

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman dan munculnya modernisasi, fenomena perempuan bekerja merupakan suatu hal yang biasa. Apalagi, menurut Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dalam Profil Perempuan Indonesia, 2018) di negara Indonesia sebagai negara berkembang, sudah banyak para wanita yang memiliki pekerjaan, entah itu kebutuhan untuk aktualisasi dirinya ataupun untuk membantu perekonomian keluarga demi memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Beberapa pekerja perempuan bahkan mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan, mulai dari Presiden, Menteri, maupun Manajer. Pada saat ini, terjadi pula pergeseran jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para perempuan, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dahulu dominan dilakukan laki-laki, sekarang ini banyak juga dilakukan para perempuan.

Menurut independen.id (2017), pekerja perempuan di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahun. Persentase jumlah pekerja perempuan mencapai 50 persen lebih dibandingkan jumlah pekerja laki-laki. Pada sektor tertentu seperti jasa kemasyarakatan, jumlah pekerja perempuan hampir menyamai jumlah pekerja laki-laki. Jumlah wanita dalam angkatan kerja meningkat dari 18 juta pada tahun 1950 ke 66 juta pada tahun 2000 (Mondy, 2010). Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), terjadi pertumbuhan jumlah tenaga kerja perempuan dari 2018 ke 2019. Pada 2018, tercatat 47,95 juta orang perempuan yang bekerja. Jumlahnya meningkat setahun setelahnya menjadi 48,75 juta orang. Sementara

itu, jumlah pekerja perempuan di Provinsi Yogyakarta juga menunjukkan peningkatan. Menurut data dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Yogyakarta, tingkat partisipasi wanita dalam angkatan kerja meningkat dari sekitar 3.352 orang pada tahun 2018, menjadi 4.025 orang pada tahun 2020.

Menurut Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dalam Profil Perempuan Indonesia, 2018), persentase pekerja perempuan yang berstatus kawin sebesar 71,49 persen, sedangkan yang berstatus belum kawin sebesar 14,88 persen. Sehingga hal tersebut yang membuat karyawan wanita atau pekerja perempuan memiliki dilema besar. Seperti yang di katakan oleh Viranda dan Sahrah (2014), bekerja di luar rumah kemudian dapat menimbulkan permasalahan yang menjadi dilema bagi para wanita yang bekerja apalagi yang sudah menikah atau mengenyam rumah tangga, apakah nanti tetap bisa konsisten menjadi ibu rumah tangga dan mengurus keluarga atau tetap bekerja sebagai wanita karir. Mendapati kedua peran tersebut, para pekerja wanita terkadang diusik dilema. Serta masih ada banyak persoalan yang dialami oleh para wanita yang bekerja di luar rumah dan sudah menikah, seperti mengatur waktu dengan suami ataupun anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik dan benar. Tanpa disadari, mungkin saja ada yang merasa kesulitan dalam menjalani kedua peran tersebut sehingga akhirnya timbul persoalan-persoalan baru yang rumit dan semakin berkembang dalam kehidupan sehari-hari dan mempengaruhi kualitas untuk menjalankan pekerjaannya di kantor ataupun menjalankan perannya di dalam rumah tangga.

Suatu perusahaan atau organisasi pasti menginginkan kemajuan dalam hal apapun, dan tentunya perusahaan atau organisasi tersebut menginginkan karyawan atau sumber daya manusia nya juga menjadi lebih cepat tanggap (canggih) dan harus professional. Namun, dalam hal ini wanita yang bekerja di instansi dan sudah menikah, tentu memiliki peran dan tugas yang seringkali sulit untuk ditinggalkan. Apalagi, terdapat target atau tujuan yang harus dicapai dalam instansi perusahaan atau organisasi sehingga karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan profesional. Tetapi, di sisi lain karyawan wanita atau pekerja wanita juga memiliki tanggung jawab dan tuntutan lain di luar pekerjaan yang harus dipenuhi pula, salah satunya tanggung jawabnya terhadap keluarga. Adanya tuntutan yang berbeda dari peran ganda wanita bekerja yang sudah menikah terkadang itu yang menimbulkan gairah dan semangat kerjanya kurang, sehingga tuntutan yang diperoleh dari instansi perusahaan atau organisasi tersebut hasilnya kurang maksimal. Bagi seorang karyawan, khususnya karyawan wanita, kehidupannya sehari-hari terkonsentrasi atas dua kegiatan dan di dua tempat yang berbeda. Di satu sisi, pegawai merupakan bagian dari sebuah instansi perusahaan atau organisasi tempat mengabdikan diri dan mencari penghasilan. Sementara itu, di sisi yang lain seorang pegawai juga menjadi bagian dan bertanggung jawab atas keluarga yang dimilikinya. Konsentrasi dan pembagian waktu harus dilakukan oleh pegawai agar keduanya dapat berjalan dengan seimbang. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Keseimbangan antara kehidupan di dalam

pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Menurut Weckstein (2008), *Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual.

Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan menurut Hudson (2005) merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-Life Balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Adanya berbagai tuntutan peran yang harus dijalani oleh karyawan wanita yang sudah menikah, apabila tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan berbagai dampak. Bagi instansi dan perusahaan atau organisasi, rendahnya *work-life balance* dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan peningkatan *turnover* (Beauregard & Henry, 2009; Huang, Lawler, & Lei, 2007).

Fenomena yang terjadi pada kebanyakan karyawan wanita yang sudah menikah, yaitu belum sepenuhnya memiliki keseimbangan kerja-kehidupan atau *work-life balance*, antara pekerjaan di rumah dengan pekerjaan di luar rumah seperti di instansi perusahaan atau organisasi (Mayangsari & Amalia, 2018). Tekanan kerja yang terus meningkat pada wanita berperan ganda mempengaruhi kesejahteraan fisik, emosi dan sosial orang tersebut, sehingga *work-life balance* menjadi suatu keharusan yang dimiliki untuk meningkatkan kualitas hidupnya (Doherty, 2004). Hal ini dibuktikan pada hasil studi pendahuluan dari Mayangsari

dan Amalia (2018) pada seorang subjek wanita karir yang bekerja di salah satu Bank yang mengungkapkan bahwa dirinya mengalami kesulitan mengatur waktu dalam kehidupannya. Dua peran yang ia jalani membuat ia perlu usaha lebih dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan didalam keluarga, hal ini pada akhirnya sering mempengaruhi munculnya masalah dan tanggung jawabnya ketika berperan sebagai wanita bekerja, peran istri, dan peran sebagai ibu. Sehingga, konsep *work-life balance* berusaha meminimalkan ketegangan antara pekerjaan dan bagian lain dari kehidupan seseorang (Jones, Burke, & Westman, 2013; Orkibi & Brandt, 2015).

Menurut Hudson (2005), *work-life balance* meliputi beberapa aspek, yaitu Keseimbangan waktu, Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut. Lalu, Keseimbangan keterlibatan, Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya. Dan, terdapat Keseimbangan kepuasan, yaitu tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut. Sehingga, tidak terpenuhinya salah satu aspek tersebut akan membuat rendahnya tingkat *work-life balance*.

Duxbury dan Higgins (1991) mengemukakan bahwa keterlibatan para wanita dalam dunia kerja memberikan beban yang ganda pada dirinya sebagai seorang wanita. Wanita diminta berkomitmen terhadap pekerjaan mereka seperti laki-laki, sementara pada waktu yang bersamaan mereka juga harus memberikan prioritas peran pada keluarga sebagai ibu rumah tangga. Serta, pada wanita, tanggung jawab dan perannya dalam keluarga dipandang lebih membebani secara psikologis dibandingkan pada laki-laki. Sebagai contoh, merawat anak yang sakit merupakan pekerjaan yang biasa dikerjakan oleh wanita, sedangkan laki-laki cenderung mengambil peran lain seperti bermain dengan anak (Choi & Chen, 2006). Selain itu, ketidakseimbangan kehidupan kerja pada wanita pekerja dapat berdampak negatif pada kehidupan keluarganya. Wanita pekerja yang kurang memiliki keseimbangan dalam menjalankan perannya cenderung juga memiliki kualitas interaksi yang buruk dengan anak-anak mereka (Milkie, et al., 2010). Hal tersebut tentu rentan memicu munculnya berbagai permasalahan sosial yang terjadi entah itu pada anak maupun pada suami. Tentunya, hal itu juga yang menjadi faktor penting dan perlu dipertimbangkan oleh setiap wanita karir yang sudah menikah untuk menjaga produktifitas kerja tetap terjaga, dengan adanya *work-life balance* wanita karir yang sudah menikah dapat mencapai kinerja dan berkomitmen terhadap organisasi mereka (Burdzinska & Rutkowska, 2015). Adanya berbagai dampak yang muncul akibat rendahnya tingkat *work-life balance* pada individu khususnya pada karyawan wanita yang sudah menikah, membuat topik ini pun penting untuk diteliti.

Abubaker dan Bagley (2016) menemukan bahwa keseimbangan antara tuntutan peran dalam pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial adalah masalah yang menantang masyarakat modern, khususnya relevan untuk menganalisa naiknya partisipasi perempuan sebagai tenaga kerja. Konflik peran ini dapat mengakibatkan stres psikologis yang signifikan bagi individu dan institusi, jika seorang perempuan tidak mampu menyeimbangkan perannya. Karena banyak karyawan berusaha untuk mencapai kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja maupun di rumah dengan mengurangi konflik perannya (Michel, Bosch, & Rexroth, 2014). Sehingga hal tersebut membuat *work-life balance* semakin penting dimiliki oleh karyawan wanita yang sudah menikah. Kaur (2013) mengemukakan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan memainkan peran penting untuk hidup terbebas dari masalah kesehatan yang berhubungan dengan mental (seperti stress, depresi, kecemasan, dan lain-lain) serta memperoleh kepuasan dalam pekerjaan, dan strategi adaptif dalam menangani situasi stress baik di tempat kerja ataupun di rumah. Karyawan wanita yang sudah menikah tentu saja diharapkan dapat menyeimbangkan antara perannya dalam pekerjaan dengan berbagai aspek kehidupan lain, seperti hubungan sosial dan mengurus anak maupun keluarga di rumah. Adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di dalam pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan penting untuk dimiliki demi menghindari terjadinya konflik-konflik yang terjadi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi khususnya keluarga. Konsep keseimbangan peran menawarkan suatu alternatif bahwa individu memprioritaskan peran secara hirarki untuk mengorganisir dan mengatur berbagai tanggung jawab (Handayani,

2015). Setiap karyawan pasti menginginkan agar keduanya berjalan dengan baik. Keseimbangan antar keduanya sangat dibutuhkan karyawan wanita, agar karyawan wanita tersebut dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya.

Clark (2000), menyatakan *work-life balance* adalah kehidupan yang seimbang dimana individu mampu melaksanakan tanggung jawabnya di tempat kerja, di rumah dan di masyarakat dengan konflik peran yang sangat minimal. Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa pada wanita pekerja, membagi waktu untuk pekerjaan, keluarga, dan diri sendiri merupakan persoalan terberat yang membutuhkan usaha lebih besar untuk menyelesaikannya (Wijayanti, 2016). Hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Khusdiana (2019) serta Bintang dan Astiti (2016) yang mengatakan bahwa karyawan wanita belum sepenuhnya memiliki keseimbangan kerja-kehidupan dan masih sulit membagi peran di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Tuntutan kerja yang dimiliki oleh karyawan wanita seringkali membuat mereka kesulitan untuk memenuhi tanggung jawabnya pada aspek kehidupan lain, seperti pada keluarga. Sebanyak tiga orang karyawan wanita yang sudah menikah yang peneliti berhasil wawancarai membuktikan bahwa beberapa karyawan wanita yang sudah menikah belum sepenuhnya memiliki *work-life balance* pada kehidupannya, baik itu melakukan pekerjaan di dalam rumah dengan pekerjaan di luar rumah seperti di perusahaan maupun organisasi. Hal ini nampak ketika mereka mengatakan bahwa pagi mulai jam 7 para karyawan wanita yang sudah menikah tersebut sudah harus siap untuk bekerja sehingga pekerjaan rumah seperti mencuci baju, membersihkan

rumah, memasak, menyiapkan keperluan anak dan suami jadi terabaikan. Selain itu, tidak adanya dukungan yang datang dari suami maupun anggota keluarga lainnya, kemudian membuat keharmonisan dalam rumah tangga pun ikut berkurang, sehingga menyebabkan dampak ke karyawan wanita dalam melakukan pekerjaannya. Hal itu yang membuat subjek menjadi tidak fokus dan tidak produktif dalam bekerja. Karyawan wanita tersebut juga mengatakan bahwa harus bisa bersikap profesional dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta mampu memenuhi target kerja yang harus dicapai dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga, harus bekerja lembur dan pulang malam karena tidak ingin membawa pekerjaannya ke rumah. Hal tersebut menyebabkan banyak dampak seperti pekerjaannya di rumah terbengkalai serta mempengaruhi diri subjek menjadi mudah emosi karena kelelahan setelah pulang bekerja. Maka dari itu, keseimbangan kerja para karyawan khususnya pada karyawan wanita bisa dibidang kurang seimbang yang disebabkan karena faktor dukungan dari keluarga.

Menurut Swift (2002) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun. Ross dan Vasantha (2014) menambahkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja berjalan beriringan. Bagian penting dalam hal ini adalah bagaimana karyawan menyeimbangkan hidup mereka dan bagaimana efektivitas kebijakan dan praktek di tempat mereka bekerja untuk mendukung karyawan mencapai tujuan ini.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat terdapat empat faktor utama demi tercapainya *work-life balance* menurut Poulouse & Sudarsan (2014), yaitu Faktor individu, yang merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu, meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional. Lalu, ada Faktor organisasi, meliputi dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, *job stress*, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan teknologi. Setelah itu, terdapat Faktor sosial, dimana dukungan ini berasal dari lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga serta perselisihan keluarga. Serta terdapat beberapa faktor-faktor lainnya yang merupakan faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya, umur, gender, status pernikahan, pengalaman, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga. Lalu, Greenhaus dan Beutell (1985) telah mengidentifikasi keluarga merupakan faktor domain yang memiliki peran penting dalam berkembang pekerjaan konflik keluarga dan faktor-faktor ini terdiri dari jumlah anak, pekerjaan pasangan, pertengkaran keluarga, dukungan pasangan yang rendah dan ekspektasi akan kasih sayang dan keterbukaan.

Dukungan sosial keluarga menurut Sarafino dan Smith (2011) adalah dukungan kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan dan penerimaan dari keluarga yang membuat individu merasa dicintai. Menurut Friedman (1998) Dukungan keluarga merupakan salah satu jenis dari dukungan sosial yang berupa

interaksi timbal balik antara individu atau anggota keluarga dapat menimbulkan hubungan ketergantungan satu sama lain. Dukungan keluarga dapat berupa informasi atau nasehat verbal dan nonverbal, bantuan nyata, tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial atau adanya perasaan bahwa kehadiran orang lain mempunyai manfaat emosional atau mempunyai peran terhadap perilaku bagi pihak penerima dukungan sosial. Pemberian bantuan berupa tingkah laku atau materi atau hubungan sosial yang akrab sehingga individu merasa diperhatikan, bernilai dan dicintai. Menurut Santi (2003), dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan model dukungan yang dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan salah satu atau lebih aspek emosi, penilaian, informasi, dan instrumen sehingga dapat mereduksi beban yang diterima individu. Budiman (2006) menunjukkan bahwa faktor penting yang dapat mengurangi dilema antara keluarga dan pekerjaan bagi wanita adalah adanya dukungan dari suami. Sekaran (1986) juga mengatakan bahwa dukungan dan bantuan yang diberikan suami dan anggota keluarga lainnya akan memberikan kesempatan kepada istri untuk mengembangkan karirnya. Adanya dukungan sosial dari anggota keluarga ini akan memberikan rasa aman bagi wanita untuk berkarir.

Tercapainya *work-life balance* pada wanita bekerja seringkali tidak terlepas dari adanya berbagai bentuk dukungan oleh orang-orang dalam lingkup terdekat kita khususnya yang datang dari keluarga. Dukungan keluarga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *work-life balance*. Penelitian Abendroth & den Dulk (2011) menyebutkan bahwa *emotional family support* terbukti nyata memberikan

pengaruh berupa dampak positif terhadap *work-life balance*. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Seiger dan Wiese (2009). Dalam hasil penelitiannya tersebut menjelaskan, dukungan sosial yang berasal dari pasangan, anggota keluarga, teman, dan rekan kerja cenderung memengaruhi seseorang dalam menyeimbangkan perannya, sehingga dapat mengurangi terjadinya konflik akibat dari berbagai tuntutan peran sebagai karyawan sekaligus ibu rumah tangga. Lalu, menurut Rini (2002) wanita yang bekerja cenderung mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dan bervariasi, sehingga cenderung mempunyai pola pikir yang lebih terbuka, lebih energik, mempunyai wawasan luas dan lebih dinamis. Dengan demikian, keberadaan istri dapat menjadi partner bagi suami, untuk menjadi teman bertukar pikiran, serta saling membagi harapan, pandangan dan tanggung jawab. Serta, menurut Schaie dan Willis (1991) bahwa dukungan sosial dari suami dan keluarga merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat unsur hubungan saling tergantung (*independent relationship*). Setiap anggota keluarga memiliki peran spesifik yang dapat dimanfaatkan dalam sistem tersebut dan setiap anggota bergantung pada anggota yang lain agar dapat memainkan perannya.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Mathew & Panchanatham (2011), yang mengatakan bahwa kurangnya dukungan sosial merupakan faktor utama yang mempengaruhi *work-life balance* di kalangan pekerja wanita. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh positif terhadap *work-life balance* karena dukungan sosial yang berasal dari berbagai sumber dapat membantu mengurangi konflik dalam keluarga dan

pekerjaan (Lapierre & Allen, 2006; Selvarajan, Cloninger, & Singh, 2013; Van Daalen, Willemsen, & Sanders, 2006). Dukungan Sosial tersebut dapat berasal dari dukungan pasangan, rekan kerja, keluarga, supervisor, maupun dari instansi dan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, peneliti menyadari arti pentingnya dukungan sosial, khususnya dukungan sosial dari keluarga dalam menunjang keseimbangan kerja atau *work-life balance* pada karyawan wanita yang sudah menikah. Penelitian tentang ini juga masih belum terlalu berkembang di Indonesia. Maka dari itu, peneliti ingin mengkaji lebih dalam tentang bagaimana hubungan dari dukungan sosial keluarga terhadap *work-life balance* pada karyawan wanita yang sudah menikah. Diharapkan adanya dukungan sosial keluarga tersebut sehingga karyawan wanita, istri atau ibu yang bekerja agar dapat memiliki dukungan dalam pekerjaannya dan seimbang dalam menjalankan berbagai peran secara optimal dan efisien.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Meninjau dari rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dukungan sosial keluarga dengan *work-life balance* pada karyawan wanita yang sudah menikah.

Lalu, hasil yang diharapkan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambahkan wawasan dalam bidang ilmu Psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi bagi para pembaca. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan serta referensi mengenai pentingnya peran dukungan sosial keluarga untuk meningkatkan *work-life balance* pada karyawan wanita yang sudah menikah.

2. Manfaat Praktis

Bagi partisipan, hasil penelitian ini diharapkan agar partisipan lebih memahami konsekuensi menjalani beberapa peran dalam hidupnya, sehingga dapat mengoptimalkan dukungan sosial keluarga di lingkungannya untuk mencapai *work-life balance*. Selain itu, bagi lingkungan sosial sekitar partisipan seperti keluarga, teman dekat maupun rekan kerja juga diharapkan memberikan dukungan yang lebih untuk karyawan wanita yang sedang bekerja. Bagi instansi kerja dan kantor atau organisasi, penelitian ini diharapkan dapat mendorong instansi kerja dan kantor atau organisasi untuk memberikan dukungan sosial

berupa kebijakan-kebijakan kerja atau motivasi yang memberi peluang bagi karyawan wanita untuk mencapai *work-life balance*.