

Peran Efikasi Diri dalam Pekerjaan terhadap Keseimbangan Pekerjaan dan Keluarga Pada Karyawan

Lifthya Ahadiati Akmala

Malida Fatimah

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Abstrak. The challenge to balance the roles between work and family for employees is influenced by various factors ranging from organizational and individual aspects. Occupational self-efficacy is an individual factor that predict of work-family balance. The purpose of this study is to empirically examine the relationship between work-family balance with occupational self-efficacy. This study uses two instruments including the work-family balance scale and occupational self-efficacy scale. Partisipants in this study were 138 employees. The results of the Spearmen Rho's analysis showed that occupational self-efficacy had a significant correlation with work-family balance ($p=0.00$, $p<0.05$).

Keywords: organizational support, occupational self-efficacy, work-family balance

Pendahuluan

Bagi setiap pasangan membagi peran di pekerjaan dan juga di rumah bukanlah hal yang mudah, meskipun pada kenyataannya peran pengasuhan masih banyak dibebankan kepada perempuan dibandingkan laki-laki. Dewasa ini, jumlah wanita yang bekerja mengalami peningkatan sehingga peran dan tanggung jawab di dalam keluarga antara laki-laki dan perempuan mulai memiliki tantangannya tersendiri. Perempuan dalam pekerjaan dituntut untuk berperan sama dengan karyawan laki-laki, sedangkan di rumah, perempuan dituntut untuk berperan lebih besar dibandingkan laki-laki. Seperti sebuah penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Rini (2021) terhadap polisi wanita, dimana berdasarkan wawancara yang dilakukan para polisi wanita mengeluhkan bahwa sebagai seorang polisi mereka dituntut untuk selalu siap setiap saat. Tidak ada keringanan dalam hal aturan dan juga beban kerja. Sedangkan, ketika di rumah, polisi wanita memiliki peran sebagai ibu rumah tangga, dimana

Korespondensi Penulis

Lifthya Ahadiati Akmala, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.

Email: lifthya.akmala@uii.ac.id

anak-anak meminta untuk ditemani oleh ibunya. Sayangnya peran di pekerjaan sudah tinggi, polisi wanita seringkali pulang dalam keadaan lelah sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang.

Lakshmi dan Gopinath (2013) dalam Kotteswaran dan Kala (2018) menyatakan bahwa keseimbangan pekerjaan dan keluarga pada karyawan perempuan tidak hanya tentang menyeimbangkan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi tapi juga menjadwalkan waktu mereka untuk hal profesional dan juga kehidupan pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika perempuan mampu menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, kepuasan kerja dan juga produktivitas mereka meningkat. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat konseling yang spesifik diberikan kepada karyawan perempuan untuk mengatur pekerjaan dan kehidupan mereka. Penelitian menyatakan bahwa rendahnya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pada karyawan perempuan mengarahkan pada rendahnya performansi mereka di pekerjaan. Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat lebih dari 30% karyawan perempuan memerlukan instruksi, pengarahan dan dukungan untuk mengatur keseimbangan pekerjaan dan kehidupan dan untuk meningkatkan performansi mereka. Bahkan penelitian Islami dan Susilarini (2021) menunjukkan bahwa taraf keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pada buruh kerja perempuan berada pada kategorisasi rendah.

Greenhaus dkk. (2003) menjelaskan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan sebagai proses keterlibatan pada peran di dalam pekerjaan dan keluarga secara imbang dan mengklaim bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga tersebut terdiri atas tiga aspek yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Seperti telah disebutkan di atas, bahwa keseimbangan pekerjaan dan keluarga akan meningkatkan performansi dan produktivitas karyawan. Dalam upaya untuk mencapai performansi dan produktivitas yang baik pada karyawan diperlukan adanya efikasi diri dalam pekerjaan. Schyns (2004; Kotteswaran & Kala, 2018) mengeksplorasi efikasi diri dalam pekerjaan pada karyawan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas mereka di institusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa performansi dan komitmen adalah hal yang penting dalam mencapai efikasi diri dalam pekerjaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa efikasi diri dalam pekerjaan yang tinggi berkorelasi dengan performa; individu dengan efikasi yang lebih tinggi mampu menghadapi tantangan lebih lama.

Menurut Schyns dan Sczesny (2010) mendefinisikan efikasi diri dalam pekerjaan sebagai keyakinan yang dimiliki seseorang bahkan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya karena mempunyai perilaku yang dipersyaratkan suatu pekerjaan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang lebih banyak melihat hubungan efikasi diri secara umum dan efikasi diri dalam situasi spesifik dengan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, penelitian ini menggunakan konsep efikasi diri dalam pekerjaan. Dalam konteks kerja, efikasi diri dalam pekerjaan dianggap lebih cocok digunakan karena dapat membandingkan tingkat efikasi diri pada tenaga kerja, meskipun mereka memiliki tugas yang berbeda dalam suatu institusi (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008). Hal ini karena efikasi diri dalam pekerjaan tidak menitikberatkan pada *specific-task self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang dalam melakukan tugas tertentu namun juga tidak terlalu umum dalam berbagai konteks seperti konsep *general*

self-efficacy. Titik berat efikasi diri dalam pekerjaan lebih pada domain atau area pekerjaan secara umum yang lingkungannya lebih luas dibanding tugas-tugas yang spesifik. Bandura (1997) menyebutkan bahwa efikasi diri dalam pekerjaan memengaruhi apakah seseorang berpikir inkonsisten atau strategis, optimis atau pesimis, memengaruhi tindakan yang dipilih, tantangan dan tujuan yang mereka atur serta komitmen mereka terhadapnya, seberapa banyak usaha yang dilakukan, seberapa besar hasil yang diharapkan, seberapa lama mampu bertahan dalam menghadapi rintangan, seberapa besar stres yang mereka alami dalam menghadapi tuntutan lingkungan, dan pilihan kehidupan yang mereka buat serta pencapaian yang telah mereka capai. Mendasarkan pada latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dalam pekerjaan dengan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan dengan pada karyawan.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang menguji secara empiris mengenai hubungan antara efikasi diri dalam pekerjaan sebagai variabel bebas dan keseimbangan pekerjaan dan keluarga sebagai variabel tergantung. Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang sesuai dengan masing-masing variabel.

Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

Keseimbangan pekerjaan dan keluarga dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sejauh mana individu memenuhi harapan terkait peran yang dinegosiasikan baik dalam domain pekerjaan dan keluarga (Carlson, et al, 2009). Dimensi yang membangun keseimbangan peran tersebut antara lain referensi terhadap harapan atau negosiasi peran dan perspektif pihak eksternal untuk menangkap apa yang diharapkan orang lain terhadap mereka (Carlson, et al, 2009).

Secara umum, efikasi diri diartikan sebagai kepercayaan dan kapasitas individu dalam menghasilkan perilaku. Dalam konteks dunia kerja, efikasi diri dalam pekerjaan dianggap lebih cocok digunakan karena dapat membandingkan tingkat efikasi diri pada tenaga kerja, meskipun mereka memiliki tugas yang berbeda dalam suatu institusi (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008). Efikasi diri dalam pekerjaan didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya karena memiliki perilaku sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya (Schyns & Sczesny, 2010).

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 138 karyawan yang bekerja di Indonesia dengan jumlah partisipan laki-laki sebanyak 67 orang dan partisipan perempuan sejumlah 71 orang yang berada pada

rentang usia 19 hingga 50 tahun. Partisipan penelitian dipilih menggunakan metode *purposive sampling* yang berarti terdapat beberapa kriteria khusus yang harus dipenuhi seperti telah bekerja di perusahaan tersebut selama minimal 1 tahun. Sebagian besar partisipan didominasi oleh karyawan dengan status pegawai tetap. Situasi pandemi yang dialami oleh seluruh partisipan dalam penelitian ini memberikan konsekuensi baru dalam pekerjaan mereka dimana sejumlah 87% partisipan (120 karyawan) melakukan pekerjaan mereka dari rumah.

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala yang telah dimodifikasi oleh peneliti dengan menyesuaikan kondisi partisipan penelitian. Keseimbangan pekerjaan dan keluarga diukur dengan menggunakan *Work-Family Balance Scale* milik Carlson, et al. (2009) yang terdiri atas 6 aitem dengan reliabilitas sebesar 0.905, sedangkan efikasi diri dalam pekerjaan diukur dengan menggunakan *Occupational Self-Efficacy Scale* milik Rigotti, et al. (2008) yang terdiri atas 6 aitem dengan reliabilitas sebesar 0.856. Keseluruhan skala menggunakan respon Skala Likert dengan rentang angka 1-5 yang bermakna semakin rendah nilai yang diberikan oleh partisipan penelitian menandakan semakin rendah pula konstruk tersebut dimiliki oleh partisipan penelitian.

Teknik Analisis Data

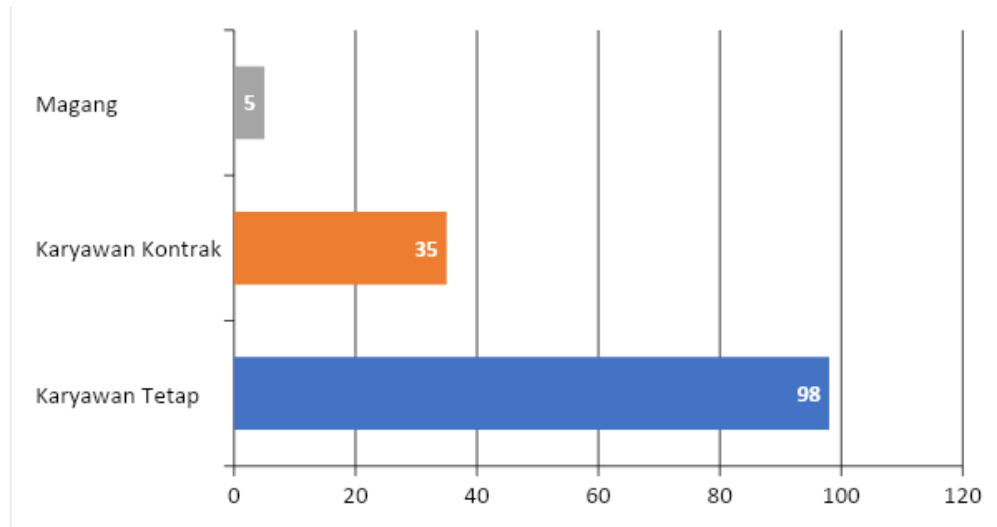
Analisis data penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment* untuk melihat tingkat korelasi antara variabel efikasi diri dalam pekerjaan dan keseimbangan pekerjaan dan keluarga dengan bantuan program Jeffreys's Amazing Statistics Program (JASP).

Hasil Penelitian

Deskripsi Partisipan Penelitian

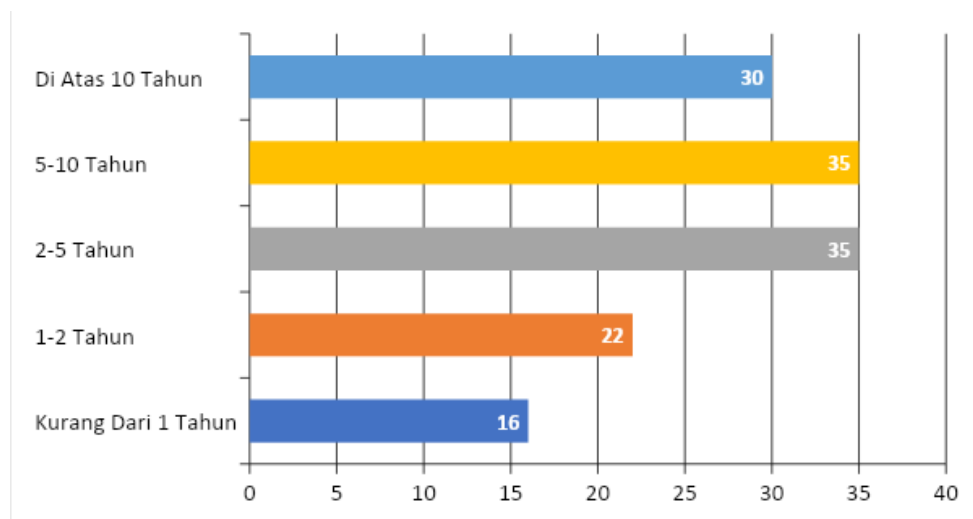
Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 138 orang karyawan yang bekerja di Indonesia dengan jumlah partisipan laki-laki sebanyak 49% (67 orang) serta 51% (71 orang) partisipan lainnya berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan status pekerjaannya, partisipan didominasi oleh karyawan tetap dengan persentase 71% (98 orang) sedangkan partisipan dengan status karyawan kontrak sebesar 25% (35 orang) dan karyawan dengan status magang memiliki persentase sebesar 4% (5 orang).

Gambar 1.

Sebaran Partisipan Penelitian Berdasarkan Status Pekerjaan

Masa kerja yang dimiliki oleh partisipan penelitian juga beragam mulai kurang dari 1 tahun hingga di atas 10 tahun. Mayoritas partisipan penelitian memiliki masa kerja 2 hingga 5 tahun serta 5 hingga 10 tahun dengan masing-masing partisipan pada kategori tersebut sebesar 25% (35 orang). Sebanyak 22% (30 orang) partisipan lainnya pada penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, 16% (22 orang) partisipan memiliki masa kerja 1 hingga 2 tahun dan 12% (16 orang) sisanya memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

Gambar 2.

Sebaran Partisipan Berdasarkan Masa Kerja

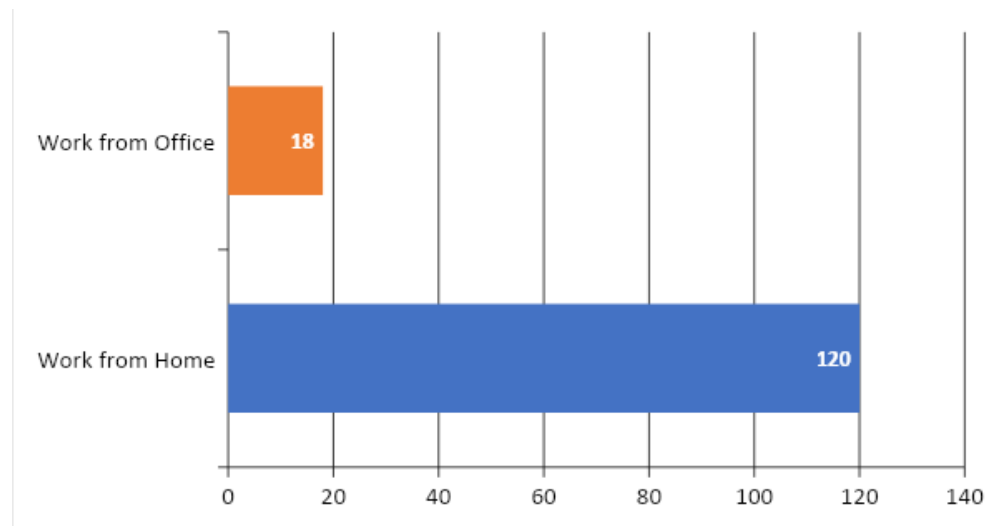
Partisipan penelitian yang sebagian besar tidak menduduki posisi manajerial dalam perusahaan ini atau sekitar 61% (84 orang) dan sebagian kecil lainnya memiliki posisi manajerial di perusahaan atau sekitar 39% (54 orang) memiliki rentang usia yang beragam mulai dari 19 tahun hingga di atas 50 tahun.

Partisipan pada penelitian ini didominasi oleh partisipan dengan usia produktif yaitu antara 25 hingga 30 tahun sebesar 40% (55 orang). Sebanyak 27% (37 orang) partisipan lainnya berusia 31 hingga 40 tahun dan 12% (17 orang) lainnya berusia kurang dari 25 tahun. Beberapa partisipan dalam penelitian ini juga memasuki usia matang dalam berkarir dimana 11% (15 orang) partisipan memiliki usia 41 hingga 50 tahun. Sebagian kecil lainnya atau sekitar 10% (14 orang) partisipan memasuki usia jelang pensiun dengan rentang usia di atas 50 tahun.

Situasi pandemi yang dialami oleh seluruh partisipan dalam penelitian ini memberikan konsekuensi baru dalam pekerjaan mereka dimana mayoritas partisipan sejumlah 87% (120 orang) melakukan pekerjaan mereka di rumah atau dikenal dengan istilah *work from home*. Sebagian kecil lainnya atau sekitar 13% (18 orang) partisipan tidak melakukan *work from home* selama pandemi ini dan tetap melakukan aktivitas pekerjaannya seperti biasa di kantor masing-masing.

Gambar 3.

Sebaran Partisipan Berdasarkan Aktivitas Kerja Selama Pandemi



Deskripsi Data Penelitian

Selanjutnya peneliti melakukan analisis deskriptif terhadap data penelitian yang telah dikumpulkan sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.

Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	M	SD	Min	Maks
KPK	138	24.28	3.68	15	30
EDP	138	25.75	3.16	18	30

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata untuk keseimbangan pekerjaan dan

keluarga menunjukkan angka sebesar 24.28, sedangkan skor rerata untuk efikasi diri dalam pekerjaan menunjukkan angka sebesar 25.75. Data penelitian tersebut selanjutnya diklasifikasikan dalam lima kategori didasarkan pada tingkat diferensiasi yang dikehendaki. Pada penelitian ini peneliti menggunakan nilai persentil dari skor respon jawaban pada skala yang digunakan sebagai dasar acuan kategorisasi. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan tersebut, maka kategorisasi partisipan dapat terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.

Kategori Skor Keseimbangan Pekerjaan dan Keluarga

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	23	17%
Tinggi	39	28%
Sedang	23	17%
Rendah	29	21%
Sangat Rendah	24	17%
Jumlah	138	100%

Hasil kategorisasi data penelitian pada skala keseimbangan pekerjaan dan keluarga menunjukkan bahwa mayoritas partisipan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang tergolong tinggi yaitu sebesar 28% (39 orang). Hal yang menarik dari partisipan penelitian ini bahwa ketika mayoritas partisipan tergolong tinggi pada keseimbangan pekerjaan dan keluarga yang dimiliki, akan tetapi sebaran terbesar kedua menunjukkan 21% partisipan penelitian (29 orang) memiliki keseimbangan pekerjaan dan keluarga yang tergolong rendah. Tiga kategori lainnya yaitu sangat tinggi, sedang, dan sangat rendah ketiganya memiliki persentase masing-masing sebesar 17% dari keseluruhan partisipan penelitian.

Tabel 3.

Kategori Skala Efikasi Diri dalam Pekerjaan

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	23	17%
Tinggi	37	27%
Sedang	25	18%
Rendah	36	26%
Sangat Rendah	17	12%
Jumlah	138	100%

Hasil kategorisasi partisipan penelitian pada skala efikasi diri dalam pekerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 27% partisipan penelitian (37 orang) termasuk memiliki keyakinan akan kecakapan diri dalam bekerja yang tinggi, sedangkan 17% lainnya (23 orang) termasuk kategori sangat tinggi. Sebanyak 18% partisipan penelitian (25 orang) tergolong dalam kategori sedang, 26% lainnya (36 orang) termasuk dalam kategori rendah, dan 12% lainnya (17 orang) termasuk dalam kategori sangat rendah pada efikasi diri dalam pekerjaan yang dimilikinya.

Uji Asumsi

Peneliti selanjutnya melakukan analisis terhadap sebaran data penelitian untuk melihat normal atau tidaknya distribusi reponden melalui uji asumsi. Pengujian ini juga dilakukan untuk mengetahui homogenitas partisipan pada penelitian ini. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Saphiro-Wilk Test* dan hasilnya menunjukkan sebaran skor untuk keseluruhan data penelitian terdistribusi tidak normal dengan skor perolehan untuk data keseimbangan pekerjaan dan keluarga yaitu $p = 0.001$ ($p < 0.05$), dan perolehan skor uji normalitas untuk data efikasi diri dalam pekerjaan memperoleh skor sebesar $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Uji Hipotesis dan Analisis Tambahan

Peneliti melakukan uji hipotesis terhadap data penelitian yang telah diperoleh. Analisis data dilakukan menggunakan metode Spearman Rho dikarenakan keseluruhan data terdistribusi tidak normal. Hasil analisis korelasi kedua variabel menunjukkan bahwa efikasi diri dalam pekerjaan berkorelasi positif signifikan terhadap keseimbangan pekerjaan dan keluarga pada karyawan dengan nilai $p = 0.00$, $p < 0.05$ dengan nilai r sebesar 0.664. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dalam pekerjaan memiliki sumbangsih yang cukup besar terhadap kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan peran di dalam keluarga dan pekerjaan.

Data penelitian selanjutnya dianalisis menggunakan uji beda untuk mengetahui perbedaan tingkat keseimbangan pekerjaan dan keluarga serta efikasi diri dalam pekerjaan antara karyawan laki-laki dan perempuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat efikasi diri dalam pekerjaan pada karyawan laki-laki ataupun perempuan ($p = 0.207$, $p > 0.05$). Meskipun demikian, karyawan laki-laki memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi dibandingkan karyawan perempuan berdasarkan nilai rerata yang diperoleh ($M = 26.104$). Sedangkan hasil analisis terhadap variabel keseimbangan pekerjaan dan keluarga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat keseimbangan peran antara karyawan laki-laki dan perempuan pada domain pekerjaan dan keluarganya ($p = 0.029$, $p < 0.05$). Karyawan laki-laki memiliki keseimbangan pekerjaan dan keluarga yang lebih tinggi dibandingkan karyawan perempuan ($M = 24.985$).

Pembahasan

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dalam pekerjaan memiliki kontribusi yang positif terhadap keseimbangan pekerjaan dan keluarga. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya. *Conseravation of resource theory* mengatakan bahwa manusia memiliki sumber daya yang berusaha dipertahankan. Sumber daya itu meliputi sasaran, kondisi (status pernikahan, jabatan), karakter pribadi (nilai diri), dan energi (waktu, uang, pengetahuan). Konflik pekerjaan-keluarga atau tidak seimbangny kehidupan kerja-keluarga adalah salah-satu akibat dari kehilangan sumber daya tersebut khususnya yang berkaitan dengan aspek energi (waktu) (Grandey & Cropanzano, 1999; Alimbuto dan Rostiana, 2017).

Keseimbangan kerja-keluarga ditandai dengan tercapainya kepuasan pada setiap peran yang dijalankan. Kepuasan yang dirasakan akan ditunjukkan dengan perasaan bahagia dalam menjalankan peran, baik sebagai pekerja maupun suami istri atau orang tua. Keseimbangan peran artinya keadaan ketika individu mampu menyelesaikan setiap perannya dengan baik. Tercapainya keseimbangan kerja dan keluarga tersebut akan memberikan dampak positif pada komitmen dan loyalitas terhadap pekerjaan, performa kerja yang bagus dan keharmonisan keluarga yang terjaga (Thompson, 1999). Faktor-faktor yang mempengaruhi tercapainya keseimbangan kerja-keluarga pada individu antara lain berasal dari diri, dukungan tempat kerja, dukungan keluarga dan dukungan sosial lainnya. Bentuk strategi yang digunakan individu untuk menyelesaikan setiap peran dan permasalahan adalah dengan mengatur waktu, meminta bantuan orang lain, memperpendek jarak fisik ranah peran dan strategi komunikasi (Wijayanto & Fauziah, 2018).

Seperti disebutkan di atas, salah satu faktor yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga adalah berasal dari diri subjek sendiri, yaitu efikasi diri. Bandura (Feist, 2013; Situmorang & Wijayanti, 2019) mengartikan efikasi diri sebagai kepercayaan individu pada kemampuan mereka untuk mengontrol diri mereka dan sekitar. Hjelle & Zieger (1992; Situmorang & Wijayanti, 2019) mengatakan efikasi diri adalah evaluasi diri atas kemampuan mereka dalam menghadapi tugas dan situasi tertentu. Efikasi diri menurut Santrock (2007; Situmorang & Wijayanti, 2019) adalah kepercayaan individu atas kemampuan dirinya untuk mengontrol pada situasi dan menciptakan hasil yang menguntungkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, efikasi diri yang spesifik pada konteks pekerjaan, cenderung dapat berkontribusi pada keseimbangan pekerjaan dan kehidupan individu. Hal ini karena, dengan efikasi diri dalam pekerjaan, seseorang yang memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatasi tantangan/ tuntutan pekerjaan, akan mampu menunjukkan Langkah-langkah efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, ia masih memiliki cukup sumber daya untuk menjalani kehidupan non pekerjaannya.

Hal tersebut selaras dengan penelitian dari Chan, dkk (2016; Hasna, Wibowo, dan Mulawarman, 2019) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berhubungan secara signifikan dan positif dengan *work-family balance*. Kemampuan seseorang untuk mengatur kerja dan kehidupannya akan berdampak pada

keseimbangan tanggung jawab untuk pekerjaan dan non-pekerjaan, dan untuk bertahan dan melewati tantangan-tantangan yang ditimbulkan dari tuntutan-tuntutan ini. Hal ini dikarenakan tuntutan kerja, tekanan pekerjaan, dan ketegangan adalah alasan utama dari adanya konflik yang berkaitan dengan pekerjaan (Hasna, Wibowo, dan Mulawarman, 2019).

Hal menarik yang ditemukan pada penelitian ini adalah terdapat perbedaan keseimbangan pekerjaan dan keluarga antara karyawan laki-laki dan perempuan, karyawan laki-laki memiliki tingkat keseimbangan pekerjaan dan keluarga lebih tinggi dibandingkan perempuan. Sedangkan, untuk hasil analisisnya efikasi diri dalam pekerjaan pada karyawan laki-laki dan perempuan tidak terdapat perbedaan. Artinya, karyawan perempuan juga punya tingkat efikasi diri dalam pekerjaan yang besar, namun tetap gagal untuk mempunyai tingkat yang tinggi pada keseimbangan pekerjaan dan keluarga.

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menunjukkan adanya korelasi yang positif antara efikasi diri dalam pekerjaan dengan keseimbangan pekerjaan dan keluarga. Artinya, semakin tinggi efikasi diri dalam pekerjaan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keseimbangan pekerjaan dan keluarganya.

Penelitian selanjutnya mengenai topik serupa dapat dilakukan pada konteks yang lebih beragam dengan jumlah partisipan yang lebih banyak. Perbedaan generasi karyawan seperti milenial, generasi Z, dan sebagainya juga patut dipertimbangkan sebagai partisipan penelitian untuk memperkaya hasil dan pemahaman terhadap topik ini.

Daftar Acuan

- Alimbuto, S. & Rostiana. (2017). Peran konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi pindah kerja dengan persepsi dukungan organisasi sebagai moderator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 48-54.
- Bandura, A. (1997). Self efficacy in changing societies. *New York: Cambridge University Press*.
- Carlson, D.S., Grzywacz, G.J. & Zivnuska., S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment?. *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.
- Carlson, S.D., Kacmar, M.K., Grzywacz, G.J., Tepper, B. & Whitten, D. (2013). Work-family balance and supervisor appraised citizenship behavior: the link of positive affect. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 14(2), 87-106.
- Greenhaus, H.J., Collins, M.K. & Shaw, D.J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, J. H., dan Powell, G. H. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family

- enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92.
- Hasan, T., Jawaad, M., Butt, I., 2021. The influence of person-job fit, work-life balance, and work condition on organizational commitment: investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability*. 13. 1-20.
- Hasna, A., Wibowo, M., dan Mulawarman, M. 2019. The relationship of self-efficacy and social support on work-family balance. *Islamic Guidance and Counseling Journal*. 3(1). 18-25.
- Islami, H. F. & Susilarini, T. (2021). Hubungan dukungan sosial keluarga dengan work family balance pada karyawan yang sudah menikah di bank mandiri area jakarta imam bonjol. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 5(2), 58-64.
- Kossek, E.E., Baltes, B.B. and Matthews, R.A. (2011). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 352-369.
- Kotteswaran, D. & Kala, K. (2018). A study on work life balance and occupational self efficacy among women entrepreneurs in vellore district. *International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development (IJMPERD)*, 91-94.
- Nugraha, P. S. A. & Rini, A. P. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dan work-family balance pada anggota polisi wanita di polda jatim. *Prosiding Memperkuat Kontribusi Kesehatan Mental dalam Penyelesaian Pandemi Covid-19: Tujuan Multidisipliner*. Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang 10 April 2021.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self efficacy scale. Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238-255.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self efficacy scale. Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238-255.
- Schyns, B., & Sczesny, S. (2010). Leadership attributes valence in selfconcept and occupational self efficacy. *Career Development International*, 15(1), 78 – 92. ISSN: 1362-0436.
- Situmorang, N. Z. & Wijayanti, F. (2019). The effect of self-efficacy and gender on the work-family balance of employees in yogyakarta. *Proceeding: Atlantis Press. Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 133. 3rd Asean Conference on Psychology, Counseling and Humanities (AC-PCH 2017), 191-194.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392–415.
- Wijayanto, A. W. dan Fauziah, N. 2018. Kerja di genggamanku keluarga di hatiku (interpretative phenomenological analysis tentang work-family balance pada ibu bekerja). *Jurnal Empati*. 7(1). 76-83.