

## **Hubungan *Work-Life Balance* dan *Parenting Stress* pada Ibu yang Bekerja di Perusahaan**

### ***(The Relationship between Work-Life Balance and Parenting Stress on Mothers who Work in Companies)***

**NATHANIELA ESTERINA<sup>1</sup>, DEVI JATMIKA<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Bunda Mulia, Kota Jakarta Utara, Jakarta, Indonesia

Email: djatmika@bundamulia.ac.id

**Diterima 1 Desember 2022 , Disetujui 22 Desember 2023**

**Abstrak:** Seorang ibu yang bekerja memiliki peran ganda dalam kehidupan mereka yaitu sebagai ibu di rumah sekaligus menjadi seorang pekerja. Peran ganda tersebut seringkali membuat seorang ibu lebih rentan untuk mengalami *parenting stress* jika tidak mempertimbangkan *work-life balance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dan *parenting stress* pada ibu yang bekerja di perusahaan. Partisipan sejumlah 404 orang yang terlibat dalam penelitian korelasional ini didapatkan dengan metode *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work-Life Balance Scale* dan *Parenting Stress Index-Short Form (PSI-SF)*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif antara dua aspek *work-life balance* (*work interference with personal life* dan *personal life interference with work*) dengan kedua aspek *parenting stress* (*personal distress* dan *childrearing stress*). Selain itu, terdapat korelasi negatif antara aspek ketiga *work-life balance* (yaitu *work/personal life enhancement*) dengan kedua aspek *parenting stress*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berkorelasi dengan *parenting stress*. Hasil penelitian memberikan implikasi pengetahuan pentingnya menjaga kesehatan mental ibu dengan menyeimbangkan antara peran kerja dan personal sehingga orang tua dapat mengatasi *parenting stress*, yang akhirnya akan berdampak pada kesejahteraan psikologis anak dan keluarga.

**Kata Kunci:** ibu pekerja; *parenting Stress*; *work-life balance*

**Abstract:** Working mothers often face the challenge of balancing their work and family responsibilities, which could lead to parenting stress if they fail to achieve a healthy work-life balance. A recent study used convenience sampling to gather data from 404 participants to explore the relationship between work-life balance and parenting stress. The researchers used the Work-Life Balance Scale and the Parenting Stress Index-Short Form (PSI-SF) as tools to measure these two variables. The results revealed a positive correlation between work-life balance and parenting stress. The interference of work with personal life and vice versa was found to be associated with personal distress and childrearing stress. On the other hand, the work/personal life enhancement aspect of work-life balance was negatively correlated with both aspects of parenting stress. These findings highlight the importance of maintaining the mental health of working mothers by balancing their work and personal roles, as it enables them to cope with parenting stress, which ultimately affects the psychological well-being of their children and families.

**Keywords:** parenting stress; *work-life Balance*; working mother

## PENDAHULUAN

Isu ekonomi adalah salah satu faktor yang mendorong seorang ibu untuk bekerja, dengan tujuan untuk membantu keluarga mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari (Nilakusmawati & Susilawati, 2012). Meski demikian, ada pula motif lain seperti keinginan ibu untuk memiliki kehidupan karir yang baik, serta memenuhi kepuasan mereka akan diri mereka sendiri (*self-satisfaction*) (Padma & Reddy, 2013).

Data dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia menunjukkan pada tahun 2020, sebanyak 53,13% perempuan bekerja sebagai tenaga profesional serta sebanyak 70,02% pekerja perempuan di pedesaan dan perkotaan, termasuk di dalamnya perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2021; Rezy, 2020).

Meski bekerja, seorang ibu tetap dituntut untuk bisa memberikan perhatian yang sama kepada keluarganya. Hal tersebut menjadi tantangan karena mereka harus menjalankan peran ganda, yaitu sebagai seorang karyawan atau pekerja dan sebagai ibu rumah tangga (Wibowo & Saidiyah, 2018). Peran ganda ini menyebabkan ibu yang bekerja memiliki tingkat *individual stress*, konflik antara keluarga dan pekerjaan dan standar bekerja yang lebih tinggi, serta memiliki kepuasan hidup yang lebih rendah dibandingkan ayah yang bekerja (Dugan & Barnes-Farrell, 2020; Hill, 2005; Kmec, 2011).

Studi-studi menyatakan bahwa tingkat *stress* yang dirasakan oleh ibu yang bekerja lebih besar dibandingkan ibu yang tidak bekerja (Dey dkk., 2017; Rajgariah dkk., 2021). Hal ini terjadi dikarenakan peran ganda yang menuntut seorang ibu untuk memiliki waktu dan tenaga tambahan, pembagian waktu untuk keluarga dan karir, konflik antara pekerjaan dan peran di rumah, serta pengasuhan kepada anak (Apsaryanthi & Lestari, 2017; Santrock, 2013). Ibu yang bekerja memiliki waktu yang cenderung sedikit, atau bahkan sama sekali tidak ada untuk diri mereka sendiri. Henderson dan Shaw (dalam Dugan & Barnes-Farrell, 2020) menemukan bahwa waktu senggang para ibu tidak dapat dikatakan sebagai 'waktu senggang,' karena waktu bersama pasangan dan anak mereka dikatakan sebagai bagian dari peran mereka di rumah, yaitu kewajiban melakukan pengasuhan.

Penelitian lainnya juga menyatakan bahwa perempuan memiliki tingkat *stress* mengenai karir dan keluarga lebih tinggi dibandingkan pria. Kumari (dalam Padma & Reddy, 2013) menyatakan bahwa perempuan menghadapi *stress* karena mereka tetap melakukan peran tradisional yaitu peran ibu rumah tangga di samping pekerjaan mereka sebagai pekerja yang dibayar oleh perusahaan. Ditambah pula, kenyataan bahwa banyak perusahaan yang memberikan dukungan lebih rendah kepada pekerja perempuan dibandingkan pekerja pria dalam hal keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Ibu bekerja kemungkinan mengalami konflik antara kehidupan pekerjaan dan

kehidupan di rumah (*work-life conflict*) yang tinggi. Hal ini dikarenakan, kebanyakan masyarakat berpendapat bahwa ibu lebih memiliki tanggung jawab atas pengasuhan anak mereka. Penelitian mengatakan bahwa banyak perempuan yang merasa bersalah kepada anak dan keluarga mereka karena lebih sering meninggalkan mereka untuk bekerja serta hanya memiliki waktu yang sedikit untuk bercengkrama bersama. Hal ini menjadi alasan mengapa menyeimbangkan tanggung oranjawab antara pekerjaan dan keluarga menjadi hal yang sulit dilakukan oleh ibu yang bekerja (Alqahtani, 2020; Omar, Mohd & Ariffin, 2015; Rendon, 2016).

Pengalaman *stress* yang dialami oleh ibu dikenal dengan istilah *parenting stress*. *Parenting stress* adalah *stress* psikologis yang dialami orang tua ketika berusaha memenuhi peran dan tuntutan menjadi orang tua (Pinquart, 2018; Putri & Lutfianawati, 2021). Pengertian lainnya adalah orang tua yang mengalami tabrakan antara peran, tanggung jawab dan harapan dalam pengasuhan anak (Chung dkk., 2020; Coyne dkk., 2021). Namun, berbeda dengan *work-life conflict*, *parenting stress* dialami secara psikologis dan terjadi ketika memiliki interaksi dengan anak. Sedangkan *work-life conflict* dapat dialami ketika munculnya konflik atau masalah, baik dalam pekerjaan di tempat kerja, ataupun konflik di dalam rumah. Serta, *work-life conflict* dapat terjadi walaupun tidak memiliki anak, sedangkan *parenting stress* dapat dialami ketika individu telah memiliki anak (Umer & Rehman, 2013).

Ibu yang memiliki anak berusia muda, khususnya anak yang memasuki usia sekolah, cenderung kesulitan dalam menyeimbangkan waktu untuk bekerja dengan waktu untuk keluarga. Hal dikarenakan anak yang memasuki usia sekolah akan mulai berinteraksi dengan orang lain selain keluarganya, sehingga penting bagi ibu untuk mempersiapkan anak untuk menjadi pribadi yang mandiri serta cakap dalam interaksi sosial serta akademis. Anak yang kurang mendapatkan perhatian ibunya karena ibu bekerja, akan membawa dampak buruk bagi masa depan anak tersebut. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terutama pada ibu bekerja sehingga lebih memungkinkan untuk mengalami *parenting stress* (Feldman, 2012; Padma & Reddy, 2013; Samman dkk., 2016).

Ibu dengan *parenting stress* akan memiliki kesulitan untuk meregulasi dan mengimplementasikan pola asuh yang positif pada anak (Riany, Cuskelly & Meredith, 2017). Selain itu, *parenting stress* juga mempengaruhi kesehatan mental dan fungsi antara ibu dan anak, serta fungsi hubungan mereka satu sama lain (Daulay, 2018). Ketidakmampuan orang-tua, khususnya ibu, dalam mengelola *stress* yang dialami, akan merujuk pada penganiayaan kepada anak, seperti misalnya berperilaku negatif atau bahkan menuju pada kekerasan (Kristiana, Hyoschamina & Fatimah, 2018).

Menurut Abidin (dalam Haskett dkk., 2006) terdapat dua aspek dalam *parenting stress*, yaitu 1). *Personal Distress* dan 2). *Childrearing Stress*. *Personal distress* mengacu pada peristiwa *stress* yang dialami orang tua yang berkaitan dengan kepribadian dan peran

atau fungsi orang tua dalam pengasuhan. Orang tua yang memiliki *personal distress* yang tinggi, cenderung bersikap lebih kasar kepada anak mereka, bahkan ketika anak tidak melakukan perilaku yang menyulitkan orang tua. Aspek kedua, yaitu *childrearing stress* mengacu pada temperamen atau sikap dan sifat dari anak yang meningkatkan *stress* orang tua serta interaksi negatif antara orang tua dan anak. *Childrearing stress* lebih mungkin membuat orang tua menerapkan pola asuh yang negatif karena perilaku tersebut terlihat pada interaksi orang tua dan anak (Le, Fredman & Feinberg, 2017; Putri & Lutfianawati, 2021). *Parenting Stress* dapat muncul karena faktor ekonomi dan *social support* (Chung dkk., 2020; Putri & Lutfianawati, 2021).

Penelitian ini menekankan pada *parenting stress* yang dialami oleh ibu. Hal ini disebabkan karena ibu lebih banyak berperan dalam rumah tangga, dikarenakan tidak sedikit ayah yang berpikir bahwa pengasuhan anak hanyalah tugas perempuan (Nursaadah, 2021). Alasan lainnya adalah ibu cenderung mendapatkan lebih banyak tekanan dalam mengurus kebutuhan anak dibandingkan dengan ayah (Humbert dkk., 2015).

Sebagai pekerja dan seorang ibu, penting bagi ibu untuk menurunkan tingkat *stress* mereka dan mendapatkan kualitas hidup yang lebih baik. Bridges & Searle (dalam Johanim, Tan & Zulkarnain, 2018) menyatakan bahwa beban kerja yang berat akan mempengaruhi moral, kualitas dan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, penting bagi ibu untuk mengatur waktu antara waktu bekerja

dengan waktu bersama keluarga, khususnya pada anak (Handayani, 2020).

Konsep keseimbangan antara waktu bekerja dan waktu bersama keluarga disebut dengan *work-life balance* (WLB). Konsep WLB berakar dari keinginan untuk berpartisipasi penuh dalam pekerjaan serta meluangkan waktu untuk orang yang dikasihi (Jaharuddin & Zainol, 2019; Lavoie, 2004). *Work-Life Balance* (WLB) merupakan waktu yang tersedia bagi seorang pekerja untuk menyeimbangkan waktu untuk melakukan pekerjaannya dan waktu bersama dengan keluarga (Rubio dkk., 2015; Soomro dkk., 2018; Tziner dkk., 2015). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* adalah *job engagement*, *emotional intelligence* dan *organizational support* (Kumarasamy dkk., 2015).

Ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan dampak negatif, baik untuk individu tersebut atau bagi perusahaan. Bagi perusahaan, ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu akan menurunkan kepuasan dalam bekerja (*job satisfaction*) dan performa dalam bekerja (Soomro dkk., 2018). Sedangkan bagi individu, ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan menyebabkan *stress* dan keinginan untuk keluar dari perusahaan (Hafid & Prasetyo, 2017).

Hayman (2005) menyatakan terdapat tiga dimensi dalam *work-life balance*, yaitu: *Work interference with personal life* (WIPL),

*Personal life interference with work* (PLIW) dan *Work Personal Life Enhancement* (WPLE). *Work interference with personal life* mengacu pada pekerjaan-pekerjaan yang berdampak pada kehidupan personal, *personal life interference with work* mengacu pada dampak kehidupan personal terhadap pekerjaan, dan *work personal life enhancement* mengacu pada bagaimana kehidupan personal mendukung dan memberikan peningkatan kepada pekerjaan (Agha, Azmi & Khan, 2017).

Penelitian mengenai *work-life balance* dengan *stress* sudah banyak dilakukan sebelumnya, namun terdapat perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Zahoor, Abdullah dan Zakaria (2021) menyatakan menyatakan bahwa *job stress* pada pekerjaan tidak mempengaruhi *work-life balance* seseorang. Namun, faktor penentu atas tidak berpengaruhnya *job stress* pada *work-life balance* adalah kepribadian tipe B. (Bortner, 1969; Zahoor, Abdullah dan Zakaria, 2021). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Fernando & Kavitha (2020) menemukan pekerjaan mereka yang menumpuk dan tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menjadi pemicu *stress*. Penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa *stress* memiliki korelasi dengan *work-life balance* seseorang (Razak dkk., 2014).

Berdasarkan pemaparan pengalaman dan urgensi dari orang tua yang mengalami *stress*, khususnya ibu yang bekerja, serta dampak positif dari keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi

atau personal, maka penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan *work-life balance* terhadap *parenting stress* pada ibu yang bekerja di perusahaan.

## METODE

**Responden Penelitian.** Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah ibu yang memiliki anak berusia 4-10 tahun, bekerja pada industri menengah dan besar (bukan wiraswasta, *influencer* ataupun yang bekerja di industri mikro), serta bekerja pada perusahaan yang berdomisili di Jabodetabeka (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi dan Karawang). Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 404 penelitian dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Alasan responden tersebut dipilih adalah karena berdasarkan teori psikososial Erikson, anak usia 4-6 tahun mengalami tahap perkembangan *initiative vs guilt*. Pada usia ini, anak belajar memahami perilaku mana yang harus dilakukan dan perilaku mana yang harus dihindari. Sedangkan untuk anak usia 7-10 tahun, anak mengalami tahap perkembangan *industry vs inferiority* ketika anak mulai memasuki sekolah dan berinteraksi dengan orang lain di luar keluarganya. Pada usia ini, penting bagi ibu untuk menyiapkan anak menjadi pribadi yang cakap dalam akademis dan sosial (Feldman, 2012).

**Desain Penelitian.** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional.

**Instrumen Penelitian.** Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner berbasis daring untuk mengukur

*work-life balance* dan *parenting stress*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah *work-life balance scale* dan *parenting stress index-short form* (PSI-SF). Kedua alat ukur tersebut akan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dibantu oleh tiga orang *expert judgement*.

Skala *Work-Life Balance* memiliki 15 item, 7 item untuk mengukur *Work Interference with Personal Life* dengan salah satu item merupakan *reversed item*, 4 item untuk mengukur *Personal Life Interference with Work* dan 4 item untuk mengukur *Work/Personal Life Enhancement*. Pengukuran *work-life balance* menggunakan 5-point skala Likert dengan keterangan skor 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju (Agha, Azmi & Khan, 2017). Pada penelitian ini, reliabilitas untuk *Work Interference with Personal Life* adalah 0.886, *Personal Life Interference with Work* adalah 0.824 dan *Work/Personal Life Enhancement* adalah 0.787.

Skala *Parenting Stress Index-Short Form* (PSI-SF) terdapat 36 item, dengan 12 item untuk *Personal Distress* dan 24 item untuk *Childrearing Stress*. Pengukuran *parenting stress* menggunakan 5-point skala Likert dengan keterangan skor 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju (Haskett dkk., 2006; Putri & Lutfianawati, 2021). Pada penelitian ini, reliabilitas untuk *personal distress* adalah 0.913 dan reliabilitas untuk *childrearing stress* adalah 0.969.

**Prosedur Penelitian.** Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 3 bulan yang dimulai dengan mencari fenomena, menyusun latar

belakang dan mencari teori yang relevan dengan fenomena, serta menyusun metode penelitian dan menentukan alat ukur yang digunakan. Kedua alat ukur diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia, kemudian diperiksa oleh tiga *expert judgement* yang merupakan dosen Psikologi. Setelah melakukan adaptasi, kedua alat ukur, dilakukan *try out* dengan menyebarkannya kepada 40 partisipan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan reliabel. Setelah memastikan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel, maka alat ukur tersebut disebar kepada 404 partisipan menggunakan *google form*.

**Analisis Data.** Data yang didapatkan dilakukan analisis dengan melakukan uji korelasi *spearman*, dikarenakan data yang didapatkan tidak terdistribusi dengan normal.

## HASIL

**Tabel 1. Gambaran Responden**

Kategori	N	%
<b>Usia</b>		
20-30	218	54%
31-40	126	31%
40+	60	15%
<b>Pendidikan</b>		
SMA	110	27%
Diploma	56	14%
Sarjana	225	56%
Magister	12	2.8%
Doktor	1	0.2%
<b>Jumlah Anak</b>		
1	200	50%
2	157	39%
3	40	10%
4	7	1%
<b>Usia Anak</b>		
4-6	211	52%
7-10	193	48%
<b>Status Pernikahan</b>		
Menikah	386	95%
Cerai Mati	6	2%

	Cerai Hidup	12	3%
<b>Domisili</b>			
	Jakarta	82	20%
	Bogor	67	17%
	Depok	49	12%
	Tangerang	88	22%
	Bekasi	48	12%
	Karawang	70	17%
<b>Status Pekerja</b>			
	Tetap	342	85%
	Kontrak	62	15%
<b>Sistem Bekerja</b>			
	WFO	146	20%
	WFH	79	36%
	Hybrid	179	44%
<b>Jam Kerja</b>			
	< 8 Jam	79	20%
	8 Jam	268	66%
	> 8 Jam	57	14%
<b>Lama Bekerja</b>			
	2 Tahun	145	36%
	> 2 Tahun	259	64%
<b>Penghasilan</b>			
	< 2.5jt	10	3%
	2.5jt – 5jt	147	36%
	> 5jt	247	61%
<b>Bidang Pekerjaan</b>			
	Admin	84	20%
	Akuntansi	57	14%
	Desain	19	5%
	GA	5	1%
	HR	69	17%
	IT	14	3%
	Marketing	70	17%
	Translator	3	0.7%
	Purchasing	11	3%
	Produksi	29	7%
	QC	5	1%
	Sales	22	6%
	Warehouse	8	3.6%
	ASN/PNS	3	0.7%
	Perbankan	5	1%

Tabel di atas merupakan gambaran responden dalam penelitian ini berdasarkan usia responden, pendidikan responden, jumlah anak, usia anak, status pernikahan, domisili, status pekerja, sistem bekerja, jam bekerja,

lama bekerja, penghasilan/pendapatan serta bidang pekerjaan.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
WIPL	0.000	Data tidak terdistribusi normal
PLIW	0.000	Data tidak terdistribusi normal
WPLE	0.000	Data tidak terdistribusi normal
PD	0.000	Data tidak terdistribusi normal
CS	0.000	Data tidak terdistribusi normal

WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), WPLE (*Work/Personal Life Enhancement*), PD (*Personal Distress*), CS (*Childrearing Stress*).

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dengan angka signifikansi di bawah 0.05 untuk semua aspek. Dari hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat menggunakan analisis non-parametrik.

**Tabel 3. Gambaran Deskriptif Variabel**

Variabel	Mean	SD
WIPL	2.759	1.214
PLIW	2.739	1.256
WPLE	3.963	0.907
PD	2.705	1.254
CS	2.336	1.170

WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), WPLE (*Work/Personal Life Enhancement*), PD (*Personal Distress*), CS (*Childrearing Stress*).

Berdasarkan tabel di atas, hasil *mean* dan *standard deviation Work-Personal Life Enhancement* memiliki nilai yang paling tinggi diantara aspek yang lain. Dapat disimpulkan bahwa ibu yang memiliki *work-life balance* yang baik, lebih rendah dalam merasa terganggu, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya, serta memiliki *stress* yang lebih rendah.

**Tabel 4. Hasil Uji Korelasi**

	PD	CS
<b>WIPL</b>	0.730	0.661
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000
<b>PLIW</b>	0.729	0.664
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000
<b>WPLE</b>	-0.102	-0.158
Sig. (2-tailed)	0.040	0.001

WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), WPLE (*Work/Personal Life Enhancement*), PD (*Personal Distress*), CS (*Childrearing Stress*).

Hasil uji korelasi pada penelitian ini didapatkan dengan menggunakan metode korelasi *spearman* menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.000, yang berarti  $p < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek *work interference with personal life* berhubungan dengan *personal distress*. Selain itu, didapatkan bahwa korelasi tersebut bersifat positif, yang berarti semakin terganggunya kehidupan pribadi seseorang karena pekerjaan, semakin tinggi pula *distress* yang dirasakannya.

Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.000,

yang berarti  $p < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek *personal life interference with work* berhubungan dengan *personal distress*. Selain itu didapatkan bahwa korelasi tersebut bersifat positif. Hal ini berarti semakin terganggunya pekerjaan seseorang karena kehidupan pribadinya, maka semakin tinggi pula *distress* yang dirasakannya.

Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.040, yang berarti  $p < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek *work/personal life enhancement* berhubungan dengan *personal distress*. Namun, berbeda dengan dua aspek sebelumnya, korelasi ini bersifat negatif. Hal ini berarti semakin adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan seseorang, maka akan menurunkan tingkat *distress* yang dialami seseorang.

Berdasarkan hasil uji korelasi *spearman* tersebut, menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.000, yang berarti  $p < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek *work interference with personal life* berhubungan dengan *childrearing stress*. Selain itu didapatkan juga bahwa korelasi tersebut bersifat positif. Hal ini berarti, semakin terganggunya kehidupan pekerjaan seseorang karena kehidupan pribadinya akan meningkatkan *stress* dalam mengasuh anak.

Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.000, yang berarti  $p < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek *personal life interference with work* berhubungan dengan

*childrearing stress*. Selain itu, didapatkan juga bahwa korelasi tersebut bersifat positif. Hal ini berarti, semakin terganggunya kehidupan pekerjaan seseorang karena kehidupan pribadi akan meningkatkan *stress* terhadap pengasuhan anak.

Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.001, yang berarti  $p < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek *work/personal life enhancement* berhubungan dengan *childrearing stress*. Namun, tidak seperti dua aspek sebelumnya, korelasi ini bersifat negatif. Hal ini berarti, semakin seimbangya kehidupan pribadi dengan pekerjaan seseorang, tingkat *stress* dalam mengasuh anak akan menurun.

### SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *work-life balance* dan *parenting stress* pada ibu yang bekerja di perusahaan. Hal ini ditunjukkan pada korelasi positif antara *work interference with personal life* dan *personal life interference with work* dengan *personal distress* dan *childrearing stress*. Artinya adalah semakin terganggunya kehidupan pribadi atau kehidupan pekerjaan seseorang, khususnya ibu, maka akan meningkatkan *stress* pada diri sendiri atau *stress* pada saat mengasuh anak.

Selain itu juga, terdapat korelasi antara *work/personal enhancement* dengan *personal distress* dan *childrearing stress*. Namun, berbeda dengan dua aspek lainnya, aspek ini berkorelasi secara negatif. Artinya, semakin

selarasnya atau seimbangya antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi seorang ibu, maka tingkat *stress* secara pribadi dan dalam mengasuh anak akan menurun.

### DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work-life balance* dengan *parenting stress*. Terdapat enam hipotesis yang diuji pada penelitian ini. Hipotesis pertama adalah *work interference with personal life* berhubungan dengan *personal distress* pada ibu yang bekerja di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa *work interference with personal life* berkorelasi positif dengan *personal distress*. Dengan ini, dapat disimpulkan bahwa ketika kehidupan pekerjaan seorang ibu memiliki dampak yang besar dan mengganggu kehidupan pribadinya, maka *stress* yang dirasakan oleh ibu semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa apabila pekerjaan seseorang terlalu banyak akan menyebabkan *stress* (Obiora & Iwuoha, 2013). Jika seseorang mendapatkan pekerjaan yang terlalu banyak dan pekerjaan tersebut sudah melebihi kapasitasnya, tentu akan membuat tugas-tugas yang ada saling tumpang-tindih. Hal itulah yang menyebabkan seseorang mengalami *stress* dikarenakan pekerjaannya (Damayanti dkk., 2021).

Hipotesis kedua adalah *personal life interference with work* berhubungan dengan *personal distress* pada ibu yang bekerja di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa *personal life*

*interference with work* berkorelasi dengan *personal distress*, serta korelasi tersebut bersifat positif. Dengan ini, dapat disimpulkan bahwa ketika kehidupan pribadi seorang ibu memiliki dampak yang besar dan mengganggu kehidupan pekerjaannya, maka *stress* yang dirasakan oleh ibu semakin tinggi.

Pada umumnya, masyarakat berpikir bahwa tugas seorang ibu adalah mengurus anak dan keluarga saja. Namun seiring berjalannya waktu, tentu terjadi perubahan pola pikir, dan salah satunya adalah ibu yang mulai memasuki dunia kerja. Namun tentu saja terdapat tantangan untuk ibu yang bekerja. Ketika ibu memiliki keinginan untuk mendapatkan posisi karir yang diinginkannya, ibu akan memikirkan waktu serta keluarga sebagai bahan pertimbangannya. Alasan seperti itulah yang membuat seorang ibu kesulitan untuk mendapatkan jenjang karir yang tinggi dan kemungkinan bisa meningkatkan *stress* pada ibu. Hal tersebut menunjukkan bagaimana kehidupan pribadi seorang ibu berdampak pada pekerjaannya (Sundaresan, 2014).

Hipotesis ketiga adalah *work interference with personal life* berhubungan dengan *childrearing stress* pada ibu yang bekerja di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa *work interference with personal life* berkorelasi dengan *childrearing stress*, dengan korelasi yang bersifat positif. Dengan ini dapat disimpulkan ketika kehidupan pekerjaan ibu memberikan dampak yang besar dan mengganggu kehidupan pribadinya, akan

membuat ibu tersebut semakin merasakan *stress* dalam mengasuh anaknya.

Seorang ibu yang bekerja, dituntut untuk tetap melakukan pengasuhan dan merawat anak mereka. Dalam memberikan pengasuhan terhadap anak, tentu saja, ibu memiliki tuntutan untuk memberikan perhatian yang sama kepada anak mereka di samping tuntutan mereka sebagai pekerja di perusahaan. Ketika pekerjaan yang dilakukan ibu mengganggu kehidupan pribadinya, dalam artian mengganggu kehidupan pengasuhan anak, tentu ibu akan merasakan kesulitan dalam memenuhi peran, ekspektasi dan tuntutannya sebagai orang tua, serta merasakan bahwa kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya saling tumpang-tindih (Chung dkk., 2020; Coyne dkk., 2021; Pinquart, 2018; Putri & Lutfianawati, 2021). Selain itu, ekspektasi dari keluarga sendiri merupakan salah satu sumber *stress* seseorang (Olpin & Hesson, 2015). Hal inilah yang menyebabkan ibu bekerja mengalami *childrearing stress*.

Hipotesis keempat adalah *personal life interference with work* berhubungan dengan *childrearing stress* pada ibu yang bekerja di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa *personal life interference with work* berkorelasi dengan *childrearing stress*, dengan korelasi yang bersifat positif. Dengan ini dapat disimpulkan ketika kehidupan pribadi ibu memberikan dampak yang besar atau mengganggu kehidupan pekerjaannya, akan membuat ibu tersebut semakin merasakan *stress* dalam mengasuh anaknya. Hal ini dikarenakan ibu

yang bekerja memiliki komitmen kepada perusahaan sebagai seorang pekerja. Jika seorang ibu terlalu sering absen karena mengasuh anaknya, tentu hal tersebut akan berperan pada penilaian kinerjanya (Johanim, Tan & Zulkarnain, 2018; Padma & Reddy, 2013).

Dari keempat hipotesis diatas, dapat disimpulkan bahwa ketika seorang ibu merasa terganggu kehidupan pekerjaannya karena kehidupan pribadinya, akan menimbulkan *stress*, khususnya pada *parenting stress*. Begitu juga sebaliknya, ketika seorang ibu merasa terganggu kehidupan pribadinya karena kehidupan pekerjaannya, akan menimbulkan *stress*. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ibu yang bekerja memiliki tingkat *stress* yang tinggi (Dugan & Barnes-Farrell, 2020; Hill, 2005; Kmec, 2011).

Hipotesis selanjutnya adalah *work/personal life enhancement* berhubungan dengan *personal distress* pada ibu yang bekerja di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa *work/personal life enhancement* berkorelasi dengan *personal distress*, namun berbeda dengan dua aspek sebelumnya, korelasi ini bersifat negatif. Dengan ini, dapat disimpulkan bahwa ibu yang memiliki keselarasan atau keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka semakin rendah tingkat *stress* yang dirasakan oleh ibu.

Hipotesis terakhir adalah *work/personal life enhancement* berhubungan dengan *child*

*-rearing stress* pada ibu yang bekerja di perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa *work/personal life enhancement* berkorelasi dengan *childrearing stress*, namun berbeda dengan dua aspek sebelumnya, korelasi ini bersifat negatif. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ibu yang memiliki keselarasan atau keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, akan menurunkan tingkat *stress* dalam mengasuh anak. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa ibu yang mampu melakukan keseimbangan dalam pekerjaan dan mengasuh anak, memiliki tingkat *stress* dalam mengasuh anak yang lebih rendah. Dengan memiliki tingkat *stress* yang rendah, ibu akan mampu memiliki hubungan dan pola asuh yang positif terhadap anak (Daulay, 2018; Johnston & Esposito, 2007; Le, Fredman & Feinberg, 2017).

*Work-Life Balance* (WLB) adalah rasio atau perbandingan pembagian waktu yang dilakukan oleh seorang pekerja. Pembagian waktu ini meliputi waktu bekerja dengan waktu pribadi atau waktu bersama dengan keluarga. Dengan kata lain, *work-life balance* merupakan waktu yang tersedia bagi seorang pekerja untuk menyeimbangkan waktu untuk melakukan pekerjaannya dan waktu bersama dengan keluarga (Rubio dkk., 2015; Soomro dkk., 2018; Tziner dkk., 2015). Dengan kata lain, ibu yang memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan memiliki tingkat *stress* yang lebih rendah. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Byrne (dalam

Johanima, Tan & Zulkarnain, 2018) yang menjelaskan bahwa individu yang berhasil menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan menjadi individu yang lebih produktif, termotivasi dan memiliki tingkat *stress* yang lebih rendah.

Penelitian ini masih memiliki banyak kelemahan, sehingga diharapkan pada penelitian berikutnya, penyebaran data dilakukan pada *cluster* yang lebih merata. Selain itu, diharapkan dapat meneliti kemungkinan munculnya faktor mediator dalam penelitian, seperti misalnya faktor *social support* atau *coping stress*.

Saran untuk perusahaan-perusahaan yang memiliki pekerja seorang ibu adalah membuat dan menerapkan kebijakan mengenai *work-life balance* untuk para ibu. Kebijakan ini bisa berupa jam kerja yang fleksibel, seperti peraturan yang memperbolehkan ibu untuk mengambil cuti (izin) ketika orang tua diharuskan hadir dalam kegiatan sekolah atau peraturan yang memperbolehkan ibu untuk bekerja dari mana saja. Selain itu, untuk membantu ibu selama beradaptasi dengan pekerjaannya, perusahaan bisa meminta senior atau atasan dari divisi terkait untuk mengajari pekerja tersebut sampai dirasa mampu beradaptasi dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Hendaknya kebijakan ini bisa dilakukan perlahan-lahan, hingga dapat menjadi sebuah habit yang baik di dalam perusahaan dan membuat para pekerja, khususnya Ibu menjadi lebih produktif, baik dalam pekerjaan maupun dalam mengasuh anak.

Saran untuk ibu bekerja adalah berusaha mengoptimalkan waktu antara waktu bekerja dengan waktu mengasuh anak. Langkah yang bisa diambil adalah misalnya membuat daftar prioritas pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan prioritas sebelum pulang ke rumah, sehingga ibu memusatkan perhatiannya kepada anak dan keluarga ketika berada di rumah. Selain itu, ketika berada di pekerjaan, ibu yang bekerja bisa meminta bantuan atau berdiskusi kepada rekan kerja atau atasan tempatnya bekerja apabila dirasa memiliki pekerjaan atau permasalahan pekerjaan yang sulit untuk dilakukan seorang diri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agha, K., Azmi, F. T. & Khan, S. A. (2017). *Work-Life Balance: Scale Development and Validation*. <https://www.researchgate.net/publication/320960866>
- Alqahtani, T. H. (2020). Work-life balance of women employees. *Granite Journal*, 4(1), 37- 42. <https://www.researchgate.net/publication/341879031>
- Apsaryanthi, N. L. K. & Lestari, M. D. (2017). Perbedaan tingkat psychological well-being pada ibu rumah tangga dengan ibu bekerja di kabupaten Gianyar. *Journal Psikologi Udayana*, 4(1), 110-118. <https://doi.org/10.24843/JPU.2017.v04.i01.p12>
- Bortner, R. W. (1969). A short rating scale as a potential measure of pattern a behavior. In *J. chron. Dis* (Vol. 22). Pergamon Press.

- Chung, G., Lanier, P., Yuh, P., & Wong, J. (2020). Mediating effects of parental stress on harsh parenting and parent-child relationship during coronavirus (COVID-19) pandemic in Singapore. *Journal of Family Violence*, 1–12. <https://doi.org/10.1007/s10896-020-00200-1>
- Coyne, L. W., Gould, E. R., Grimaldi, M., Wilson, K. G., Baffuto, G., & Biglan, A. (2021). First things first: Parent psychological flexibility and self-compassion during COVID-19. *Behavior Analysis in Practice*, 14(4), 1092–1098. <https://doi.org/10.1007/S40617-020-00435-W>
- Damayanti, D., Rimadias, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran work overload, work environment, work family conflict & work stress terhadap job performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Jakarta). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5044930>
- Daulay, N. (2018). Parenting stress of mothers in children with Autism Spectrum Disorder: A review of the culture in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 3(5), 453. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i5.2349>
- Dey, B. K., Bairagi, A., Kabir, S. M. S. & Kabir, Shahrier, M. A. (2017). Parenting stress and children depression. *The Chittagong University Journal of Biological Science*, 7, 151–165. <https://www.researchgate.net/publication/322153580>
- Dugan, A. G., & Barnes-Farrell, J. L. (2020). Working mothers' second shift, personal resources, and self-care. *Community, Work and Family*, 23(1), 62–79. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1449732>
- Feldman, R. S. (2012). *Pengantar psikologi* (10th ed.). Salemba Humanika.
- Fernando, M. S., & Kavitha, M. (2020, March). *A study on work life balance and stress of female employees in it sector : A study with special reference to employees in Chennai*. Indian Journal of Public Health Research & Development. [https://www.researchgate.net/profile/Khulud-Rezq/publication/342104026\\_Effect\\_of\\_an\\_Educational\\_Program\\_on\\_Knowledge\\_and\\_Practices\\_of\\_Alzheimer\\_Patient's\\_Caregivers/links/5ee754a092851ce9e7e3c8a9/Effect-of-an-Educational-Program-on-Knowledge-and-Practices-of-Alzheimer-Patients-Caregivers.pdf#page=241](https://www.researchgate.net/profile/Khulud-Rezq/publication/342104026_Effect_of_an_Educational_Program_on_Knowledge_and_Practices_of_Alzheimer_Patient's_Caregivers/links/5ee754a092851ce9e7e3c8a9/Effect-of-an-Educational-Program-on-Knowledge-and-Practices-of-Alzheimer-Patients-Caregivers.pdf#page=241)
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (Studi pada karyawan divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART – Study & Management Research*, 14(3). [www.stembi.ac.id](http://www.stembi.ac.id)
- Handayani, R. (2020). Multi peran perempuan karir pada masa pandemi COVID-19.

- Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 4(1), 1. <http://194.31.53.129/index.php/JurnalGender/article/view/2830>
- Haskett, M. E., Ahern, L. S., Ward, C. S. & Allaire, J. C. (2006). Factor structure and validity of the parenting stress index-short form. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 35(2), 302–312. [https://doi.org/10.1207/s15374424jccp3502\\_14](https://doi.org/10.1207/s15374424jccp3502_14)
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85- 91. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.733.7930&rep=rep1&type=pdf>
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6),793- 81. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277542>
- Humbert, A. Laure., Ivaškaitė-Tamošiūnė, V., Oetke, N. S., Paats, M. & European Union. European Institute for Gender Equality. (2015). *Gender equality index 2015 : measuring gender equality in the European Union 2005-2012 : country profiles*. European Institute of Gender Equality. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-country-profiles#downloads-wrapper>
- Jaharuddin, S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management* 13(1), 7. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Johanim, J., Tan, F. Y. & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *Article in International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Johnston, M. L., & Esposito, N. (2007). Barriers and Facilitators for Breastfeeding Among Working Women in the United States. *Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing*, 36(1), 9–20. <https://doi.org/10.1111/J.1552-6909.2006.00109.x>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2021, Februari 17). *Profil Perempuan Indonesia 2020*. <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/26/3057/profil-perempuan-indonesia-tahun-2020>
- Kmec, J. A. (2011). Are motherhood penalties and fatherhood bonuses warranted? Comparing pro-work behaviors and conditions of mothers, fathers, and non-parents. *Social Science Research*, 40(2), 444–459. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2010.11.006>

- Kristiana, I. F., Hyoschamina, D. E., & Fatimah, N. (2018). The effect of gratitude on parental stress among mothers' of early children. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 12(4), 610–616. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v12i4.7248>
- Lavoie, A. (2004). *Work-Life Balance and SMEs: Avoiding The "One-Size-Fits-All" Trap*. 1–12.
- Le, Y., Fredman, S. J., & Feinberg, M. E. (2017). Parenting stress mediates the association between negative affectivity and harsh parenting: A longitudinal dyadic analysis hhs public access. *Journal Family Psychology*, 31(6), 679–688. <https://doi.org/10.1037/fam0000315>
- Kumarasamy, M. A. P. M., Pangil, F. & Isa, M. F. M. (2015). Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance. *Asian Social Science*, 11(25). <https://doi.org/10.5539/ass.v11n25p111>
- Nilakusmawati, D. P. E., & Susilawati, M. (2012). Studi faktor-faktor yang mempengaruhi perempuan bekerja di kota Denpasar. *Jurnal Kependudukan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Piramida*, 8(1), 26–31.
- Nursaadah, O. (2021, Januari 31). *Peran ayah dalam pengasuhan anak*. Puspensos. Pusat Penyuluhan Sosial. <https://puspensos.kemensos.go.id/peran-ayah-dalam-pengasuhan-anak>
- Obiora, C. A. & Iwuoha, V. C. (2013). Work related stress, job satisfaction and due process in nigerian public service. *European Scientific Journal*, 9(20), 1857–7881.
- Olpin, M., & Hesson, M. (2015). *Stress Management for Life: A Research-Based Experiential Approach* (4th ed.). Cengage Learning. [https://books.google.co.id/books?id=BC9-BAAAQBAJ&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.co.id/books?id=BC9-BAAAQBAJ&source=gbs_navlinks_s)
- Omar, M. K., Mohd, I. H. & Ariffin, M. S. (2015). Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2).
- Padma, S., & Reddy, M. S. (2013). Role of Family Support in Balancing Personal and Work Life of Women Employees. *IJCEM International Journal of Computational Engineering & Management*, 16. IJCEM. [www.ijcem.org](http://www.ijcem.org)
- Pinquart, M. (2018). Parenting stress in caregivers of children with chronic physical condition—A meta-analysis. *Stress and Health*, 34(2), 197–207. <https://doi.org/10.1002/SMI.2780>
- Putri, A. M., & Lutfianawati, D. (2021). Parenting Stress, Social Support, and Parental Characteristic In Parents of ASD Children. *International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE)*, 13(1), 144 - 151. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V13I1.211017>

- Rajgariah, R., Chandrashekarappa, S. M., Babu, D. K.V., Gopi, A., Ramaiha, N. M. M. & Kumar, J. (2021). Parenting stress and coping strategies adopted among working and non-working mothers and its association with socio-demographic variables: A cross-sectional study. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 9, 191- 195. <https://doi.org/10.1016/J.CE.GH.2020.08.013>
- Razak, M. I. M., Yusof, N. M., Azidin, R. A., Latif, M. M. R. H. A. & Ismail, I. (2014). The impact of work stress towards work life balance in Malaysia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(11), 1-16. <http://ijecm.co.uk/>
- Rendon, R. A. (2016). *Work-Life Balance Among Working Married Women: What Social Workers Need to Know*. <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd>
- Rezy, F. (2020, November 5). *Perempuan Makin Banyak yang Bekerja saat Covid-19 : Okezone Economy*. <https://economy.okezone.com/read/2020/11/05/320/2304584/perempuan-makin-banyak-yang-bekerja-saat-covid-19>
- Riany, Y. E., Cuskelly, M., & Meredith, P. (2017). Parenting style and parent-child relationship: A comparative study of Indonesian parents of children with and without Autism Spectrum Disorder (ASD). *Journal of Child and Family Studies*, 26(12), 3559 - 3571. <https://doi.org/10.1007/S10826-017-0840-3>
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B., & Peiró, J. M. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 147–154. <https://doi.org/10.1016/J.RPTO.2015.06.004>
- Samman, E., Marshall, E. P., Jones, N., Bhatkal, T., Melamed, C., Stavropoulou, M. & Wallace, J. (2016). *Women's Work: Mothers, Children and The Global Childcare Crisis*.
- Santrock, J. W. (2013). *Life-span development* (14th ed.). McGraw Hill.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., Afzal, S., & Shah, M. (2018). Relation of work-life balance, work- family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sundaresan, S. (2014). Work-life balance-implications for working women. *International Journal of Sustainable Development*, 7(7), 93–102. <http://www.ssrn.com/link/OIDA-Intl-Journal-Sustainable-Dev.html>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología Del*

*Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3),  
207- 213. <https://doi.org/10.1016/J.RPTO.2015.05.001>

Umer, R., & Rehman, M. Z. U. (2013). Impact of work life balance and work life conflict on the life satisfaction of working women: a case study of higher education sector of twin cities of Pakistan. *Academic Research International*, 4(5).  
[www.savap.org.pk/www.journals.savap.org.pk](http://www.savap.org.pk/www.journals.savap.org.pk)

Wibowo, A., & Saidiyah, S. (2018). Proses pengasuhan ibu bekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 1(2), 105–123.

Zahoor, N., Abdullah, N. A. C., & Zakaria, N. (2021). The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work life balance. *Management Science Letters*, 1367–1378.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.003>