



***WORK-LIFE BALANCE SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP
WORK ENGAGEMENT***
(STUDI PADA WANITA PEKERJA YANG TELAH MENIKAH)

Juniar Alisa^{a,*}, Rubi'ah Sugiarti^b

^{a,b} Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia

*juniaralisa@unsil.ac.id

Diterima: April 2024. Disetujui: Mei 2024. Dipublikasikan: Mei 2024.

ABSTRACT

This study aims to answer how work-life balance affects work engagement in married working women. Quantitative methods were used in this study, by collecting data through a survey using Google Forms given to 300 respondents of married female workers who live in West Java. Respondents were selected using a non-random snowball sample. The results showed that work-life balance has a significant positive effect on work engagement in married working women. These results indicate that the better the work-life balance, the higher the work engagement of married working women.

Keywords: *multiple roles; women worker; career.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab bagaimana *work-life balance* mempengaruhi *work engagement* pada wanita pekerja yang telah menikah. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan mengumpulkan data melalui survei menggunakan *Google Form* yang diberikan kepada 300 responden pekerja wanita yang telah menikah dan berdomisili di Jawa Barat. Responden dipilih menggunakan *non-random snowball sample*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* pada wanita pekerja yang telah menikah. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance*, semakin tinggi pula *work engagement* pada wanita pekerja yang telah menikah.

Kata Kunci: peran ganda; wanita bekerja; karir.

PENDAHULUAN

Partisipasi wanita di dunia kerja telah memberikan kontribusi besar terhadap kesejahteraan keluarga, hal ini khususnya berkaitan dengan bidang ekonomi. Kehadiran wanita yang bekerja besar manfaatnya dan diperlukan (Eka & Susilawati, 2012). Hal ini juga didukung oleh pemerintah dalam meningkatkan peluang ekonomi bagi wanita terutama hal

akses terhadap pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik (lillian Moshoeshe & Yu, 2022).

Hasil data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2022) menunjukkan jumlah angkatan kerja wanita pada tahun 2021 sebanyak 9.026.017 orang yang merupakan kenaikan dari tahun sebelumnya. Tabel 1 menunjukkan data jumlah angkatan kerja wanita di Jawa Barat dari tahun 2011 – 2021.

Tabel 1. Jumlah Angkatan Kerja Wanita di Jawa Barat Tahun 2011 – 2021

Tahun	Jumlah (Orang)
2011	6.358.324
2012	6.779.778
2013	6.776.880
2014	7.005.153
2015	6.542.715
2016	6.934.572
2017	7.681.907
2018	7.548.649
2019	8.426.995
2020	8.684.767
2021	9.026.017

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2022)

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja wanita di Jawa Barat dalam kurun waktu 10 tahun. Jumlah angkatan kerja yang meningkat pada wanita disebabkan oleh tingkat pendidikan, PDRB perkapita, jumlah industri besar, menengah dan kecil, UMR kabupaten/kota, tingkat kemiskinan, dan efek spasial (Agustina, 2017). Hal tersebut yang dapat memotivasi wanita untuk bekerja. Namun, wanita yang bekerja lebih rentan mengalami konflik dibanding pria, karena wanita mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga. Wanita masih harus melakukan banyak hal setelah melakukan aktivitas di kantor karena tanggungjawab terhadap sektor domestik. Dengan kondisi-kondisi yang demikian, para wanita bekerja akan sulit mencapai keseimbangan kerja keluarga (Handayani et al., 2015).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2018) mengemukakan bahwa peran wanita di zaman sekarang banyak mengalami pergeseran. Aktualisasi diri wanita dapat meningkat pesat seiring diberlakukannya kebijakan pemerintah mengenai pendidikan dasar sembilan tahun dimana kebijakan tersebut memunculkan kesadaran terkait dengan pentingnya individu mengenyam pendidikan. Kemudian, seiring meningkatnya taraf pendidikan wanita maka timbullah kesadaran bahwa dalam diri seorang wanita

memiliki potensi untuk berkembang dan sukses. Keberadaan dukungan dari keluarga, rekan maupun pimpinan akan berdampak pada kepercayaan diri wanita dalam bekerja dengan tidak mengesampingkan kodrat dan tugasnya dalam lingkup keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Arianti et al. (2022) menyatakan bahwa istri kerap mendapatkan keluhan dari suami dan anak karena kurang mendapatkan atensi dan tanggung jawab sebagai istri dan ibu serta kurangnya waktu untuk berkumpul dengan keluarga disebabkan oleh jam kerja.

Karier wanita dipengaruhi oleh tanggung jawab mereka di rumah, yang sama pentingnya bagi mereka (Harpaz & Fu, 2002). Wanita berada di dalam peran ganda karena seolah dituntut harus dapat menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab di rumah sebagai istri dan ibu. Bagi wanita yang memiliki keinginan karier yang tinggi, upaya mereka untuk mencapai posisi yang lebih tinggi sering kali terhalang oleh hambatan dalam struktur organisasi (Connell, 2006). Wanita yang bekerja juga mungkin tidak mengambil keputusan yang mereka buat didasarkan pada faktor-faktor lain di luar pekerjaan mereka (Bona et al., 2010).

Pada umumnya wanita yang berkarir lebih banyak mengalami berbagai konflik berkaitan dengan peran ganda yang dilakukannya sebagai ibu sekaligus pekerja dibandingkan dengan pria. Meski seharian lelah bekerja namun wanita yang berkarir ketika pulang ke rumah tugas-tugas rumah tangga masih saja harus dilakukannya. Berdasarkan hal tersebut, sangat dimungkinkan wanita yang berkarir sangat rentan terhadap ketidakseimbangan antara kehidupan keluarga dengan bekerja (Hastuti, 2018).

Ketika mempertimbangkan potensi konflik antara keluarga dan pekerjaan, hampir semua wanita pekerja mengatakan bahwa tuntutan dan tanggung jawab yang terkait dengan keluarga masing-masing tidak akan mengganggu kinerja mereka di

tempat kerja (Mohamad & Despois, 2022). Namun, secara khusus, wanita pekerja yang sudah menikah memiliki tanggung jawab tambahan untuk merawat suami mereka dan, ketika mereka menjadi ibu, juga untuk merawat anak-anak utama dan anggota keluarga mereka. Dengan demikian, tekanan untuk mewujudkan karir semakin meningkat. Upaya wanita pekerja untuk mengintegrasikan, mengatur, dan menyeimbangkan berbagai isu dan aktivitas dalam peran mereka yang berbeda memberikan tekanan yang sangat besar pada mereka semua pada saat yang bersamaan.

Meningkatnya tekanan kerja mempengaruhi pekerjaan wanita, dimana wanita memiliki sedikit waktu untuk dirinya sendiri (Rahmayati, 2023). *Work-life balance* telah menjadi isu manajemen strategis karena menghasilkan hasil yang positif seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi. *Work-life balance* memiliki dua definisi: (1) peran maksimal untuk pekerjaan dan kehidupan keluarga, dan (2) minimal dalam setiap pekerjaan dan peran keluarga. Hal ini juga didefinisikan sebagai menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang (Sirgy & Lee, 2018). Namun, sedikitnya karyawan wanita terlibat dalam pekerjaan mereka dan hampir separuh wanita menyatakan bahwa mereka sedang mencari pekerjaan baru (Gallup, 2018). Di sisi lain, wanita yang bekerja memiliki tanggung jawab untuk kehidupan pribadi dan pekerjaan. Bekerja dengan waktu yang lama berarti memiliki waktu yang lebih sedikit dengan keluarga (Nopy Diah Sundari et al., 2022).

Wanita dalam dunia kerja menjadi kelompok yang terus menyerukan fleksibilitas dalam bekerja. Meskipun pria dan wanita berbagi pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan mereka, namun beban lebih ditekankan pada wanita sehubungan dengan ekspektasi keluarga, mengelola rumah, mengurus anak dan orang tua. Dalam budaya yang telah

melekat, wanita mengalami banyak tantangan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Tuntutan perusahaan yang semakin meningkat serta tanggung jawab pada keluarga yang semakin meningkat. Kehidupan kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan ketidakhadiran di tempat kerja, stres dan kurang fokus di tempat kerja (Pahuja, 2017).

Rendahnya tingkat *work-life balance* dapat menimbulkan konflik dimana terjadi ketimpangan antara peran saat bekerja dan peran keluarga dalam hal-hal tertentu (Sulea et al., 2015). Terlebih masalah keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi bagi wanita yang sudah menikah, hanya sedikit dari mereka dapat bekerja sama dengan pasangannya dalam hal melakukan pekerjaan domestik (Rajadhyaksha & Smita, 2004; Valk & Srinivasan, 2011). Wanita memiliki peran ganda karena harus menyesuaikan pekerjaan di tempat kerja dengan tanggung jawab ketika di rumah sebagai istri dan ibu. Hermayanti (2014) menyatakan bahwa peran ganda merupakan kondisi dimana wanita selain menjadi istri bagi suami dan ibu bagi anak-anaknya, ia juga memiliki pekerjaan di bidang lain. Pada wanita berkarir yang telah menikah, keluarga dan pekerjaan merupakan dua domain yang tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lainnya, sehingga tidak heran wanita sering mengalami konflik peran. Wanita diminta untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya serta berkontribusi terhadap keberlangsungan perusahaan, di sisi lain mereka juga harus melaksanakan tugas sebagai ibu rumah tangga. Peran ganda sebagai wanita pekerja dan juga ibu rumah tangga, pada akhirnya sering membawa wanita dalam kondisi tidak mampu menyeimbangkan diri dikarenakan adanya benturan dari berbagai peran yang dipegang oleh wanita. Tujuan penelitian ini menjawab pertanyaan bagaimana *work-life balance* mempengaruhi *work engagement* bagi wanita pekerja yang telah menikah.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Variabel penelitian terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian adalah *work engagement*, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work-life balance*. Penelitian ini dilakukan melalui survei dengan responden yang tinggal di Jawa Barat. Kriteria responden yang diperlukan untuk penelitian ini adalah wanita minimal berumur 20 tahun, sudah bekerja, dan sudah menikah. Survei dilakukan secara *online* pada tanggal 30 Desember 2022 sampai 6 Januari 2023 melalui media sosial. Media sosial mempengaruhi cara individu bekerja, bersosialisasi dan menghabiskan waktu, maka sosial media dipandang sebagai format yang dapat diterima untuk kuesioner penelitian ilmu sosial (Kayam & Hirsch, 2012). Tidak diketahui berapa banyak responden yang menerima tautan melalui situs media sosial dan tidak mengklik survei. Total responden yang ada di penelitian ini adalah 300 orang. Survei dibuat menggunakan *Google Form* dan kemudian diberikan kepada responden menggunakan *non-random snowball sample*. Survei dikirimkan kepada rekan dan responden yang tidak dikenal melalui sosial media seperti Facebook, Twitter, Instagram, dan WhatsApp dengan link untuk akses pengisian survei. Setelah mengisi survei, responden diminta untuk menyebarkannya kepada teman atau kolega mereka untuk menciptakan *snowball survey sample*. Pada penelitian ini, alternatif jawaban dalam survei ini ditetapkan skor

yang diberikan untuk masing-masing pilihan dengan menggunakan skala likert, responden menjawab pertanyaan hanya ada lima kategori diantaranya Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pada variabel bebas (X) berisi 14 item pertanyaan sedangkan variabel terikat (Y) berisi 9 item pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Persentase	Frekuensi
1	20 - 25	14,7 %	44
2	26 - 31	64 %	192
3	32 - 37	10,7 %	32
4	38 - 43	3 %	9
5	44 - 49	3 %	9
6	> 50	4,7 %	14
Total		100	300

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil analisis data didapatkan hasilnya pada Tabel 2 bahwa jumlah responden berdasarkan golongan umur 26 – 31 tahun (64%), 20 – 25 tahun (14,7%), 32 – 37 tahun (10,7%), lebih dari 50 tahun (4,7%), 38 – 43 tahun (3%), dan 44 – 49 tahun (3%). Pada kelompok umur diketahui mayoritas responden terbanyak adalah kelompok umur 26 – 31 tahun. Alasan penulis mencantumkan umur responden yang paling rendah adalah 20 tahun karena menurut UU No 16 Tahun 2019 tentang Perkawinan menyebutkan perkawinan hanya diizinkan apabila pria dan wanita sudah mencapai umur 19 tahun.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Kota atau Kabupaten Tempat Tinggal

No	Kota/Kabupaten	Persentase	Frekuensi
1	Kabupaten Bogor	8 %	24
2	Kabupaten Bekasi	3,7 %	11
3	Kabupaten Sukabumi	1,7 %	5
4	Kabupaten Karawang	2 %	6
5	Kabupaten Cianjur	0,3 %	1
6	Kabupaten Bandung	15,3 %	46
7	Kabupaten Garut	1,7 %	5
8	Kabupaten Bandung Barat	3 %	9

No	Kota/Kabupaten	Persentase	Frekuensi
9	Kabupaten Tasikmalaya	2,7 %	8
10	Kabupaten Ciamis	1,3 %	4
11	Kabupaten Cirebon	0,3 %	1
12	Kabupaten Kuningan	4 %	12
13	Kabupaten Indramayu	0,7 %	2
14	Kabupaten Majalengka	0,7 %	2
15	Kabupaten Sumedang	1,3 %	4
16	Kabupaten Pangandaran	0,3 %	1
17	Kabupaten Subang	1,3 %	4
18	Kabupaten Purwakarta	1,3 %	4
19	Kota Bogor	4 %	12
20	Kota Sukabumi	0 %	0
21	Kota Bandung	31,3 %	91
22	Kota Cirebon	0,3 %	1
23	Kota Bekasi	3 %	9
24	Kota Depok	4 %	12
25	Kota Cimahi	3,3 %	10
26	Kota Tasikmalaya	4,7 %	14
27	Kota Banjar	0,7 %	2
Total		100	300

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan kota atau kabupaten tempat tinggal yang paling banyak adalah Kota Bandung dengan persentase 31,3

persen seperti yang tercantum pada Tabel 3 nomor 21. Sedangkan di Kota Sukabumi tidak ada yang merespon kuesioner penelitian ini.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Persentase	Frekuensi
1	< 5 Tahun	49,7 %	149
2	5 – 10 Tahun	34,3 %	103
3	10 – 15 Tahun	7,7 %	23
4	> 15 Tahun	8,3 %	25
Total		100	300

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil analisis data menunjukkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang paling tinggi adalah responden yang

memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun yaitu 49,7 persen. Sebaliknya, persentase masa kerja yang rendah yaitu masa kerja 10 – 15 tahun dengan 7,7 persen.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Persentase	Frekuensi
1	SMA / SMK	9 %	27
2	D-3	7,3 %	22
3	D-4 / S-1	71 %	213
4	S-2	11,7 %	35
5	S-3	1 %	3
Total		100	300

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Tabel 5 menunjukkan berdasarkan tingkat pendidikan responden yang tercantum di Tabel 5, terdapat 71 persen

responden merupakan lulusan D-4 atau S-1, 11,7 persen responden lulusan S-2, 9 persen responden lulusan SMA/SMK, 7,3 persen

responden lulusan D-3, dan 1 persen responden lulusan S-3. Hal ini berarti

persentase responden tertinggi adalah yang berpendidikan D-4 atau S-1.

Tabel 6. Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Persentase	Frekuensi
1	Tenaga Pendidik (Guru/Dosen)	26,7 %	80
2	Karyawan Swasta	29,7 %	89
3	Aparatur Sipil Negara	10,3 %	31
4	Pegawai BUMN	3 %	9
5	Pegawai BUMD	0,7 %	2
6	Karyawan Honoror	3,7 %	11
7	Tenaga Kesehatan	8,7 %	26
8	Freelance	8,3 %	25
9	Lainnya	9 %	27
Total		100	300

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Tabel 6 menunjukkan berdasarkan jenis pekerjaan yang terdapat di Tabel 6, responden yang paling banyak adalah jenis pekerjaan karyawan swasta dengan persentase sebesar 29,7 persen. Sedangkan responden yang paling sedikit adalah jenis pekerjaan pegawai BUMD yaitu sebesar 0,7 persen.

Pada pengujian validitas variabel *work-life balance*, hasilnya menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dinyatakan valid 14 item karena nilai yang ada di dalam kolom *Corrected Item – Total Correlation* yang lebih dari 0,138 serta hasil reabilitas bernilai 0,725 dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator variabel *Work-life Balance* valid dan memiliki keandalan yang cukup tinggi.

Sedangkan pada variabel *work engagement* yang terdiri dari 9 item, hasil kolom *Corrected Item- Total Correlation* dapat dikatakan bahwa indikator *work engagement* memiliki validitas yang lebih dari 0,138, kemudian kolom Cronbach's Alpha bernilai 0,771 dapat disimpulkan

bahwa indikator variabel tersebut valid dan memiliki keandalan yang cukup tinggi.

Tabel 7 Hasil Analisis Korelasi *Work-life Balance* (X) terhadap *Work Engagement* (Y)

	WE	WLB
Pearson Correlation	WE	1.000
	WLB	.453
Sig. (1-tailed)	WE	.000
	WLB	.000
N	WE	300
	WLB	300

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Hasil analisis korelasi antara *work-life balance* dan *work engagement* yang dapat dilihat pada Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dengan *work engagement* berkorelasi dan signifikan. Kedua variabel tersebut menunjukkan korelasi yang cukup karena bernilai 0,453 (berada di interval 0,250 – 0,500 dengan tingkat signifikansi sempurna (Sig 0,000). Hal ini dinyatakan bahwa ketika wanita yang bekerja menambah *work-life balance* maka bersamaan dengan peningkatan *work engagement*.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Sederhana *Work-life Balance* (X) Terhadap *Work Engagement* (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.424	2.166		6.197	.000
WLB	.348	.040	.453	8.773	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Hasil regresi dapat dilihat pada Tabel 8 untuk nilai (a) constant/konstanta bernilai 13,424 dengan koefisien regresi (b) sebesar 0,348. Dapat diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,424 + 0,348 X$$

Hal ini menunjukkan bahwa jika *work-life balance* bertambah satu angka, maka *work engagement* akan meningkat sebesar 0,348. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *work engagement* wanita bekerja yang

sudah menikah. Tingkat signifikansi dari tabel sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap *work engagement*.

Pada Tabel 8 nilai t hitung untuk variabel *work-life balance* lebih besar dari t tabel yaitu t hitung 8,773 > t tabel 1,649 dan nilai signifikansi (0,000 – 0,05) artinya variabel *work-life balance* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada wanita yang sudah menikah.

Tabel 9. Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2114.279	1	2114.279	76.963	.000b
	Residual	8186.441	298	27.471		
	Total	10300.720	299			

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 76,963, sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah 3,872. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($76,963 > 3,872$). Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan arah koefisien positif. Jadi, adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara *work-life balance* dan *work engagement* pekerja wanita yang telah menikah.

Ketika seseorang memiliki persepsi baik terhadap kondisi kerja mereka, hal ini dapat mendorong seseorang untuk memandang *work-life balance* secara positif, begitu pula sebaliknya (Marais et al., 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Alvi et al. (2014) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dengan keterlibatan kerja karyawan pada sektor perbankan di Pakistan. Hal serupa dengan penelitian yang dilakukan Arianti et al. (2022) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara positif *work-life balance* terhadap *work engagement* pada wanita pekerja yang telah menikah. Semakin meningkatnya *work-life balance* maka akan meningkatkan *work engagement* pada wanita pekerja yang telah menikah.

REFERENSI

- Agustina. (2017). Peramalan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan dan. *Jurnal Ilmiah UMMI*, XI (3), 37–44.
- Alvi, A. K., Cheema, Q. I., & Haneef, M. (2014). Does the Relationship of Work-life Balance and Employee Job Engagement Exist in Banking Sector of Pakistan? *Sci.Int.(Lahore)*, 26(4), 1761–1763.
- Arianti, A. M., Soekemi, W., & Dewi, R. S. (2022). The Effect of Work-life Balance and Compensation on Employee Performance through Employee Engagement as Intervening Variable (Study on

- Married Women Employees that Have Children in the Production Section of PT Sukuntex Spinning). *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(04), 705–718.
<https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.104041>
- Bona, L., Kelly, A., & Jung, M. (2010). Exploring Factors Contributing to Women's Nontraditional Career Aspirations. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 15(3), 123–129.
<https://doi.org/10.24839/1089-4136.JN15.3.123>
- Connell, R. (2006). Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. *Public Administration Review*, 66(6), 837–849.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (2022, August 31). *Jumlah Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin di Jawa Barat*. <https://opendata.jabarprov.go.id/dataset/jumlah-angkatan-kerja-berdasarkan-jenis-kelamin-di-jawa-barat>.
- Eka, D. P., & Susilawati, M. (2012). StudFaktor-faktor yang Mempengaruhi Wanita Bekerja di Kota Denpasar. *Jurnal Kependudukan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 27.
- Gallup. (2018). *Designing your organization's employee experience*. www.gallup.com/Workplace/242240/Employee-Experience-Perspective-Paper.aspx?G_source=link_wwwv9&G_campaign=item_242276&g_medium=copy.
- Handayani, A., Afianti, T., & Adiyanti, M. G. (2015). Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*, 30–36.
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The Structure of the Meaning of Work: A Relative Stability Amidst Change. *Human Relations*, 55(6), 639–667.
<https://doi.org/10.1177/0018726702556002>
- Hastuti, A. P. (2018). Peran Work-Life Balance terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. In *Citra Ilmu, Edisi* (Vol. 27).
- Hermayanti, D. (2014). *Kebermaknaan Hidup dan Konflik Peran Ganda pada Wanita Karier yang Berkeluarga di Kota Samarinda*. 2(2), 85–90.
- Kayam, O., & Hirsch, T. (2012). Using Social Media Networks to Conduct Questionnaire Based Research in Social Studies Case Study: Family Language Policy. *Journal of Sociological Research*, 3(2).
<https://doi.org/10.5296/jsr.v3i2.2176>
- lillian Moshoeshoe, N., & Yu, B. (2022). The Impact of Economic Growth on Female Labour Force Participation: Evidence from Southern African Countries. *Journal of Business*, 07(01), 37–51.
<https://journalofbusiness.us/index.php/site/article/view/247%0Ahttps://journalofbusiness.us/index.php/site/article/download/247/60>
- Marais, E., de Klerk, M., Nel, J. A., & de Beer, L. (2014). The antecedents and outcomes of work-family enrichment amongst female workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1).
<https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1186>
- Mohamad, Z. S., & Despois, D. Y. (2022). Spillover-Crossover Effects of Work-Life Conflict Among Married

- Academicians in Private University. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 30(1), 139–157.
<https://doi.org/10.47836/pjssh.30.1.08>
- Nopy Diah Sundari, M., Wayan Gede Supartha, I., Made Artha Wibawa, I., & Bagus Ketut Surya, I. (2022). Does work-life balance and organizational justice affect female nurses' performance in a pandemic era? *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 288–298.
[https://doi.org/10.21511/ppm.20\(1\).2022.24](https://doi.org/10.21511/ppm.20(1).2022.24)
- Pahuja, S. (2017). Work-life Balance of Females Employees: A Case Study Competitive Advantage through Human Resource View project. *International Research Journal of Management and Commerce*, 3(12).
<https://www.researchgate.net/publication/312385528>
- Rahmayati, T. (2023). Gambaran Keseimbangan KerjaDan Kehidupan Pada Dosen Wanita. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 6(1).
- Rajadhyaksha, U., & Smita, S. (2004). Tracing a timeline for work and family research in India. *Economic and Political Weekly*, 39(17), 1674–1680.
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254.
<https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sulea, C., van Beek, I., Sarbescu, P., Virga, D., & Schaufeli, W. B. (2015). Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits. *Learning and Individual Differences*, 42, 132–138.
<https://doi.org/10.1016/j.lindif.2015.08.018>
- Valk, R., & Srinivasan, V. (2011). Work-Family Balance of Indian Women Software Professionals: A Qualitative Study. *IIMB Management Review*, 23(1), 3.
<https://doi.org/10.1016/j.iimb.2011.01.006>