

## Edukasi Daring Mengembangkan Keseimbangan Kerja-Keluarga di Masa Pandemi

### *Online Education in Developing a Work-Family Balance in a Pandemic*

Sri Lestari\*

Gita Aulia Nurani

Wisnu Sri Hertinjung

Yasrin Nur Fajriyati

Aris Purwanto

Day Sabilla Widya Ar-ra Uufu

Department of Psychology,  
Universitas Muhammadiyah  
Surakarta, Surakarta, Central Java,  
Indonesia

email: [sri.lestari@ums.ac.id](mailto:sri.lestari@ums.ac.id)

#### Kata Kunci

Dukungan Sosial  
Keseimbangan Kerja-Keluarga  
Penyuluhan

#### Keywords:

Social Support  
Work-Family Balance  
Community service

Received: October 2021

Accepted: January 2022

Published: May 2022

#### Abstrak

Keseimbangan kerja-keluarga menjadi perhatian organisasi saat ini karena terkait dengan kesejahteraan pegawai dan kinerja di tempat kerja. Dalam masa pandemi Covid-19 ini terjadi perubahan yang radikal dalam pola kerja di kantor menjadi bekerja dari rumah. Berdasarkan hasil-hasil riset diketahui bahwa pandemi menimbulkan masalah dalam keseimbangan kerja-keluarga. Padahal pencapaian keseimbangan dalam urusan kerja maupun keluarga penting untuk menjaga kesehatan mental di masa pandemi ini. Oleh karena itu, perlu dilakukan sosialisasi dan edukasi secara daring mengenai cara-cara mencapai keseimbangan kerja-keluarga di masa pandemi ini. Tujuan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah meningkatkan pengetahuan peserta tentang cara-cara mengatasi problem yang muncul dalam upaya mencapai keseimbangan kerja keluarga. Kegiatan dilakukan dalam bentuk webinar dengan pemaparan materi oleh narasumber dan diikuti dengan diskusi. Sasaran kegiatan ini adalah masyarakat umum. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan sesi tanya jawab. Berdasarkan data diketahui bahwa peserta webinar memperoleh tambahan pengetahuan tentang pengelolaan tugas-tugas di tempat kerja dan keluarga. Pengetahuan tersebut dapat diaplikasikan oleh individu yang telah bekerja, dan menjadi bekal peserta yang belum berkeluarga.

#### Abstract

Nowadays, organizations have had concerned about term work-family balance. It is related to employee welfare and performance at work. During the Covid-19 pandemic, the work system changed rapidly. There has been a radical change from working in the office to working from home. Based on research results, the pandemic causes problems in work-family balance. Even though achieving balance in work and family matters is essential to maintain mental health during this pandemic. Therefore, it is necessary to conduct online socialization and education regarding ways to achieve work-family balance during this pandemic. This community service activity aims to increase participants' knowledge about ways to achieve a balance of family work. The action was carried out in a webinar with a material presentation by the resource persons and discussion. The target of this activity is the general public. Data was collected through questionnaires and question-and-answer sessions. Based on the data, it was found that webinar participants gained additional knowledge about managing tasks in the workplace and family. This knowledge can be applied by individuals who have worked and become the provision of not yet married participants.



© 2022 Sri Lestari, Gita Aulia Nurani, Wisnu Sri Hertinjung, Yasrin Nur Fajriyati, Aris Purwanto, Day Sabilla Widya Ar-ra Uufu. Published by [Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya](http://www.ums.ac.id). This is Open Access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). DOI: <https://doi.org/10.33084/pengabdianmu.v7i3.2830>

## PENDAHULUAN

Data Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia (2019) menyatakan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan berada di angka 51,88%. Bila dirinci berdasarkan status perkawinannya, data tersebut dapat dibagi menjadi empat kelompok yaitu perempuan bekerja yang berstatus kawin sebesar 70,96%, perempuan bekerja yang berstatus belum kawin sebesar 15,39%, perempuan bekerja yang berstatus cerai hidup sebesar 3,89%, dan

perempuan bekerja yang berstatus cerai mati sebesar 9,76%. Peningkatan partisipasi perempuan dalam pekerjaan, tentunya berdampak pada pelaksanaan peran dalam keluarga. Menjaga agar pelaksanaan peran di dunia kerja dan di rumah, menjadi hal krusial untuk diperhatikan. Meskipun untuk mencapai kondisi berimbang antara keluarga dan pekerjaan bukanlah hal yang mudah.

Keseimbangan kerja-keluarga dapat tercapai jika individu mampu mengelola secara efektif konflik saat ini dan potensi konflik atas perannya di pekerjaan dan keluarga meskipun dengan sumber daya yang terbatas (Kang & Wang, 2018). Bagi pasangan yang sama-sama bekerja, keseimbangan peran penting untuk meningkatkan kualitas perkawinan. Upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai keseimbangan peran, antara lain bekerja sama dalam melaksanakan tugas rumah tangga, menjalin hubungan yang harmonis dalam keluarga, serta mengoptimalkan komunikasi efektif antar anggota keluarga (Herawati *et al.*, 2018). Penelitian menunjukkan bahwa perempuan bekerja dapat mencapai keseimbangan peran ketika mereka memiliki komitmen atas perannya, merasa puas dengan pekerjaan dan keluarga, enggan meninggalkan pekerjaan, dan mampu menjalankan peran dengan baik dalam pekerjaan maupun keluarga (Wayne *et al.*, 2017).

Kehadiran pandemi Covid-19 menuntut pemerintah untuk melakukan upaya pencegahan agar tidak makin meluas. Berdasarkan Keputusan Presiden nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan kedaruratan kesehatan masyarakat COVID-19 di Indonesia yang wajib dilakukan upaya penanggulangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi melakukan berbagai strategi untuk melakukan upaya tersebut. Untuk menghindari penularan dan penyebaran Pandemi COVID-19, telah dikeluarkan kebijakan bekerja, beribadah, dan belajar dari rumah, pembelajaran tatap muka diubah menjadi pembelajaran daring/*online* (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, 2020).

Yilidirm dan Eslen-Ziya (2020) menyatakan bahwa sekolah dan fasilitas penitipan anak yang ditutup selama pandemi, memaksa rumah tangga dengan anak-anak menjalankan tanggung jawab pengasuhan anak termasuk *homeschooling* setiap hari. Penelitian tersebut menemukan bahwa distribusi tenaga kerja tradisional berdasarkan gender dalam rumah tangga secara tidak proporsional memengaruhi laki-laki dan perempuan yang bekerja sebagai akademisi, termasuk pada keluarga berpenghasilan ganda. Perempuan dengan anak-anak menyatakan pandemi banyak memengaruhi rutinitas mereka dalam pekerjaan rumah tangga. Kesenjangan gender pun nampak dengan lebih banyak waktu perempuan terlibat dengan pekerjaan rumah daripada laki-laki. Dengan situasi tersebut, upaya untuk mencapai keseimbangan kerja-keluarga di masa pandemi menjadi lebih sulit.

Perubahan pola kerja dari tempat kerja ke rumah, dan pendidikan anak yang semula di sekolah juga bergeser ke rumah, membuat orang tua kesulitan menjalankan perannya. Ketika tugas pekerjaan dilakukan di rumah, jam kerja menjadi tidak teratur lagi. Urusan pekerjaan, dapat terjeda oleh urusan rumah yang menuntut untuk segera dipenuhi, seperti pendampingan anak belajar daring. Apalagi pelaksanaan tugas secara daring juga menuntut ketrampilan dalam menggunakan teknologi informasi yang belum biasa digunakan sebelum pandemi. Kondisi ini menuntut individu yang bekerja harus beradaptasi dengan belajar ketrampilan baru. Perubahan-perubahan tersebut menghadirkan situasi yang tidak nyaman, dan membuat keseimbangan pekerjaan dan keluarga lebih sulit tercapai.

Keseimbangan kerja-keluarga merupakan suatu keadaan ketika individu menemukan kepuasan dalam perannya di ranah keluarga maupun di ranah kerja, dengan konflik yang minimal (Clark, 2000). Greenhaus *et al.* (2003) menjelaskan keseimbangan kerja-keluarga adalah sejauh mana individu sama-sama terlibat dan sama-sama merasa puas terhadap peran pekerjaan dan peran dalam keluarga. Keseimbangan kerja-keluarga memiliki dampak positif terhadap sikap, perilaku dan kinerja para karyawan generasi milenial. Keseimbangan kerja-keluarga menjadi penting karena dapat menciptakan rasa saling memiliki sehingga tumbuh komitmen dalam pekerjaan yang berdampak pada hasil kinerja (Wolor *et al.*, 2020). Bataineh (2019) menjelaskan bahwa poin utama keseimbangan kerja-keluarga adalah adanya kebijakan dalam pekerjaan untuk membantu individu yang mengalami konflik dalam menjalankan peran di keluarga dan pekerjaan.

Salah satu yang memengaruhi tercapainya keseimbangan kerja-keluarga adalah adanya dukungan sosial, yang diberikan baik dari pasangan, keluarga, supervisor, rekan kerja serta dukungan dari organisasi (Poulose & Sudarsan, 2014). Dukungan sosial merupakan kunci utama yang memiliki dampak signifikan terhadap kesehatan, kesejahteraan dan

kepuasan kerja yang bermanfaat bagi para pekerja dan organisasi tempat mereka bekerja (Oludayo & Omonijo, 2020). Kehadiran pandemi Covid-19 telah mengubah pola-pola interaksi maupun aktivitas lainnya di masyarakat. Ranjitha *et al.* (2021) menjelaskan bahwa pandemi virus corona menyebabkan para pekerja harus menata ulang pola kerja mereka menjadi *e-worker*, hal tersebut berpengaruh terhadap menurunnya kinerja dan memunculkan risiko depresi, *obsessive compulsive disorder* (OCD) dan stres.

Perubahan pola kerja yang semula luring menjadi daring menimbulkan problem kesehatan mental pada pekerja. Apalagi bila kebijakan organisasi tempat kerja masih belum mendukung perubahan pola kerja yang terjadi. Kondisi tersebut masih ditambah dengan beban tugas di rumah, baik urusan rumah tangga maupun pengasuhan dan pendampingan anak belajar daring. Untuk itu diperlukan upaya untuk menemukan solusi agar pekerjaan dan urusan keluarga dapat dikelola dengan baik, sehingga mendukung pencapaian keseimbangan kerja-keluarga dan kesejahteraan dapat dirasakan. Berdasarkan pemaparan pendahuluan, maka rumusan masalah pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah bagaimana upaya untuk menjaga keseimbangan kerja-keluarga di masa pandemi? Tujuan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah melakukan sosialisasi dan edukasi mengenai upaya untuk mengembangkan keseimbangan kerja-keluarga di masa pandemi.

## METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini merupakan tindak lanjut dari kegiatan penelitian tentang keseimbangan kerja keluarga. Kegiatan pengabdian masyarakat mencakup: rekrutmen peserta, pengisian kuesioner sebelum kegiatan, pelaksanaan kegiatan penyuluhan, dan evaluasi kegiatan. Rekrutmen peserta webinar dilakukan dengan mengedarkan poster kegiatan di media sosial seperti whatsapp dan instagram. Individu yang berminat mengikuti acara webinar mengisi form pendaftaran yang disediakan tautannya dalam poster. Selain itu peserta juga diminta bergabung di grup whatsapp untuk mendapatkan informasi kegiatan selanjutnya, seperti informasi tautan Zoom dan sertifikat peserta kegiatan.

Materi yang disampaikan dalam acara penyuluhan yang meliputi pentingnya dukungan sosial dalam menjaga keseimbangan kerja-keluarga dan peran organisasi dalam mewujudkan tempat kerja yang ramah keluarga. Sebelum mengikuti acara, para peserta diminta untuk mengisi kuesioner tentang dukungan sosial yang diperoleh dari lingkungan dan berkontribusi terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Kuesioner tersebut terdiri dari pertanyaan tentang kenyamanan di tempat beraktivitas (kerja/kuliah); dari siapa dukungan sosial diperoleh dan bentuknya apa. Setelah pengisian kuesioner, kegiatan dilanjutkan dengan pemaparan materi oleh dua orang narasumber secara daring. Tema materi pertama adalah "hasil penelitian keseimbangan kerja-keluarga" dan tema materi kedua adalah "menciptakan tempat kerja ramah lingkungan", masing-masing materi disampaikan sekitar 45 menit dan dilanjutkan dengan sesi diskusi dengan peserta.

Dalam sesi diskusi tersebut peserta menyampaikan pertanyaan-pertanyaan terkait dengan materi yang disampaikan narasumber. Setelah acara penyuluhan dan sesi diskusi selesai, maka peserta mengisi kuesioner setelah acara terkait dengan manfaat kegiatan serta rencana tindak lanjut yang akan dilakukan. Kuesioner tersebut terdiri dari pertanyaan sebagai berikut:

1. Manfaat apa yang Anda peroleh dari acara ini?
2. Rencana tindakan apa yang akan Anda lakukan untuk memberikan dukungan kepada rekan kerja/kuliah?
3. Rencana tindakan apa yang akan Anda lakukan untuk memberikan dukungan kepada atasan/dosen?

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini merupakan tindak lanjut dari penelitian survei yang dilakukan tim penulis. Topik penelitiannya tentang keseimbangan kerja-keluarga di masa pandemi. Survei secara daring diikuti 215 orang responden yang bekerja. Hasil survei menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting terhadap keseimbangan kerja keluarga. Dukungan sosial tersebut berasal dari keluarga, supervisor/atasan, dan rekan kerja.

### Tahap pra-penyuluhan

Sebelum kegiatan penyuluhan, peserta webinar diminta untuk mengisi kuesioner dulu yang hasilnya ditampilkan dalam Tabel I. Dari Tabel I terungkap, sebesar 9% peserta merasa sangat nyaman dan 13% merasa nyaman terhadap aktivitasnya, baik individu yang sudah bekerja maupun belum bekerja.

**Tabel I.** Kenyamanan dalam beraktivitas

Seberapa nyaman Anda menjalani pekerjaan/ perkuliahan di masa pandemi?	Jumlah	Persentase
Sangat nyaman	7	9,7
Nyaman	10	13,8
Cukup nyaman	27	37,5
Kurang nyaman	26	36,1
Tidak nyaman	2	2,7

Penelitian Salain *et al.* (2020) menyatakan bahwa bekerja dari rumah di masa pandemi memang menimbulkan kenyamanan maupun ketidaknyamanan. Kenyamanan timbul karena merasa terhindar dari Covid-19, dan dapat menghemat transport dan perjalanan. Namun ketidaknyamanan juga terjadi karena biaya internet, sulit konsentrasi ketika bekerja, dan motivasi bekerja yang menurun. Sementara dari sisi dukungan, rekan kerja/kuliah belum memiliki peran yang memadai. Dukungan terbanyak yang diperoleh peserta berasal dari orang tua. Padahal dukungan sosial memiliki peran penting dalam upaya mencapai keseimbangan kerja-keluarga (Manggaharti & Novianti, 2019). Foy *et al.* (2019) mengungkapkan bahwa dukungan sosial dapat meminimalkan stres di tempat kerja dan konflik kerja-non kerja.

**Tabel II.** Dukungan yang diperoleh

Dukungan dari siapa yang paling berarti bagi Anda selama bekerja/kuliah?	Jumlah	Persentase
Orang tua	38	52,7
Pasangan	22	30,5
Pasangan, atasan dan saudara	2	2,7
Rekan kerja/Kuliah	10	13,8

### Tahap penyuluhan

Penyuluhan dilakukan dalam bentuk webinar dengan menampilkan dua orang narasumber sebagai pemateri. Metode penyuluhan digunakan karena metode ini efektif untuk meningkatkan pengetahuan peserta kegiatan (Panghiyangani *et al.*, 2018). Sebanyak 80 orang peserta mengikuti acara webinar, yang berlatar belakang pekerja dan mahasiswa. Pelaksanaan kegiatan ditampilkan dalam Gambar 1.



**Gambar 1.** Sesi pemaparan materi

Kegiatan webinar dimulai dengan pembukaan oleh moderator yang menyampaikan tujuan diselenggarakannya acara. Selanjutnya, pemaparan dari dua narasumber tentang hasil survei keseimbangan kerja-keluarga dan upaya mengembangkan tempat kerja yang ramah keluarga. Materi yang dipaparkan narasumber pertama mencakup: kondisi keseimbangan kerja-keluarga di masa pandemi; peran dukungan sosial terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Narasumber kedua memaparkan tentang kesiapan organisasi dalam menghadapi pandemi, perubahan pola kerja di masa pandemi, dan peran organisasi dalam mengembangkan keseimbangan kerja-keluarga para karyawan.

Setelah pemaparan materi oleh dua narasumber selesai, kemudian moderator membuka forum diskusi. Moderator berperan mengatur alokasi waktu dan alur penyampaian jawaban pertanyaan kepada peserta. Para peserta dipersilakan menyampaikan pertanyaan kepada narasumber melalui kolom chat dalam ruang zoom, atau menyampaikan langsung secara lisan. Pertanyaan yang diajukan peserta mengenai problem-problem yang dialami di tempat kerja dan keluarga yang berdampak pada keseimbangan kerja-keluarga, dan cara-cara untuk mengatasinya. Berikut ini beberapa contoh pertanyaan yang diajukan oleh peserta:

1. Bagaimana solusi agar dapat tenang ketika menghadap atasan secara langsung, karena selama ini hampir semua pekerjaan dilakukan secara *online*?
2. Apa yang harus dilakukan untuk mengurangi tingkat stres akibat pola kerja yang berubah selama pandemi?
3. Bagaimana caranya agar tidak ada perbedaan perlakuan karena faktor gender di tempat kerja?
4. Bagaimana mempersiapkan mental agar dapat mengatur antara pekerjaan dan keluarga?

Satu per satu pertanyaan yang diajukan peserta dijawab oleh kedua narasumber sampai tuntas. Sebagai contoh, agar peserta dapat menghadap atasan dengan tenang maka perlu mempersiapkan diri dulu dengan baik. Persiapan tersebut mencakup bahan/tugas yang akan dilaporkan, dan membuat catatan sebagai pengingat poin-poin apa yang akan disampaikan dalam pembicaraan dengan atasan. Narasumber juga menyampaikan kiat-kiat dalam mengelola waktu dan tugas, agar urusan pekerjaan dan urusan lainnya dapat diselesaikan. Kerjasama dan mencari dukungan sosial dari orang terdekat menjadi salah satu cara yang dapat dilakukan. Dukungan dari organisasi juga memiliki peran penting dalam mewujudkan keseimbangan kerja-keluarga (Hanifia & Ratnaningsih, 2018).

Terkait dengan gender, dalam dunia kerja saat ini gender tidak lagi menjadi penghambat. Asalkan sebagai perempuan yang kadang dianggap subordinat dapat menunjukkan kompetensi yang baik dalam melakukan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Seperti dinyatakan Zayyadi (2012) bahwa kesetaraan gender di lingkungan kerja akan dapat terwujud apabila yang menjadi pertimbangan dalam rekrutmen adalah kompetensi, bukan gender. Setelah tanya jawab selesai, moderator menyampaikan rangkuman dari materi dan diskusi. Terakhir moderator menutup acara webinar, dan mengingatkan peserta agar mengisi kuesioner evaluasi kegiatan.



Gambar 2. Materi ke-1 dan ke-2

### Tahap evaluasi

Di akhir kegiatan peserta diminta memberikan evaluasi terhadap kegiatan yang telah diikuti. Isi evaluasi mencakup manfaat kegiatan dan rencana tindakan yang akan dilakukan. Rangkuman hasil evaluasi peserta ditampilkan dalam Tabel III. Dari acara ini peserta mendapatkan manfaat berupa meningkatnya pengetahuan mengenai cara menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga. Peserta yang telah berkeluarga, dapat menerapkannya dalam kehidupan mereka saat ini. Sementara bagi peserta yang belum berkeluarga menyatakan memiliki bekal untuk diterapkan ketika berkeluarga nanti.

Tabel III. Dukungan yang diperoleh

Manfaat apa yang Anda peroleh dari acara ini?	Jumlah	Persentase
Informasi dan Ilmu baru	42	58,3
Nilai positif saat pandemi	25	34,7
Cara menciptakan kenyamanan di tempat kerja	5	6,9

Dari data awal peserta terungkap bahwa dukungan sosial yang diperoleh dari selain orang tua masih minim. Untuk itu peserta diminta merencanakan tindakan yang akan dilakukan untuk memberikan dukungan pada rekan-rekannya. Data mengenai rencana tindakan ini ditampilkan dalam Tabel IV. Dukungan sosial merupakan tindakan yang bersifat timbal balik. Dengan memberikan dukungan sosial kepada rekan-rekan kerja atau kuliah, diharapkan para peserta juga akan memperoleh dukungan dari rekan-rekan kerja atau kuliahnya. Hasil penelitian Pasaribu *et al.* (2021) menunjukkan bahwa dukungan sosial berkorelasi positif dengan kinerja pada pegawai.

**Tabel IV.** Rencana tindakan yang akan dilakukan peserta

Rencana tindakan apa yang akan Anda lakukan untuk memberikan dukungan kepada rekan kerja/ kuliah?	Jumlah	Persentase
Memberi dukungan dalam bentuk tindakan menolong	12	16,6
Memberi dukungan emosional	30	41,7
Memberi dukungan moral	7	9,7
Memperbaiki komunikasi	18	25,0

## KESIMPULAN

Kegiatan webinar mengembangkan keseimbangan kerja-keluarga berlangsung dengan lancar. Keberhasilan dari kegiatan ini tercapai melalui hasil evaluasi peserta terhadap acara. Para peserta menyatakan memperoleh manfaat dari kegiatan ini. Kebermanfaatan kegiatan ini adalah terjadi peningkatan pengetahuan peserta tentang upaya-upaya untuk mencapai keseimbangan kerja-keluarga. Selain itu para peserta juga telah membuat rencana tindak lanjut yang akan dilakukan sebagai upaya menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari kegiatan ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Pengabdian masyarakat ini terlaksana berkat dukungan dari Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, melalui skim pendanaan Hibah Integrasi Tridharma. Tim pengabdian juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang memungkinkan terlaksananya kegiatan pengabdian masyarakat ini.

## REFERENSI

- Bataineh, K.A. 2019. Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*. **12**(2):99-112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- 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>
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. 2020. *Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran Semester Gasal 2020-2021*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia
- Foy, T., Dwyer, R.J., Nafarrete, R., Hammoud, M.S., Rockett, P. 2019. Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*. **68**:1-26. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Shaw, J.D. 2003. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. **63**(3):510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hanifia, C., Ratnaningsih, I.Z. 2018. Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Empati*. **7**(1):130-135. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20169>

- Herawati, T., Kumalasari, B., Putri, F., Tyas, S. 2018. Social support, family interaction, and marital quality of dual earner family. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*. **11**(1):1-12. <https://doi.org/10.24156/jikk.2018.11.1.1>
- Kang, H., Wang, J. 2018. Creating their own work-life balance: experiences of highly educated and married female employees in South Korea. *Asian Women*. **34**(2):1-31. <https://doi.org/10.14431/aw.2018.06.34.2.1>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. 2019. *Profil Perempuan Indonesia 2019*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia.
- Manggaharti, R., Noviati, N.P. 2019. Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari dukungan sosial pada pekerja. *Jurnal Studia Insania*. **7**(1):1-19. <https://dx.doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Oludayo, A.O., Omonijo, D.O. 2020. Work-life balance: The relevance of social support. *Academy of Strategic Management Journal*. **19**(3):1-10.
- Pasaribu, M.D., Lumbanraja, P., Rini, E.S. 2021. Analisis beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat rumah sakit umum bethesda gunungsitoli dengan kejenuhan perawat sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*. **10**(3):606-618. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.13988>
- Panghiyangan, R., Arifin, S., Fakhriadi, R., Kholishotunnisa, S., Annisa, A., Nurhayani, S., et al. 2018. Efektivitas Metode Penyuluhan Kesehatan Terhadap Peningkatan Pengetahuan, Sikap Dan Tindakan Tentang Pencegahan Keputihan Patalogis. *Jurnal Berkala Kesehatan*. **4**(1):18-24. <http://dx.doi.org/10.20527/jbk.v4i1.5655>
- Poulose, S., Sudarsan, N. 2014. Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*. **3**(2):1-17.
- Ranjitha, R., Riasudeen, S., Mohammed, S. 2021. Measuring the Mental Wellbeing of E-Workers and Its Impact on E-Work Life Balance during COVID-19 Pandemic. *Psychology and Education Journal*. **58**:718-728.
- Salain, P.P.P., Adiyadnya, M.S.P., Rismawan, P.A.E. 2020. Studi eksplorasi dampak work from home terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada BUMN di wilayah Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*. **3**(2):19-27. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.181>
- Wayne, J.H., Butts, M.M., Casper, W.J., Allen, T.D. 2017. In Search of Balance: A Conceptual and Empirical Integration of Multiple Meanings of Work-Family Balance. *Personnel Psychology*. **70**(1):167-210. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>
- 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>
- Yildirim, T.M., Eslen-Ziya, H. 2021. The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown. *Gender, Work and Organization*. **28**(1):243-249. <https://doi.org/10.1111/gwao.12529>
- Zayyadi, A. 2012. Perempuan Bekerja (Tinjauan Gender Equality dalam Peran Keluarga). *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak*. **7**(2):40-54.