungkap lebih lanjut mengenai bentuk dukungan materi dan non-materi yang dapat diperoleh karyawan. Di sisi lain, terdapat pula bentuk dukungan materi berupa akses teknologi dan perangkatnya. Sebanyak 92 persen partisipan mengaku mendapatkan dukungan ini dari tempat kerja mereka.

Dukungan berupa materi sangat terkait dengan fasilitas yang diberikan oleh kantor ataupun ketersediaan di rumah. Partisipan W-3 menyampaikan, "*Fasilitas atau sarana pendukung dalam bekerja di masa pandemi seperti ini meliputi laptop, wifi dan aplikasi tambahan untuk memenuhi tugas pekerjaan. Saya mendapatkan itu semua dari tempat saya bekerja sekarang.*"

Partisipan W-4 menambahkan, "*Saya merasa teknologi dapat membantu memudahkan pekerjaan baik di kantor maupun di keluarga. Laptop, komputer, dan wifi adalah kebutuhan mutlak saat ini. Ditengah bekerja saya tetap dapat menjalin komunikasi dengan keluarga dengan memberikan kabar di jam-jam tertentu atau mengirimkan pesan.*"

Secara umum, keempat partisipan menyimpulkan bahwa kondisi pandemi serta keadaan kerja yang berubah total memang cukup berperan secara internal. Hal itu tergambar pada hasil wawancara terkait motivasi, emosi, dan konflik peran yang dirasakan. Di sisi lain, hasil yang berbeda justru terungkap ketika faktor eksternal sangat suportif. Terdapat dua hal yang berperan penting, yaitu hubungan interpersonal dan pemberian dukungan. Keseluruhan hasil wawancara membentuk sebuah dinamika psikologis wanita karier pada masa pandemi seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1

PEMBAHASAN

Secara umum, aspek keseimbangan kerja-keluarga wanita karier tidak hanya berkaitan

dengan relasi profesional di tempat kerja (Matilda, 2013). Penelitian sebelumnya mengungkap beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut, seperti dukungan sosial (Zakaria & Ismail, 2017), kepribadian (Priyadharshini & Wesley, 2014), peraturan yang berlaku di perusahaan (O'Brien, 2011), tingkat religiositas seseorang (Patel & Cunningham, 2012), hingga tingkat kepuasan pada pernikahan yang dirasakan wanita (Yucel, 2017). Faktor di atas terbagi dalam internal, eksternal, dan organisasi.

Penelitian ini mengungkap bahwa pilihan untuk bekerja adalah sesuatu hal yang disadari dan diinginkan oleh wanita, terutama jika terkait kondisi ekonomi. Terlebih, wanita yang bekerja terbukti memiliki pengaruh yang positif pada resiliensi ekonomi keluarga selama pandemi (Azizah & Salam, 2021). Meskipun bukan sebagai pencari nafkah utama, wanita tetap merasa perlu membantu memenuhi kebutuhan keluarga. Lebih lanjut, faktor ekonomi hanyalah salah satu faktor yang membuat wanita memilih tetap berkarier. Faktor lain juga dipengaruhi oleh adanya keinginan pribadi untuk mengembangkan diri dan memperluas peluang kerja (Rahmayati, 2020). Aspek pribadi turut mendorong wanita tetap memiliki eksistensi sekaligus menyalurkan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, secara psikis alasan yang mendasari wanita untuk berkarier yaitu faktor dimana wanita lebih menyukai untuk aktif bekerja dan bertemu dengan rekan profesional dibanding hanya di rumah (Handayani, 2020).

Selama masa pandemi, wanita cukup merasakan fluktuasi emosi yang meningkat intensitasnya jika dibanding sebelum pandemi. Perasaan mudah marah dan tidak nyaman adalah beberapa hal yang muncul pada situasi ini. Namun hal ini bukan berarti hanya dibiarkan saja, melainkan perlu diregulasi. Pentingnya regulasi emosi salah satunya adalah dapat membantu wanita karier dalam memberikan respon yang sesuai terhadap berbagai situasi. Melatih regulasi emosi dapat membantu mengelola emosi negatif yang muncul berupa marah, sedih, lelah serta dapat meningkatkan keterampilan merespon situasi (Mulyana, *et al.*, 2020). Lebih lanjut, regulasi emosi yang dimiliki oleh wanita karier dalam menjalankan peran ganda dapat meningkatkan kualitas hidup sehingga dapat tercapainya keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadinya (Siregar *et al.*, 2019). Regulasi emosi yang baik dimanifestasikan dalam kemampuan efektif maupun praktis menjalani peran ganda sebagai wanita bekerja dan berkeluarga.

Riset menyebutkan jika ibu memang cenderung mudah mengalami stres dibanding ayah dalam peran rumah tangga (Abidin, 2022). Hal ini juga berkaitan dengan timbulnya konflik peran karena kurangnya kemampuan dalam pembagian waktu. Konflik peran ganda yang dialami wanita tercatat bertambah sebagai akibat dari pandemi Covid-19 (Adisa *et al.*, 2021). Semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin meningkat pula stres kerja yang dialami wanita karier (Yavuzer & Karatas, 2017). Terlebih selama pandemi, ibu dituntut untuk bekerja sekaligus mengurus anak terutama dalam proses belajar yang sebelumnya banyak dilakukan oleh sekolah. Kondisi ini perlu diminimalkan agar tidak berkembang menjadi masalah lain yang lebih luas. Pasangan, atau suami, tentunya juga memegang peranan yang sangat penting dalam mengurangi munculnya konflik peran ganda dalam diri wanita (Barigozzi *et al.*, 2018).

Temuan penelitian ini secara khusus hanya menyebut tiga faktor internal yang memengaruhi ketidakseimbangan kerja-keluarga wanita karier. Meski demikian, faktor internal memang merupakan faktor utama dari perasaan negatif yang muncul dalam diri individu (Yavuzer & Karatas, 2017). Individu yang dapat mengembangkan diri, mengatur diri, dan memunculkan afeksi positif cenderung dapat memandang hidup dengan cara yang lebih positif pula (Grzywacz & Marks, 2000). Kondisi pandemi yang membawa perubahan pada berbagai sektor dapat membawa dampak positif ataupun negatif tergantung pada pengalaman individu (Monahan *et al.*, 2020).

Saat ketidakseimbangan kerja-keluarga terjadi, wanita karier memerlukan beberapa sumber dukungan yang berasal dari lingkungan sekitar (Zakaria & Ismail, 2017). Sumber dukungan tersebut dapat berasal dari pasangan, orang tua, anak, rekan kerja, hingga atasan. Dukungan organisasi ataupun dukungan profesional berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasi yang berimplikasi pada kinerja. Pengaturan jam kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk memiliki kemampuan dalam mengatur waktu antara bekerja dan keluarga (Resmiatini & Sitalaksmi, 2017). Individu yang memiliki kendali pada waktu kerja cenderung lebih berkonsentrasi dan meminimalkan kesalahan (Virginia & Etikariena, 2021). Lebih lanjut, dukungan sosial juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga dapat memotivasi karyawan memberikan performansi terbaiknya (Istichomah *et al.*, 2021).

Keluarga wanita karier juga turut berperan dalam memberikan dukungan (Kelley *et al.*, 2021).

Dukungan keluarga dapat terwujud apabila terdapat persetujuan maupun respon yang baik dari suami dan anak pada wanita karier. Pilihan bekerja sendiri seringkali dilandasi karena faktor pemenuhan ekonomi keluarga, sehingga mendorong adanya kebutuhan suportif. Selain itu kepuasan terhadap pasangan yang suportif turut mengurangi persepsi negatif dan menguatkan relasi positif pada situasi kerja-keluarga (Leung *et al.*, 2020a).

Riset terdahulu menyatakan terdapat korelasi kuat antara hubungan interpersonal dengan kinerja karyawan (Ramdhani & Hernawati, 2017). Hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres kerja. Selain itu, suasana yang tidak nyaman tercatat kurang mendukung terjalannya relasi profesional yang positif antara rekan atau atasan (Khoirunnisa *et al.*, 2020). Artinya, semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan skala kepuasan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai (Darmawati *et al.*, 2020). Lebih lanjut, situasi kerja yang kondusif dapat berpengaruh pula pada perasaan yang positif di lingkungan keluarga (Hossen *et al.*, 2018).

Pencapaian keseimbangan dalam situasi kerja-keluarga memerlukan beberapa langkah strategis. Salah satu upaya yang dapat dilakukan diantaranya ialah mengatur keterlibatan dalam dua bidang tersebut, serta mengkomunikasikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan maupun keluarga (Handayani, 2013). Implementasi ini dapat diwujudkan melalui tanggung jawab dalam hal penataan, pengelolaan dan penentuan prioritas. Pembatasan yang tegas dari sisi waktu juga dapat dilakukan selama hal ini memungkinkan (Desrochers & Sargent, 2004). Jika telah terbiasa menentukan prioritas dan memiliki agenda kerja-keluarga yang tepat, permasalahan ketidakseimbangan ini cenderung dapat diminimalisir (Clark, 2000).

SIMPULAN DAN SARAN

Pencapaian keseimbangan kerja-keluarga bagi wanita karier di masa pandemi adalah hal situasional. Hal ini terikat dengan kondisi internal individu yang dapat menentukan respon terhadap situasi sulit sekalipun. Namun keseimbangan juga sulit dicapai tanpa adanya dukungan dari lingkungan yang ada disekitar wanita karier. Berbagai pihak dapat saling mendukung untuk menciptakan situasi yang positif antara lingkungan keluarga dan tempat kerja. Hasil penelitian ini memberikan sumbangsih pada pemahaman dinamika

psikologis wanita karier dalam mewujudkan keseimbangan.

Implikasi penelitian ini berada pada tahap keluarga dan organisasi. Ketika berada dalam lingkungan keluarga, wanita karier perlu meregulasi kondisi internal dan menerapkan batasan waktu yang tepat. Sementara organisasi dapat menggunakan hasil penelitian sebagai dasar dalam membuat peraturan khusus. Peraturan yang terkait dengan keluarga telah umum dilakukan oleh organisasi di negara Barat, namun memang masih memerlukan proses di Indonesia.

Terdapat dua keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan pertama terletak pada latar belakang posisi kerja responden. Peneliti tidak mempertimbangkan jabatan responden lebih lanjut, sedangkan hal ini dapat mempengaruhi fasilitas kerja yang diperoleh. Kedua, peneliti tidak memperdalam efektivitas faktor eksternal pada keseimbangan yang diperoleh responden. Meskipun tidak menjadi fokus penelitian, namun hal tersebut pada dasarnya dapat menguatkan hasil yang diperoleh. Keterbatasan mengenai efektivitas juga sekaligus merupakan saran bagi peneliti berikutnya yang tertarik pada tema keseimbangan kerja-keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, F.A., Fadilah, S.H., Anindhita, V., Lubis, F. Y., Qodariah, L., Kendhawati, L., & Agustiani, H. (2022). Sociodemographic factors associated with parenting stress during COVID-19 pandemic. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konseling*, 15(3), 243-250. <https://doi.org/10.24156/jikk.2022.15.3.243>.
- Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). The work-family balance of British working women during the COVID-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), 241-260. <https://doi.org/10.1108/jwam-07-2020-0036>
- Akanni, A. A., & Ajila, C. O. (2021). Social support and work-family balance of manufacturing companies' employee with self-efficacy as a mediator. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 9(2), 177-183. <https://www.managementdynamics.ro/index.php/journal/article/view/414>
- Akanni, A. A., & Oduaran, C. A. (2017). Work-life balance among academics: Do gender and personality really matter? *Gender and Behaviour*, 15(4), 20-34. <https://www.ajol.info/index.php/gab/article/view/165808>
- Aras, R. A., Wahyuni, S., & Thalib, A. H. S. (2022). Contribution of social support to work-life balance on working women during work from home. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 24-30. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.005>.
- Azizah, S.N., & Salam, A.N. (2021). Working mother and family economy resilience in the COVID-19 era: evidence from Indonesia. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konseling*, 14(3). <https://doi.org/10.24156/jikk.2021.14.3.203>
- Barigozzi, F., Cremer, H., & Roeder, K. (2018). Women's career choices, social norms and child care policies. *Journal of Public Economics*, 168, 162-173. <https://doi.org/10.1016/j.jpube.2018.10.004>
- Bhalla, A., & Kang, L. S. (2020). The role of personality in influencing work-family balance experience: A study of Indian journalists. *Global Business Review*, 21(4), 1037-1050. <https://doi.org/10.1177/0972150918779157>
- Bisschoff, M., Koen, V., & Ryke, E. H. (2019). Strategies for work-family balance in a South African context. *Community, Work and Family*, 22(3), 319-337. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1473337>
- Chu, F., Guo, M., Liu, S., & Chen, S. (2020). Work-family conflict, personality, and safety behaviors among high-speed railway drivers. *Journal of Transportation Safety and Security*, 12(9), 1147-1163. <https://doi.org/10.1080/19439962.2019.1579289>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (4th Edition). SAGE Publications.
- Darmawati, Zainuddin, Situmorang, B., Nasrun, & Akmaluddin. (2020). The effect of interpersonal communication and work satisfaction on teacher performance at SD Negeri Bandar Baru, Pidie Jaya Aceh. *Budapest International Research and*

- Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 2046–2052.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1138>
- Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary/border theory and work-family integration. *Organization Management Journal*, 1(1), 40–48.
<https://doi.org/10.1057/omj.2004.11>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90–101.
<https://doi.org/10.22146/bpsi.7373>
- Handayani, R. (2020). Multi peran wanita karir pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 4(1), 1–10.
<https://doi.org/10.24952/gender.v4i1.2830>
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2020). *Qualitative research methods*. SAGE Publications.
- Herachwati, N., Suhariadi, F., Gunawan Sri, & Ekowati, D. (2019). Work life balance of generation Y in Indonesia. *Proceedings Advances in Economics, Business, and Management Research*, 484–493.
<https://doi.org/10.2991/icoi-19.2019.85>
- Hossen, M., Sultana, F., & Begum, M. (2018). Work-family conflict, family support, and job stress: Investigating a three-way effects. *Journal of Jessore University of Science and Technology*, 03(02), 111–123.
https://www.researchgate.net/publication/339527424_WORK-FAMILY_CONFLICT_FAMILY_SUPPORT_AND_JOB_STRESS_INVESTIGATING_A_THREE-WAY_EFFECTS
- Hwang, W. (2019). The effects of family-friendly policies and workplace social support on parenting stress in employed mothers working nonstandard hours. *Journal of Social Service Research*, 45(5), 659–672.
<https://doi.org/10.1080/01488376.2018.1501790>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3).
<https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Istichomah, Andika, I. P. J., Khoeriyah, S. M., & Pesirahayu, H. V. E. (2021). Pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja perawat selama pandemi covid-19 di RSUD Senopati Bantul. *Jurnal Kesehatan*, 12(1), 316–321.
<https://doi.org/10.35730/jk.v12i0.463>
- Kelley, H. H., LeBaron-Black, A., Hill, E. J., & Meter, D. (2021). Perceived family and partner support and the work-family interface: A meta-analytic review. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(3), 143–155.
<https://doi.org/10.5093/jwop2021a15>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112.
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Khairunneezam, M. N., Suriani, S. O., & Nadirah, N. A. H. (2017). Work-life balance satisfaction among academics in public higher educational sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7, 5–19.
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i13/3181>
- Khoirunnisa, K., Effendi, L., Fauziah, M., & Srisantyorini, T. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pengemudi ojek online saat terjadi pandemi COVID-19 di Kota Tangerang selatan tahun 2020. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 1(2), 217–232.
<https://doi.org/10.24853/eohjs.1.2.217-232>
- Kim, M. (Sunny), Ma, E., & Wang, L. (2023). Work-family supportive benefits, programs, and policies and employee well-being: Implications for the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 1–17.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103356>
- Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Bayat, I. K. (2021). Role of personality traits in work-life balance and life satisfaction. *Proceedings Eurasian Studies in Business and Economics*, 279–296. <https://link.springer.com/10.1007/978-3-030-71869-5>
- Lekchiri, S., & Eversole, B. A. W. (2021). Perceived work-life balance: Exploring the experiences of professional Moroccan women. *Human Resource Development*

- Quarterly*, 32(1), 35–53.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21407>
- Leung, Y. K., Mukerjee, J., & Thurik, R. (2020a). The role of family support in work-family balance and subjective well-being of SME owners. *Journal of Small Business Management*, 58(1), 130–163.
<https://doi.org/10.1080/00472778.2019.1659675>
- Leung, Y. K., Mukerjee, J., & Thurik, R. (2020b). The role of family support in work-family balance and subjective well-being of SME owners. *Journal of Small Business Management*, 58(1), 130–163.
<https://doi.org/10.1080/00472778.2019.1659675>
- Lonska, J., Mietule, I., Litavniece, L., Arbidane, I., Vanadzins, I., Matisane, L., & Paegle, L. (2021). Work–Life Balance of the Employed Population During the Emergency Situation of COVID-19 in Latvia. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–15.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682459>
- Magadley, W. (2021). Moonlighting in academia: A study of gender differences in work-family conflict among academics. *Community, Work and Family*, 24(3), 237–256.
<https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1678458>
- Matilda, A. (2013). Work-family balance: Gender differences and social support. *Knowledge Society*, 6(2), 29–35.
https://www.researchgate.net/publication/282909631_Work-family_balance_Gender_differences_and_Social_support
- Mertens, D. M. (2015). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (Fourth edition). SAGE Publications, Inc.
- Monahan, C., Macdonald, J., Lytle, A., Apriceno, M. B., & Levy, S. R. (2020). COVID-19 and Ageism: How positive and negative responses impact older adults and society. *American Psychologist*, 75(7), 887–896.
<https://doi.org/10.1037/amp0000699>
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Budiani, M. S. B., & Dewi, N. W. S. P. (2020). Pelatihan regulasi emosi untuk meningkatkan strategi regulasi emosi pada mahasiswa Psikologi FIP Unesa yang terdampak pandemi COVID-19. *JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 1(3), 249–261.
<https://doi.org/10.37339/jurpikat.v1i3.339>
- Mulyatiningsih, E. (2011). *Riset Terapan Bidang Pendidikan dan Teknik*. Yogyakarta. UNY Press.
- Neo, L. S., Tan, J. Y. C., & Chew, T. W. Y. (2022). The influence of covid-19 on women's perceptions of work-family conflict in Singapore. *Social Sciences*, 11(2), 1–13.
<https://doi.org/10.3390/socsci11020073>
- O'brien, M. (2011). *Work-family balance policies*. https://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP_WORKFAMILYBALANCE.pdf
- Patel, S. P., & Cunningham, C. J. L. (2012). Religion, resources, and work-family balance. *Mental Health, Religion and Culture*, 15(4), 389–401.
<https://doi.org/10.1080/13674676.2011.577765>
- Prasetyaningtyas, S. W., Heryanto, C., Nurfauzi, N. F., & Tanjung, S. B. (2021). The effect of work from home on employee productivity in banking industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 507–521.
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.05>
- Priyadharshini, R. A., & Wesley, R. J. (2014). Personality as a determinant of work-family conflict. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 7(5), 1037–1060.
<https://doi.org/10.3926/jiem.1156>
- Rahman, M. M., & Ali, N. A. (2021). Does work–family balance mediate the relationship between work–family conflicts and job satisfaction of academicians? *Journal of Community Psychology*, 49(2), 361–374.
<https://doi.org/10.1002/jcop.22464>
- Rahman, M. M., Uddin, M. J., Abdul, M., Mansor, Z., Ali, N. A., Khairuddin, I., Samuel, A. B., & Rahaman, S. M. (2017). Factors of work-family balance and its outcomes: A synthesis of literature review. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*, 8(1), 1–9.
https://www.researchgate.net/publication/318394227_Factors_of_work-family_balance_and_its_outcomes_A_synthesis_of_literature_review
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik peran ganda pada wanita karier. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 152–165.
<https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10920>
- Ramdhani, A., & Hernawati, R. (2017). Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *Hubungan Masyarakat*, 3(1), 107–112.
<https://103.78.195.33/handle/123456789/9587>

- Resmiatini, E., & Sitalaksmi, S. (2017). Analisis pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap konflik kerja-ke-keluarga dan intensi keluar: Supportive work-family culture sebagai pemediasi. *Jurnal Dialektika*, 2(1), 16–33. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v2i1.231>
- Sallee, M. W., & Lewis, D. V. (2020). Hyperseparation as a tool for work/life balance: Commuting in academia. *Journal of Public Affairs Education*, 26(4), 484–505. <https://doi.org/10.1080/15236803.2020.1759321>
- Siregar, G. J., Rostiana, & Satyadi, H. (2019). Peran regulasi emosi terhadap kualitas hidup dengan work life balance sebagai mediator pada perempuan peran ganda. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(2), 403–412. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i2.5551>
- Smith, J., Fisher, J., & Ramprogus, V. (2020). Adding University to work and life: The work–life balance and well-being experiences of women who combine employment, HE learning and care of the family. *Community, Work and Family*, 25(5), 583–602. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1779662>
- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara work-family balance dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas X. *Jurnal Empati*, 7(3), 244–251.
- Tomohiro, T. (2021). Working from home and work-life balance during COVID-19: The latest changes and challenges in Japan. *Japan Labor Issues*, 5(33), 21–33.
- Virginia, D. S., & Etikariena, A. (2021). Kegagalan kognitif karyawan di masa pandemi: Apakah pengaturan kerja fleksibel dan persepsi kontrol berperan? *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 7(1), 48–63. <https://doi.org/10.22146/gamajop.60297>
- Vu, H. M. (2020). Relationship between work-life balance, religiosity and employee engagement: A proposed moderated mediation model. *Journal of Asian Finance*, 7(10), 339–345. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.n1.0.339>
- Wang, Z., Qiu, X., Jin, Y., & Zhang, X. (2022). How work–family conflict and work–family facilitation affect employee innovation: A moderated mediation model of emotions and work flexibility. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.796201>
- Wilton, S., & Ross, L. (2017). Flexibility, sacrifice and insecurity: A Canadian study assessing the challenges of balancing work and family in academia. *Journal of Feminist Family Therapy*, 29(1-2), 66–87. <https://doi.org/10.1080/08952833.2016.1272663>
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Farivar, F., Cameron, R., Yaghoubi, M. (2016). Work-family balance and cultural dimensions: From a developing nation perspective. *Personnel Review*, 45(2), 315–333. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2014-0196>
- Yavuzer, Y., & Karatas, Z. (2017). Investigating the relationship between depression, negative automatic thoughts, life satisfaction and symptom interpretation in Turkish young adults. *Depression*, 1, 71–93. <https://doi.org/10.5772/66622>
- Yucel, D. (2017). Work-family balance and marital satisfaction: the mediating effects of mental and physical health. *Society and Mental Health*, 7(3), 175–195. <https://doi.org/10.1177/2156869317713069>
- Zakaria, N., & Ismail, Z. (2017). The consequences of work-family conflict and the importance of social supports to reduce work-family conflict among employees. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 24–29. <https://msocialsciences.com/index.php/mjssh/article/view/41>
- Žnidaršič, J., & Bernik, M. (2021). Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *PLoS ONE*, 16(1), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245078>