

## **POLA KOMUNIKASI KELUARGA DAN KESEIMBANGAN KERJA- KELUARGA PADA DOSEN PEREMPUAN**

**Abd. Halim K<sup>1</sup>, Emilia Mustary<sup>2</sup>, A. Dian Fitriana<sup>3</sup>**

Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, IAIN Parepare<sup>1,2,3</sup>

[Abdhalimk@iainpare.ac.id](mailto:Abdhalimk@iainpare.ac.id)<sup>1</sup>, [Emiliamustary@iainpare.ac.id](mailto:Emiliamustary@iainpare.ac.id)<sup>2</sup>, [Adianfitriana@iainpare.ac.id](mailto:Adianfitriana@iainpare.ac.id)<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the effect of family communication pattern on work-family balance among female lecturers. Family communication patterns are defined as patterns of communication on intended and meaningful messages between individual who are related biologically, legally, or through commitments such as marriage to maintain and control each other. Work-family balance is an individual capacity to divide his time an attention between tasks in the role of work and family with feelings of satisfaction and with little or no conflict. The sample in this research is 40 female lecturer at IAIN Parepare by using purposive sampling. The research instrument are Family communication Pattern Scale (18 items;  $\alpha=0,641$ ) and Work-Family Balance Scale (15items;  $\alpha=0.654$ ). Simple regression analysis show R value = 0.442 and  $p = 0.04$  ( $p,0.05$ ). This result indicates a sginificant positive relationship between family communication pattern and work-family balance. The more positive family communication pattern, the higher work family balance. Family communication pattern contribute effectively 19.5% to work-family balance, and 90.5% contribution from other factors which influences work-family balance.*

**Keywords:** Family communication pattern, work-family balance, female lecture

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pola komunikasi keluarga terhadap keseimbangan kerja-keluarga pada dosen perempuan. Pola komunikasi keluarga diartikan sebagai pola penyampaian pesan yang disengaja dan bermakna di antara individu-individu yang memiliki hubungan biologis, hukum, atau melalui komitmen seperti pernikahan untuk memelihara dan mengendalikan satu sama lain. Keseimbangan kerja-keluarga adalah kapasitas individu dalam membagi waktu dan perhatiannya antar tugas-tugas dalam peran sebagai pekerja dan tugas-tugas dalam perannya di keluarga dengan perasaan puas dan dengan sedikit atau tanpa konflik peran. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 dosen perempuan yang didapatkan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Pola Komunikasi Keluarga (18 aitem;  $\alpha=0.641$ ) dan Skala Keseimbangan Kerja-Keluarga (15 aitem;  $\alpha=0.654$ ). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara pola komunikasi keluarga dan keseimbangan kerja-keluarga ( $R = 0.442$ ,  $p = 0.004 < 0.05$ ). Semakin positif pola komunikasi keluarga maka semakin tinggi keseimbangan kerja-keluarga dan sebaliknya. Pola komunikasi keluarga memberikan sumbangan efektif sebesar 19,5% dalam memengaruhi keseimbangan kerja-keluarga, sedangkan sisanya 80,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap pada penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pola Komunikasi Keluarga, Kesemibangan Kerja-Keluarga, Dosen Perempuan

## **PENDAHULUAN**

Seiring perkembangan zaman dan tingginya literasi kesetaraan gender terhadap masyarakat, fenomena keterlibatan perempuan dalam berbagai sektor pekerjaan telah menjadi hal yang lumrah. Badan Pusat Statistik (BPS) RI pada tahun 2017 melaporkan bahwa jumlah penduduk perempuan produktif hampir setara dengan laki-laki, dimana sekitar 86 juta atau sekitar 65% dari keseluruhan jumlah penduduk perempuan. Hal ini berarti 65% penduduk perempuan di Indonesia merupakan perempuan bekerja dan 70,96% dari 86 juta perempuan bekerja tersebut adalah perempuan dengan status ibu rumah tangga (BPS, 2019). Di IAIN Parepare sendiri, jumlah dosen perempuan didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan usia yang masih terbilang muda antara usia 28 tahun hingga 45 tahun.

Beberapa kondisi yang menjadi alasan keterlibatan perempuan di dunia kerja diantaranya adalah untuk mendapatkan kebebasan finansial ataupun aktualisasi diri. Namun di sisi lain, peran ganda antara perempuan bekerja dan mengurus rumah tangga memiliki tantangan tersendiri. Beberapa fenomena yang muncul pada ibu bekerja adalah menolak menduduki posisi yang lebih tinggi, *career cost* yang lebih banyak, dan alasan keluar dari pekerjaan karena ingin fokus mengurus rumah tangga. Kondisi ini membuat ibu bekerja seringkali berada pada keadaan dimana mereka tetap berkarir namun dengan peranan dalam keluarga yang lebih sedikit atau bahkan menjadi seorang ibu dengan sedikit dedikasi untuk bekerja (Anwar, 2015).

Perempuan bekerja rentan mengalami konflik peran dibandingkan laki-laki karena status dan perannya dalam rumah tangga (Harsiwi, 2004; Kinnunen & Mauno, 1998; Martins et al., 2002). Hal tersebut dikarenakan pekerjaan perempuan dalam rumah tangga merupakan hal yang bersifat rutinitas, sedangkan pada laki-laki lebih bersifat fleksibel (Ahmad, 2005; Ford et al., 2007). Pekerjaan rutinitas seperti mengasuh anak dan mengurus urusan domestik yang biasa dilakukan perempuan menuntut mereka harus melakukan banyak hal selain

aktivitas kantor sehingga menambah waktu bekerja meskipun hal tersebut dilakukan di rumah. Kondisi lain yang terlihat pada ibu bekerja ialah mengikutkan tugas keluarga pada aktivitas pekerjaan seperti mengasuh anak di tempat kerja. Hal tersebut rentan memicu konflik dalam diri perempuan bekerja karena akan mendapatkan persepsi negatif dari rekan kerja terlebih jika belum adanya regulasi yang pasti terkait dukungan organisasi terhadap peran ganda perempuan serta berkurangnya kualitas pekerjaan sebagaimana yang diungkapkan salah satu dosen perempuan di IAIN Parepare.

Dosen memiliki tugas utama yang tertuang dalam beban kerja dosen meliputi kegiatan pengajaran, penelitian, pengabdian, dan penunjang. Selain itu, tugas-tugas lain yang menunjang keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi dalam hal ini kampus seringkali menuntut dosen melakukan tugas-tugas administrasi di luar tugas utama yang biasanya justru menyita lebih banyak waktu. Handayani (2013) dalam Hanifia & Ratnaningsih (2020) mengemukakan bahwa dosen perempuan pada satu sisi ingin mencapai kinerja optimal dalam fungsi pengajaran, penelitian, dan unsur penunjang lainnya, namun di sisi lain juga ingin berhasil dalam peran di keluarga. Dalam kondisi demikian, maka dituntut bagi dosen perempuan khususnya di IAIN Parepare memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga atau yang biasa lazim disebut keseimbangan kerja-keluarga (*work-family balance*).

Perempuan bekerja secara otomatis mengalami peningkatan tanggung jawab dalam domain pekerjaan, namun dalam peran tradisional tidak diikuti dengan berkurangnya tanggung jawab di ranah domestik, menyebabkan perempuan sering menanggung beban berat yang tidak wajar dan berjuang untuk mencapai keseimbangan antara tanggung jawab mereka di dua domain (Duxbury & Higgins, 1991). Keseimbangan kerja-keluarga biasanya dapat dipahami melalui kondisi seimbang untuk mencapai keharmonisan dalam kehidupan (Resourcing, 2005). Keseimbangan kerja-keluarga, di sisi lain, adalah jenis harmonisasi dan integrasi komprehensif antara pekerjaan publik dan ranah domestik (Crozier-Durham,

2007). Sementara Clark (Desrochers & Sargent, 2004) mendefinisikan keseimbangan kerja-keluarga sebagai rasa puas dan keberfungsian dengan baik dalam domain pekerjaan dan keluarga dengan sedikit atau tanpa konflik peran.

Menurut Friedman & Greenhaus (2000) kapasitas seseorang untuk membagi waktu dan perhatiannya antara tugas-tugasnya—baik peran kerja maupun peran keluarga—menentukan apakah keseimbangan kerja-keluarga dapat dicapai. lebih lanjut, Greenhaus et al., (2003) mendefinisikan kesimbangan kerja-keluarga sebagai sejauhmana individu terlibat dan puas dengan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Ada dua komponen keseimbangan kerja-keluarga. Pertama, mencurahkan waktu dan usaha untuk setiap peran. Yang kedua adalah perpaduan antara tanggung jawab keluarga dan komitmen pekerjaan. Dengan demikian, keseimbangan kerja-keluarga dapat didefinisikan sebagai adalah kapasitas individu dalam membagi waktu dan perhatiannya antar tugas-tugas dalam peran sebagai pekerja dan tugas-tugas dalam perannya di keluarga dengan perasaan puas dan dengan sedikit atau tanpa konflik peran.

Berdasarkan unsur waktu dan keterlibatan psikologis dari Greenhouse, Collins, dan Shaw (2003) dikemukakan tiga aspek dalam melihat keseimbangan kerja-keluarga, yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Keseimbangan waktu merujuk pada sejumlah waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan peran di keluarga adalah sama. Keseimbangan keterlibatan merujuk pada tingkat keterlibatan psikologis yang setara dalam peran di keluarga dan pekerjaan. sedangkan keseimbangan kepuasan merujuk pada tingkat kepuasan yang sama dalam peran di pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan teori batas (*border*), ada beberapa hal yang dapat dilakukan guna mencapai dan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengelola keterlibatan pada pekerjaan dan keluarga, baik itu komunikasi terhadap pasangan maupun pimpinan kerja terkait permasalahan di dalam pekerjaan maupun keluarga (Handayani, 2013). Penelitian

terkait dari Abendroth & Den Dulk (2011) mengungkapkan bahwa dukungan keluarga sangatlah relevan terhadap *work life balance*. Keterlibatan para anggota keluarga dalam menyelesaikan setiap pekerjaan rumah tangga, hubungan para anggota keluarga yang harmonis, sehingga mampu meminimalkan konflik menjadi hal-hal yang termasuk dalam dukungan keluarga (Bintang & Astiti, 2016).

Upaya dalam menggunakan komunikasi yang tepat dalam sebuah keluarga menjadi hal yang penting. Setiap komponen dalam keluarga harus menyadari bagaimana menghubungkan satu sama lain. Setiap keluarga membutuhkan saluran yang tepat dan memahami cara mengirim pesan untuk semua anggota keluarga. Sehingga pada akhirnya menjadi wanita karir tidak selalu berada dalam situasi konflik tapi berada pada kondisi seimbang.

Komunikasi antar pribadi dalam sebuah keluarga yang dibina dengan baik akan menciptakan harmonisasi dan akhirnya anggota keluarga mengetahui apa yang diinginkan dan tidak diinginkan (Cangara, 2006). Pola komunikasi setiap keluarga berbeda bergantung cara berhubungan dan berkomunikasi setiap hari. Pola komunikasi keluarga merupakan pola penyampaian pesan yang disengaja dan bermakna sama di antara individu-individu yang memiliki hubungan biologis, hukum, atau melalui komitmen seperti pernikahan untuk memelihara dan mengendalikan satu sama lain (Le Poire, 2006). Poire (2006) dalam Rahmadani (2018) mengemukakan bahwa terdapat dua fungsi utama dalam keluarga beserta empat fungsi pendukung yang memengaruhi dan dipengaruhi oleh komunikasi dan digabungkan membentuk identitas kolektif keluarga.

Olson, Sprenkle, dan Russell (1979) dalam Poire (2006) mengembangkan model sirkumpleks pernikahan dan keluarga untuk menjelaskan lebih lanjut mengenai unsur-unsur pola komunikasi dalam keluarga. Terdapat 3 unsur pola komunikasi berdasarkan model sirkumpleks pernikahan dan keluarga yakni *cohesion*, *adaptability*, dan *communication*. *Cohesion* adalah sebuah ikatan emosional yang terbentuk berdasarkan pengalaman anggota keluarga satu sama lain. Melalui komunikasi, anggota keluarga dapat berkembang, memelihara, ataupun

mengubah pola-pola kohesi dalam keluarga tersebut. *Adaptability* atau adaptabilitas yang juga biasa disebut fleksibilitas merupakan sejumlah perubahan dalam kepemimpinan peran, hubungan dan aturan dalam hubungan keluarga. Sedangkan *communication* atau komunikasi diibaratkan sebagai minyak yang memperlancar firksi antara pasangan dan anggota keluarga. Komunikasi berfungsi mencegah gesekan atau pertengkaran yang dapat merusak hubungan dari pasangan suami istri ataupun masing-masing anggota keluarga. Komunikasi menjadi faktor penting dalam mengelola keseimbangan kohesi dan fleksibilitas dalam keluarga.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh pola komunikasi keluarga terhadap keseimbangan kerja-keluarga pada dosen perempuan di IAIN Parepare. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara pola komunikasi keluarga dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen perempuan di IAIN Parepare.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen perempuan di IAIN Parepare yang berjumlah 104 Orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 40 orang dengan teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Adapun kriteria pengambilan sampelnya yaitu dosen perempuan yang telah menikah, memiliki anak dengan maksimal usia 12 tahun, dan berusia 28-40 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan model Skala Likert melalui 5 pilihan jawaban. Penelitian ini menggunakan skala yaitu Skala Pola Komunikasi Keluarga yang disusun penulis berdasarkan aspek dari Olson, Sprenkle, dan Russell (1979) yakni *cohesion*, *adapatability*, dan *communication* serta Skala Keseimbangan Kerja-Keluarga yang disusun berdasarkan aspek keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan dari Greenhouse, Collins, dan Shaw (2003). Aitem valid pada Skala Pola Komunikasi Keluarga sejumlah 18 aitem ( $\alpha = 0.641$ ) dan aitem valid pada Skala Keseimbangan Kerja-

Keluarga sejumlah 15 aitem ( $\alpha = 0.654$ ). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi linear sederhana untuk melihat sejauhmana pengaruh variabel pola komunikasi keluarga terhadap variabel keseimbangan kerja-keluarga.

## **HASIL**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS)* Versi 27.0 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pola komunikasi keluarga dengan keseimbangan kerja keluarga pada dosen perempuan di IAIN Parepare. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi  $p = 0.004$  ( $p < 0.05$ ). Hasil positif pada nilai koefisien regresi (0.394) menunjukkan bahwa semakin positif atau semakin baik pola komunikasi keluarga maka akan semakin tinggi keseimbangan kerja-keluarga pada dosen perempuan di IAIN Parepare. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pola komunikasi keluarga dengan keseimbangan kerja-keluarga diterima.

*Tabel 1. Uji Hipotesis*

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std.Erro</b>	<b>Beta</b>		
1 (Constant)	28.662	9.348		3.066	.004
Pola Komunikasi Keluarga	.394	.130	.442	3.034	.004

a. Dependent Variabel: Keseimbangan Kerja-Keluarga

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini sebesar 0.195 yang merupakan sumbangan efektif dari pola komunikasi keluarga. Hal ini berarti terdapat 19.5 % sumbangan efektif pola komunikasi keluarga terhadap keseimbangan kerja-keluarga, sedangkan selebihnya sebesar 80.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap pada penelitian ini. Persamaan garis regresi pada pengaruh pola komunikasi keluarga terhadap keseimbangan kerja-keluarga

adalah  $Y = 28.662 + 0.394X$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kerja-keluarga (Y) berubah sebesar 0.394 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel pola komunikasi keluarga (X).

*Tabel 2. Sumbangan Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y*

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.442 <sup>a</sup>	.195	.174	5.069

Predictors: (Constant), Pola Komunikasi Keluarga

Pada penelitian ini, mayoritas responden memiliki keseimbangan kerja-keluarga berada pada kategori tinggi sebanyak 67.5%, kategori sangat tinggi sebanyak 27.5%, kategori sedang 5%, sedangkan pada kategori rendah dan sangat rendah 0%. Dengan demikian responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap kemampuannya dan kapasitasnya dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Sedangkan pada variabel pola komunikasi keluarga menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pola komunikasi keluarga yang positif, dengan rincian kategori sangat tinggi atau sangat positif sebesar 41.25%, kategori positif/tinggi sebesar 29%, kategori sedang atau biasa-biasa saja 16.02%, kategori rendah atau negatif sebesar 9.3% dan kategori sangat negatif atau rendah sebesar 4,43%.

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pola komunikasi keluarga sebagai variabel bebas terhadap keseimbangan kerja-keluarga sebagai variabel terikat pada dosen perempuan di IAIN Parepare. Dari hasil uji hipotesis diperoleh hasil bahwa pola komunikasi keluarga berpengaruh positif terhadap keseimbangan kerja keluarga pada dosen perempuan. Helmle (2010) dalam Handayani et al., (2015) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor internal yang turut memengaruhi dan meningkatkan keseimbangan kerja keluarga, baik komunikasi dari sisi keluarga maupun komunikasi di tempat kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian terdahulu dengan pendekatan teori batas (*border*) ditemukan bahwa beberapa hal yang dapat dilakukan guna mencapai dan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yaitu dengan mengelola keterlibatan pada pekerjaan dan keluarga berupa komunikasi, baik komunikasi terhadap pasangan maupun komunikasi terhadap pimpinan kerja terkait permasalahan di dalam pekerjaan maupun keluarga (Handayani, 2013).

Lebih jauh dalam penelitiannya, Handayani et al., (2015) mengeksplorasi lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kerja-keluarga pada ibu bekerja. Salah satu temuan yang dihasilkan adalah dukungan sosial sebagai bagian dari faktor eskternal. Dukungan sosial yang dimaksud termasuk di dalamnya adalah bagian dari komunikasi seperti berbagi cerita tentang semua permasalahan ke suami, kesediaan berbagi pikiran, serta menemukan cara yang tepat untuk mengatasi masalah bersama suami. Adapun dukungan sosial lainnya adalah dukungan suami, kesediaan suami berbagi peran, dukungan keluarga, motivasi orangtua dalam bekerja, dukungan supervisor, pemberian izin untuk meninggalkan pekerjaan jika anak sedang sakit, serta dukungan teman.

Sofian (2014) mengemukakan bahwa perempuan yang memilih untuk berkarir didasarkan atas lima motif, yaitu untuk membantu finansial keluarga, menerapkan ilmu, bersosialisasi, memiliki penghasilan sendiri, dan bentuk aktualisasi diri. Oleh karena itu penting bagi perempuan menjaga karir dengan menghasilkan karya dan kreativitas yang bermanfaat bagi orang lain sebagai bentuk menjaga anugrah dari Tuhan. Keluarga dan dan karir sama-sama anugrah dari Tuhan yang harus dijaga dengan baik, dimana salah satu cara untuk menjaga kedua hal tersebut dengan berkomunikasi. Komunikasi bagi wanita karir merupakan bentuk nyata dari kasih sayang, cinta, dan kepedulian untuk menjaga keutuhan keluarga dan karir. Sejalan dengan riset tersebut, Wijayanto & Fauziah, (2020) mengemukakan bahwa teknik komunikasi yang baik merupakan salah satu cara pada perempuan untuk menjalankan peran gandanya sekaligus menjaga

keseimbangan pada pekerjaan dan keluarga selain dari manajemen waktu, mencari bantuan orang lain, dan mengurangi jarak fisik antar peran. Kemampuan perempuan dalam menjaga keseimbangan memiliki dampak yang menguntungkan pada etos kerja dan kinerjanya serta stabilitas dalam keluarga.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara pola komunikasi keluarga dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen perempuan di IAIN Parepare dengan nilai signifikansi  $p = 0.004$  ( $p < 0.05$ ). Hasil positif pada nilai koefisien regresi (0.394) menunjukkan bahwa semakin positif atau semakin baik pola komunikasi keluarga maka akan semakin tinggi keseimbangan kerja-keluarga pada dosen perempuan di IAIN Parepare.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abendroth, A.-K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234–256.
- Anwar, H. (2015). Orientasi peran egaliter, keseimbangan kerja-keluarga dan kepuasan keluarga pada perempuan yang berperan ganda. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 1(1), 55.
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita bali di desa adat sading, mangupura, badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382–394.
- Cangara, H. (2006). Pengantar ilmu komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Crozier-Durham, M. (2007). *Work/life balance: Personal and organisational strategies of school leaders*. Victoria University.
- Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary/border theory and work-family integration. *Organization Management Journal*, 1(1), 11.

- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(1), 60.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 57.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family--allies or enemies?: what happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press, USA.
- 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.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi, 21*(2), 90.
- Handayani, A., Afiatin, T., Adiyanti, M. G., & Himam, F. (2015). Factors impacting work family balance of working mothers. *ANIMA Indonesian Psychological Journal, 30*(4), 178–190.
- Hanifia, C., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Empati, 7*(1), 130–135.
- Harsiwi, A. M. (2004). Konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja akademisi wanita. *Jurnal Ekobis, 5*(2), 217–229.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*(2), 157–177.
- Le Poire, B. A. (2006). *Family communication: Nurturing and control in a changing world*. Sage.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal, 45*(2), 399–409.
- Rahmadani, R. (2018). *Pola Komunikasi Suami Istri Dual Worker yang Tinggal Bersama Lansia Demensia*. Universitas Airlangga.
- Resourcing, H. (2005). The case for work/life balance: Closing the gap between

policy and practice. *Hudson Australia and New Zealand Available on Wwww. Hudson. Com.*

Sofian, F. A. (2014). Makna komunikasi keluarga bagi wanita karier: Studi fenomenologi mengenai makna komunikasi keluarga bagi wanita karier di kota Bandung. *Humaniora*, 5(1), 468–482.

Wijayanto, A. Y., & Fauziah, N. (2020). Kerja di Genggamanku Keluarga di Hatiku Interpretative Phenomenological Analysis tentang Work-Family Balance pada Ibu Bekerja. *Jurnal Empati*, 7(1), 76–83.