



Psikoedukasi *Work-Life Balance* pada Ibu Pekerja di PT X Kota Gresik

Sasky Stevani Imelda¹, Ima Fitri Sholichah²

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

²Dosen Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

E-mail: saskyimeldaa@gmail.com

Article Info

Article history:

Received November 01, 2025

Revised November 09, 2025

Accepted November 10, 2025

Keywords:

Work-Life Balance,
Psychoeducation, Working
Mothers, Focus Group
Discussion.

ABSTRACT

Work-Life Balance is a condition in which individuals are able to maintain harmony between the demands of work and personal life so that both can be carried out without causing excessive stress. This study aims to examine the effectiveness of Work-Life Balance psychoeducation in improving the ability of working mothers at PT X in Gresik City to manage their dual roles. The method used is a quantitative experiment with a One Group Pretest–Posttest design, involving 12 working mothers as participants. The intervention was delivered through Focus Group Discussions (FGD) based on the Work-Life Balance psychoeducation module. Measurements were taken using the 17-item Work-Life Balance Scale (WLBS) adapted from Dwianti's (2020) study, which covers four dimensions, namely Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), and Personal Life Enhancement of Work (PLEW). The results of the analysis using the Wilcoxon Signed Rank Test showed a significant increase in WLBS scores, with an average increase from 2.6 to 3.7 and a p-value of $0.03 < 0.05$, indicating that psychoeducation had a real effect on participants' ability to manage dual roles. The FGD findings supported the quantitative results, with participants reporting improved understanding, time management, and emotional regulation after studying the modules and discussing them together.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info

Article history:

Received November 01, 2025

Revised November 09, 2025

Accepted November 10, 2025

Keywords:

Work-Life Balance,
Psikoedukasi, Ibu Pekerja,
Focus Group Discussion.

ABSTRACT

Work-Life Balance merupakan kondisi ketika individu mampu menjaga keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat dijalankan tanpa menimbulkan tekanan berlebih. Penelitian ini bertujuan menguji efektivitas psikoedukasi Work-Life Balance dalam meningkatkan kemampuan ibu pekerja di PT X Kota Gresik dalam mengelola peran ganda. Metode yang digunakan ialah kuantitatif eksperimen dengan desain One Group Pretest–Posttest, serta melibatkan 12 ibu pekerja sebagai peserta. Intervensi diberikan melalui Focus Group Discussion (FGD) berbasis modul psikoedukasi Work-Life Balance. Pengukuran dilakukan menggunakan Work-Life Balance Scale (WLBS) adaptasi 17 item dari penelitian Dwanti (2020), yang mencakup empat dimensi, yaitu Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW). Hasil analisis menggunakan Uji Wilcoxon Signed Rank



Test menunjukkan peningkatan signifikan pada skor WLB, dengan rata-rata meningkat dari 2,6 menjadi 3,7 dan nilai $p = 0,03 < 0,05$, yang menandakan bahwa psikoedukasi memberikan pengaruh nyata terhadap kemampuan peserta mengelola peran ganda. Temuan FGD mendukung hasil kuantitatif, di mana peserta melaporkan peningkatan pemahaman, pengaturan waktu, dan regulasi emosi setelah mempelajari modul dan berdiskusi bersama.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Sasky Stevani Imelda
Universitas Muhammadiyah Gresik
Email: saskyimeldaa@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap individu akan melewati berbagai tahap perkembangan sejak masa kanak-kanak hingga lanjut usia, dan salah satu fase yang paling penting adalah masa dewasa awal, di mana seseorang mulai membangun kemandirian, mengambil keputusan besar dalam hidup, serta mempersiapkan masa depan secara lebih serius (Jannah et al., 2021). Keberhasilan dalam menjalani tugas-tugas perkembangan pada tahap dewasa awal ini menjadi landasan penting untuk mencapai kehidupan yang stabil, bermakna, dan sejahtera di kemudian hari (Putri, 2019). Masa dewasa awal sendiri biasanya dimulai pada usia sekitar 18 hingga 40 tahun, yaitu periode ketika seseorang mengalami berbagai perubahan fisik dan psikologis yang menandai transisi menuju kedewasaan secara penuh, termasuk mulai menurunnya kemampuan reproduktif (Hurlock, 1996). Pada masa dewasa awal, individu diharapkan mulai menjalani berbagai peran baru dalam kehidupannya, seperti menjadi pasangan hidup, orang tua, maupun pencari nafkah, sekaligus membentuk keinginan, nilai-nilai, dan sikap yang lebih dewasa sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya (Santr洛克, 2010). Sejalan dengan tugas perkembangannya, salah satu peran penting pada masa ini adalah memulai karier atau pekerjaan.

Bekerja adalah aktivitas yang dilakukan secara sadar untuk memperoleh penghasilan, memenuhi kebutuhan hidup, serta membangun makna, identitas, dan kesejahteraan psikologis dalam kehidupan individu (Dharmawan, 2024). Bekerja bukan hanya sekadar kegiatan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga memiliki fungsi psikologis yang mendalam karena mencerminkan minat, mencerminkan kepribadian, dan melibatkan kemampuan individu dalam menjalani peran hidupnya secara lebih bermakna (Fadli et al., 2024). Bagi perempuan di usia dewasa awal, keputusan untuk bekerja kini memiliki dimensi makna yang lebih kompleks, karena selain tetap menjalankan peran domestik sebagai ibu rumah tangga, banyak dari mereka juga mengambil peran profesional di ranah publik sebagai bentuk aktualisasi diri dan kontribusi sosial (Handayani, 2025).

Pada masa dewasa awal, pilihan untuk bekerja bagi perempuan memiliki makna yang semakin luas dan kompleks, karena selain menjalani peran domestik, banyak perempuan kini juga berperan aktif di dunia profesional, tercermin dari meningkatnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Indonesia (Khoirunnisa et al., 2024). Pada masa dewasa awal, pilihan untuk bekerja bagi perempuan memiliki makna yang semakin luas dan kompleks, karena selain menjalani peran domestik, banyak perempuan kini juga berperan aktif di dunia profesional, tercermin dari meningkatnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Indonesia (Karim et al., 2024).



Dalam beberapa tahun terakhir, kondisi angkatan kerja di Indonesia menunjukkan tren positif, di mana per Februari 2024 jumlah penduduk yang bekerja mencapai 142,18 juta orang naik 3,55 juta dari tahun sebelumnya dan secara khusus, partisipasi perempuan juga mengalami peningkatan signifikan, dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mencapai 55,41%, tertinggi dalam lima tahun terakhir sejak angka terendah 54,03% pada 2021 (Badan Pusat Statistik, 2025). Di Provinsi Jawa Timur, partisipasi tenaga kerja perempuan juga cukup besar. Pada Agustus 2022, sekitar 34,79 % perempuan di Jawa Timur bekerja secara paruh waktu, sering kali didasari oleh kebutuhan mengimbangi tanggung jawab keluarga (Badan Pusat Statistik, 2023). Lebih spesifik lagi, data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Gresik tahun 2017–2019 menunjukkan bahwa jumlah penduduk perempuan usia kerja tergolong tinggi dan terus mengalami peningkatan, yaitu sebanyak 496.560 jiwa pada tahun 2017, 503.384 jiwa pada tahun 2018, dan 510.237 jiwa pada tahun 2019 (Badan Pusat Statistik, 2020).

Data-data ini menggarisbawahi bahwa perempuan khususnya ibu bekerja memiliki peran strategis dalam ekonomi keluarga dan masyarakat. Namun, angka-angka tersebut juga menyiratkan tantangan yakni, keterlibatan perempuan dalam sektor formal baru sekira sepertiga, dan banyak di antaranya bekerja paruh waktu atau informal untuk menyesuaikan tanggung jawab domestik. Kondisi ini mencerminkan adanya tuntutan peran ganda yang kompleks, terutama bagi perempuan yang telah menikah dan memiliki anak. Menjadi ibu rumah tangga merupakan peran yang memiliki tanggung jawab tanpa batas waktu, karena nilai, pengetahuan, dan kebiasaan yang diajarkan oleh seorang ibu kepada anak-anaknya akan terus diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya (Adawiyah & Agustin, 2023).

Isu mengenai wanita yang bekerja pada masa sekarang lebih sering merujuk pada mereka yang menjalankan pekerjaan di luar rumah, misalnya di kantor atau tempat kerja lain, dengan memperoleh gaji sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaannya. Ibu bekerja adalah perempuan yang sudah menikah, memiliki anak, dan memiliki pekerjaan yang memberikan penghasilan padanya, mencakup pekerjaan baik di dalam rumah maupun di luar rumah, selama aktivitas tersebut menghasilkan pendapatan bagi ibu (Nurhamida, 2013). Konsep ibu bekerja mengacu pada kecenderungan para ibu yang memilih kembali bekerja setelah memiliki anak, bukan semata-mata karena senang bekerja, melainkan untuk ikut berperan dalam mendukung ekonomi rumah tangga, bahkan ketika bekerja demi karier, banyak ibu merasa bersalah meninggalkan anak untuk diasuh oleh orang lain (Khairunnisa et al., 2024).

Pekerjaan tersebut dilaksanakan secara berkesinambungan, berlangsung pada hari-hari efektif kerja, dan menjadi bagian dari rutinitas sehari-hari di luar hari libur sehingga menunjukkan komitmen profesional yang konsisten. Perbedaan ini menunjukkan adanya faktor keseimbangan kehidupan yang memengaruhi bagaimana seseorang menghadapi tuntutan peran, salah satunya adalah *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Fisher et al., 2009). *Work-life balance* menggambarkan sejauh mana individu mampu mengelola peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan serta kehidupan personal secara seimbang, tanpa menyebabkan gangguan yang signifikan antara satu dengan yang lain. *Work-life balance* merupakan fenomena dimana seseorang terlibat secara penuh dalam pekerjaannya dan aktivitas non-kerja lainnya yang digambarkan pada tiga jenis keseimbangan yakni, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (Greenhaus et al., 2003).

Work-life balance diartikan juga sebagai sebuah situasi dimana individu memiliki waktu yang cukup dalam pekerjaan mereka dan menghabiskan waktu yang cukup untuk kegiatan lain, seperti keluarga, teman, dan hobi (Smith et al., 2024). *Work-life balance* ditemukan untuk memprediksi kesejahteraan dan kualitas hidup secara keseluruhan (Putra & Sulistyo, 2025). Sebaliknya, kegagalan untuk mencapai keseimbangan dikaitkan dengan berkurangnya kepuasan kerja dan kehidupan (Allen et al., 2000). Penurunan kesejahteraan



dan kualitas hidup, serta beberapa hasil lainnya yang berkaitan dengan kesejahteraan, seperti peningkatan stres, gangguan kesehatan mental dan konflik keluarga (Tavassoli, 2021). Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang.

Dengan keseimbangan tersebut, individu dapat mengurangi potensi konflik antara urusan kerja dan pribadi, sekaligus memperoleh energi positif untuk menjalani keduanya dengan baik (Fisher et al., 2009). Konsep *work-life balance* menjadi sangat relevan bagi perempuan bekerja yang menjalani peran ganda, karena keseimbangan antara kedua ranah tersebut menentukan tingkat stres, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis yang mereka rasakan (Ulhaq & Suratman, 2025). Individu dengan tingkat *work-life balance* yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan dan tetap dapat memenuhi tanggung jawab keluarga dengan efektif. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menimbulkan konflik peran, kelelahan emosional, hingga penurunan performa kerja (Lutfiani, 2025). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* menjadi aspek penting dalam kehidupan perempuan bekerja, khususnya mereka yang memiliki tanggung jawab ganda.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya memengaruhi kesejahteraan emosional, tetapi juga berdampak langsung terhadap performa kerja dan keharmonisan keluarga. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya yang terarah untuk membantu perempuan bekerja mengelola keseimbangan tersebut secara sehat dan adaptif (Murniasih & Hamid, 2025). Kondisi ini sangat relevan dengan realitas pada perempuan pekerja di sektor industri yang menghadapi tuntutan tinggi, baik secara fisik maupun psikologis. Di satu sisi, mereka dituntut untuk profesional, produktif, dan berdaya saing di lingkungan kerja. Namun di sisi lain, mereka juga memikul tanggung jawab domestik sebagai ibu dan istri yang harus hadir secara emosional bagi keluarga.

Kondisi ini sering kali memunculkan tekanan ganda yang berdampak pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau yang dikenal sebagai *work-life balance*. Fenomena ini juga terlihat jelas di PT X Kota Gresik, di mana sebagian besar pekerja perempuan menghabiskan sekitar tujuh jam di tempat kerja setiap harinya, bahkan ada yang harus menempuh perjalanan cukup jauh dari luar kota, seperti dari wilayah Sidoarjo. Waktu yang panjang di perjalanan dan padatnya aktivitas kerja menyebabkan energi dan waktu yang tersisa untuk keluarga menjadi terbatas. Akibatnya, banyak ibu bekerja yang merasa kelelahan, kesulitan mengatur waktu, serta mengalami tekanan emosional akibat tumpang tindih antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan kepada 5 responden yang merupakan karyawan dengan status ibu pekerja dari beberapa departemen di sana, ditemukan bahwa beberapa ibu bekerja di PT X menunjukkan tanda-tanda ketidakseimbangan dalam menjalani peran gandanya. Mereka kerap merasa terbebani oleh rutinitas yang berulang, sulit memisahkan urusan pekerjaan dari kehidupan pribadi, serta kurang memiliki waktu untuk diri sendiri (*me time*). Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis, tetapi juga pada performa kerja, hubungan keluarga, dan kepuasan hidup secara keseluruhan.

Permasalahan utama yang diidentifikasi adalah rendahnya kemampuan sebagian ibu bekerja dalam menjaga *work-life balance* akibat tuntutan yang datang dari dua arah yakni, pekerjaan dan keluarga. Kurangnya keterampilan dalam mengatur prioritas, mengelola stres, dan menyeimbangkan peran membuat mereka lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan konflik peran. Dalam jangka panjang, hal ini berpotensi menurunkan produktivitas dan kesehatan mental mereka (Zhang et al., 2020). Oleh karena itu, diperlukan upaya psikoedukasi yang bertujuan membantu ibu bekerja memahami pentingnya *work-life balance* serta membekali mereka dengan strategi praktis untuk mencapainya (Novenia & Wibowo, 2024).



Melalui kegiatan psikoedukatif, diharapkan para ibu bekerja dapat mengembangkan kesadaran diri, kemampuan manajemen waktu, serta cara mengelola stres secara adaptif, sehingga mereka mampu menjalani peran ganda secara lebih seimbang, sehat, dan produktif baik di ranah pekerjaan maupun keluarga (Rahmawati et al., 2019). Tujuan utama dari psikoedukasi ini adalah memberikan pemahaman yang komprehensif serta membekali peserta dengan keterampilan psikologis yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Lukens & Mcfarlane (2014), psikoedukasi tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada peningkatan kemampuan peserta untuk mengambil kendali atas kehidupannya melalui strategi coping yang sehat. Agar program psikoedukasi dapat berjalan efektif, maka perancangannya harus berlandaskan pada prinsip-prinsip yang sesuai dengan karakteristik peserta dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Fisher et al. (2009), psikoedukasi yang baik akan melibatkan peserta secara aktif, relevan dengan konteks kehidupan mereka, dan memberi ruang untuk eksplorasi pribadi. Pemilihan program psikoedukasi *work-life balance* dilandasi oleh kebutuhan untuk menyediakan ruang reflektif dan edukatif bagi ibu pekerja agar dapat memahami, mengevaluasi, serta menata ulang keseimbangan hidupnya secara lebih adaptif. Psikoedukasi menjadi pendekatan yang tepat karena bersifat partisipatif dan empatik tidak menggurui, melainkan mengajak peserta untuk belajar bersama melalui refleksi dan berbagi pengalaman. Melalui kegiatan ini, ibu bekerja diharapkan dapat memperoleh strategi praktis dalam mengelola waktu, mengatur prioritas, mengelola stres, serta memperkuat dukungan sosial di tempat kerja maupun dalam keluarga. Landasan ilmiah program ini diperkuat oleh temuan dari beberapa penelitian sebelumnya.

Penelitian oleh Guti & Pratisti (2024) menemukan bahwa ibu bekerja yang memiliki anak remaja menghadapi tantangan signifikan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Mereka cenderung mengalami kelelahan emosional serta kesulitan membagi waktu, sehingga dibutuhkan strategi yang efektif untuk mempertahankan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Sementara itu, Prameswari et al. (2025) melalui program pendampingan psikologis *work-family balance* menunjukkan bahwa psikoedukasi efektif membantu ibu bekerja dalam mengembangkan keterampilan manajemen waktu, komunikasi keluarga, dan strategi coping, yang berdampak positif pada peningkatan kesejahteraan psikologis serta ketahanan keluarga. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa psikoedukasi merupakan intervensi yang relevan dan terbukti efektif dalam membantu ibu pekerja mencapai keseimbangan peran. Dengan mengadaptasi prinsip-prinsip tersebut, program Psikoedukasi *Work-Life Balance* pada Ibu Pekerja di PT X Kota Gresik disusun untuk memberikan pemahaman teoritis sekaligus pengalaman reflektif yang kontekstual dengan situasi para peserta.

METODE

Subjek dan Lokasi

Program magang berlokasi di PT X Kota Gresik, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri pakan ikan dan udang. Kegiatan dilaksanakan di tiga departemen utama, yaitu *Finance & Accounting* (F&A), *Personnel & General Affairs* (P&GA), serta *Sales & Marketing*. Subjek dalam program psikoedukasi ini adalah karyawan perempuan yang berstatus sebagai ibu bekerja yang berjumlahkan 12 orang karyawan, sehingga memiliki peran ganda antara tanggung jawab profesional di tempat kerja dan tanggung jawab domestik di rumah.

Jenis dan Desain Program

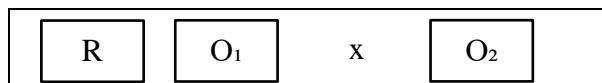
Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksperimen. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat *positivisme*,



yang menekankan pada pengumpulan data numerik untuk diuji secara statistik dalam rangka menjelaskan hubungan sebab akibat antarvariabel (Hardani et al., 2020).

Metode eksperimen sendiri merupakan bagian dari pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh suatu perlakuan (*treatment*) terhadap variabel tertentu dalam kondisi yang terkontrol (Sugiyono, 2013). Dalam program ini, perlakuan yang diberikan berupa intervensi psikoedukasi *work-life balance* kepada karyawan perempuan di PT X Kota Gresik. Intervensi ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Efektivitasnya diukur melalui perbandingan hasil *pre-test* dan *post-test* guna melihat adanya perubahan tingkat *work-life balance* setelah program diberikan.

Desain program yang digunakan adalah *One Group Pretest–Posttest Design*, yaitu salah satu bentuk eksperimen semu (*quasi-experimental design*).



Gambar 1. Skema Desain Eksperimen

Menurut Sugiyono (2013), desain ini melibatkan satu kelompok subjek yang diberikan perlakuan tanpa adanya kelompok kontrol pembanding. Pengukuran dilakukan dua kali, yaitu sebelum diberikan perlakuan (*pre-test*) dan sesudah diberikan perlakuan (*post-test*).

Variabel dan Instrumen

Menurut Fisher et al. (2009), *work-life balance* tidak hanya diartikan sebagai pembagian waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan lebih pada tingkat sejauh mana individu merasa puas serta mampu berfungsi optimal dalam kedua ranah tersebut secara bersamaan. Dalam program ini, pengukuran *work-life balance* dilakukan dengan mengadaptasi skala yang disusun oleh Dwianti (2020), yang dikembangkan berdasarkan dimensi *work-life balance* dari Fisher et al. (2009). Skala tersebut dirancang untuk mengukur sejauh mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara harmonis, melalui empat dimensi utama, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement by Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement by Work* (PLEW). Instrumen yang digunakan berjumlah 17 item pernyataan, dan telah melalui uji validitas serta reliabilitas.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan teknik *Corrected Item-Total Correlation*, diperoleh nilai korelasi item-total yang berkisar antara 0,374 hingga 0,754, yang berarti seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena melebihi batas minimal 0,30. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,923, yang menandakan bahwa skala ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan reliabel untuk mengukur *work-life balance*. Skala ini berbentuk kuesioner dengan model Likert empat poin yakni, Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4). Penggunaan empat kategori ini dimaksudkan agar responden memberikan jawaban yang lebih tegas tanpa pilihan netral.

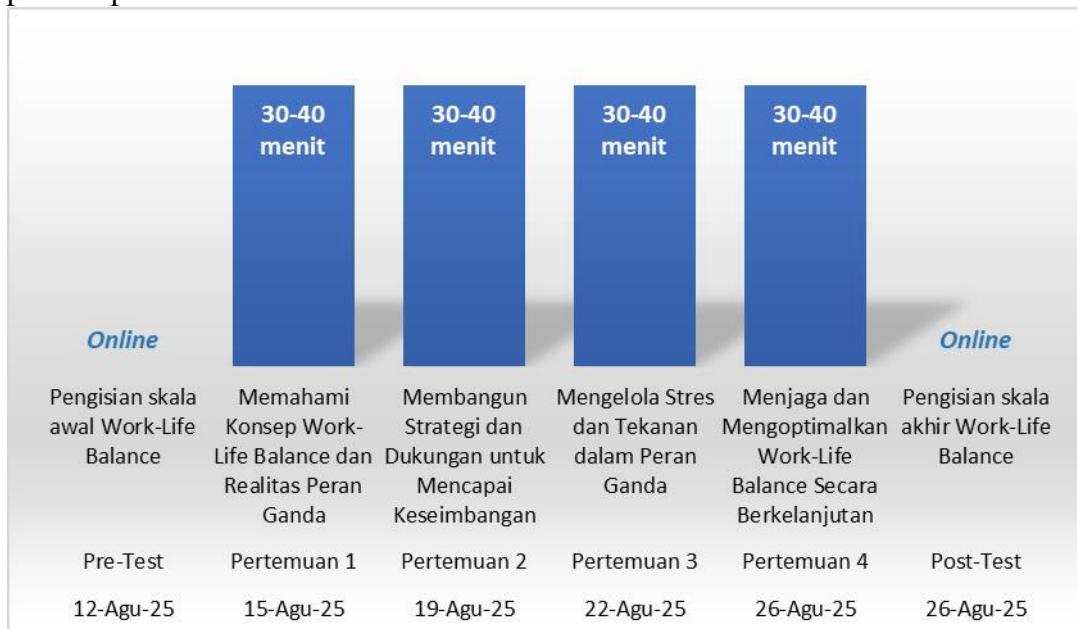
Rancangan Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan program psikoedukasi *Work-Life Balance* untuk Ibu Pekerja di PT X Kota Gresik dilaksanakan dalam kurun waktu 26 Mei hingga 29 Agustus 2025. Kegiatan ini dilaksanakan oleh mahasiswa magang yang berperan sebagai fasilitator, dengan dukungan supervisor dari pihak perusahaan. Program ini dirancang sebagai bentuk intervensi psikologis



yang berfokus pada peningkatan kesadaran diri, keseimbangan peran, serta strategi adaptif dalam menjalani kehidupan sebagai ibu bekerja.

Kegiatan dilakukan menggunakan pendekatan *Focus Group Discussion* (FGD), bukan dalam satu kelompok besar secara serentak. Sistem FGD dipilih karena mempertimbangkan jadwal kerja yang padat dan perbedaan waktu antar departemen, sehingga kegiatan dapat berjalan efektif tanpa mengganggu produktivitas perusahaan. Setiap sesi dilaksanakan secara bergiliran di tiga departemen utama, yaitu *Finance & Accounting* (F&A), *Personnel & General Affairs* (P&GA), dan *Sales & Marketing*, dengan jumlah peserta 3–5 ibu bekerja di setiap kelompok.



Gambar 2. Diagram Rancangan Program Psikoedukasi

Rancangan pelaksanaan kegiatan intervensi psikoedukasi *work-life balance* ini dilaksanakan dalam empat kali pertemuan yang disusun secara bertahap dan saling berkesinambungan. Rancangan pelaksanaan psikoedukasi juga disusun berdasarkan teori *Work-Life Balance* dari (Fisher et al., 2009), yang menekankan pentingnya kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi melalui empat dimensi utama, yakni *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement by Personal Life (WEPL)*, dan *Personal Life Enhancement by Work (PLEW)*.

Kegiatan psikoedukasi terdiri dari 4 pertemuan. Pertemuan pertama berfokus pada pemahaman konsep dasar *work-life balance* serta refleksi peran ganda yang dijalani peserta. Pertemuan kedua membantu peserta menemukan strategi realistik untuk menjaga keseimbangan serta memperkuat dukungan sosial sebagai sumber daya penting. Pertemuan ketiga diarahkan pada kemampuan mengelola stres dan tekanan dalam peran ganda melalui latihan coping, pengelolaan energi, dan penetapan batas antara kerja dan rumah. Terakhir, pertemuan keempat menekankan keberlanjutan keseimbangan hidup melalui pembentukan kebiasaan positif, refleksi diri, dan penyusunan rencana tindakan pribadi.

Analisis Data

Proses analisis data dalam kegiatan magang ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas program Psikoedukasi *Work-Life Balance* terhadap Ibu Pekerja di PT X Kota Gresik. Analisis dilakukan dengan membandingkan hasil pre-test dan post-test yang diisi oleh peserta menggunakan *Work-Life Balance Scale* (WLBS) yang terdiri dari 17 butir pernyataan



mencakup 4 dimensi utama, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement by Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement by Work* (PLEW). Data hasil pengisian skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 4 dianalisis menggunakan bantuan aplikasi JASP (*Jeffrey's Amazing Statistics Program*) yang melalui dua tahapan, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Analisis deskriptif adalah teknik analisis data yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau melakukan generalisasi (Sugiyono, 2013). Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran umum perubahan tingkat *work-life balance* peserta sebelum dan sesudah mengikuti program, yang ditampilkan melalui rata-rata skor dan grafik hasil. Selanjutnya, pada tahap analisis inferensial digunakan Uji *Wilcoxon Signed-Rank Test* yakni, uji statistik non-parametrik yang digunakan untuk menguji perbedaan dua kondisi atau dua pengukuran yang berpasangan (*paired samples*) pada kelompok subjek yang sama, ketika data berskala ordinal atau interval tetapi tidak berdistribusi normal (Hardani et al., 2020). Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah perubahan yang terjadi setelah intervensi benar-benar bermakna secara statistik atau hanya terjadi secara kebetulan. Maka dari itu, Uji *Wilcoxon* membantu memastikan bahwa peningkatan tingkat *work-life balance* peserta setelah mengikuti psikoedukasi memang merupakan hasil dari program yang dijalankan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan program psikoedukasi *Work-Life Balance* untuk 12 peserta yakni, ibu pekerja di PT X dilaksanakan menggunakan pendekatan *Focus Group Discussion* (FGD), bukan dalam satu kelompok besar secara serentak. Sistem FGD dipilih karena mempertimbangkan jadwal kerja yang padat dan perbedaan waktu antar departemen, sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berjalan efektif tanpa mengganggu produktivitas perusahaan. Kegiatan dilaksanakan sebanyak empat kali pertemuan pada tanggal 15, 19, 22, dan 26 Agustus 2025, dengan setiap sesi berdurasi 30-40 menit.

Mahasiswa magang memandu sesi secara bergiliran di tiga departemen utama, yaitu *Finance & Accounting* (F&A), *Personnel & General Affairs* (P&GA), dan *Sales & Marketing*. Masing-masing departemen diikuti oleh 3–5 ibu pekerja yang telah menyetujui *informed consent* dan berpartisipasi aktif dari awal hingga akhir kegiatan. Berdasarkan hasil pengukuran yang dilakukan sebelum dan sesudah pelaksanaan program psikoedukasi *Work-Life Balance*, diperoleh perubahan skor yang menunjukkan peningkatan keseimbangan peran pada para peserta.

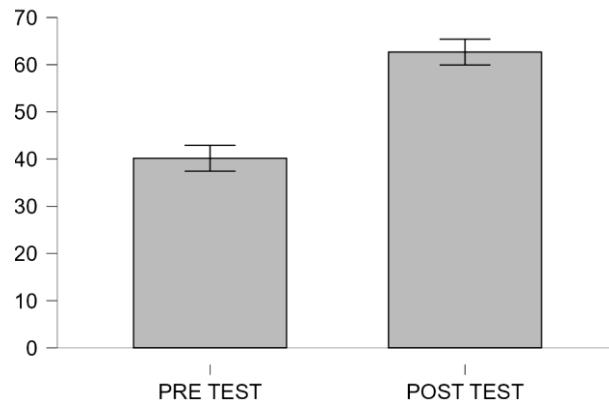
Tabel 1. Hasil *Pre Test* dan *Post Test*

No	Inisial Peserta	Departemen	Pre Test	Post Test
1	MI	F&A	35	66
2	YWS	P&GA	39	65
3	IFA	F&A	41	63
4	NAP	P&GA	37	58
5	EK	Sales & Marketing	34	64
6	NA	Sales & Marketing	39	63
7	NC	F&A	41	64
8	LK	Sales & Marketing	44	60
9	NIA	Sales & Marketing	31	58
10	ZA	F&A	40	64
11	AFK	P&GA	52	62



12	VA	Sales & Marketing	49	65
		Jumlah	482	752

Hasil tersebut kemudian divisualisasikan dalam bentuk gambar diagram batang agar perbedaan skor dapat terlihat secara lebih konkret dan mudah dipahami.



Gambar 3. Diagram Batang Hasil Pre dan Post Test

Hasil menunjukkan bahwa skor pre-test peserta berada pada rentang 31–52, dengan total skor keseluruhan 482, sedangkan skor post-test meningkat menjadi rentang 58–66 dengan total skor 752. Peningkatan ini menunjukkan adanya pergeseran level *work-life balance* dari kategori sedang menuju kategori tinggi. Pada gambar diagram batang yang dibandingkan antara pre-test dan post-test, terlihat bahwa seluruh peserta mengalami peningkatan skor tanpa pengecualian. Batang post-test memiliki tinggi yang secara konsisten lebih besar pada setiap inisial peserta, menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi bukan bersifat individual atau sporadis, tetapi bersifat merata pada keseluruhan kelompok. Rata-rata skor awal berada di kisaran 40, kemudian meningkat menjadi sekitar 63, yang menunjukkan peningkatan ±23 poin secara rata-rata. Peningkatan skor tersebut sejalan dengan hasil uji *Wilcoxon Signed-Rank Test* berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Wilcoxon Signed-Rank Test

Paired Samples T-Test

Measure 1	Measure 2	W	Z	df	p
PRE TEST	- POST TEST	0.000	-3.059		.003

Note. Wilcoxon signed-rank test.

Berdasarkan hasil uji *Wilcoxon Signed-Rank Test* pada gambar, terlihat bahwa nilai *p* = 0.003. Karena nilai *p* = 0,003 (*p* < 0,05) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor pre-test dan post-test. Artinya, setelah mengikuti program psikoedukasi *Work-Life Balance*, skor *work-life balance* peserta meningkat secara nyata. Nilai *Z* = -3.059 menunjukkan bahwa perubahan skor bergerak ke arah yang lebih tinggi pada post-test, sedangkan nilai *W* = 0.000 mengindikasikan bahwa seluruh responden mengalami peningkatan, bukan hanya sebagian. Dengan kata lain, program psikoedukasi yang diberikan benar-benar efektif dalam membantu ibu bekerja meningkatkan kemampuan mereka dalam menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi.

**Tabel 3.** Hasil Uji *Descriptive*

<i>Descriptives</i>					
	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation
PRE TEST	12	40.17	5.997	1.731	0.149
POST TEST	12	62.67	2.674	0.772	0.043

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, terlihat bahwa rata-rata skor *work-life balance* peserta mengalami peningkatan yang cukup signifikan setelah mengikuti program psikoedukasi. Pada saat pre-test, nilai rata-rata (*Mean*) peserta berada di angka 40.17 dengan standar deviasi 5.997, yang menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* masih berada pada kategori sedang dan memiliki keragaman kondisi antar peserta yang cukup besar. Setelah intervensi, nilai rata-rata meningkat menjadi 62.67 dengan standar deviasi 2.674, yang menandakan bahwa tidak hanya skor meningkat ke kategori lebih tinggi, tetapi juga variasi antar peserta menjadi lebih kecil. Hal ini diperkuat dengan nilai *Coefficient of Variation* yang turun dari 0.149 menjadi 0.043, menunjukkan bahwa setelah program berlangsung, pemahaman dan kemampuan peserta dalam menyeimbangkan peran menjadi lebih stabil, merata, dan konsisten di seluruh kelompok.

Hasil pengukuran pre-test dan post-test *Work-Life Balance* (WLB) menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada seluruh peserta. Rata-rata skor *work-life balance* meningkat dari 2,6 menjadi 3,7, yang merepresentasikan peningkatan $\pm 42\%$ setelah mengikuti program psikoedukasi. Peningkatan ini terjadi pada semua responden (MI, YWS, IFA, NAP, EK, NA, NC), dengan pola kenaikan yang konsisten di seluruh dimensi. Jika dianalisis berdasarkan item pernyataan, peningkatan terlihat pada hampir seluruh butir. Pada item negatif yang menggambarkan gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan dan sebaliknya, skor rata-rata naik dari sekitar 2,3 menjadi 3,4.

Contohnya seperti, “*Urusan pribadi dapat menyebabkan pekerjaan tertunda*”, “*Saya sulit mengatur kegiatan penting di luar pekerjaan karena sudah lelah bekerja*”, “*Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi karena tuntutan pekerjaan*”, “*Saya terlalu lelah untuk efektif bekerja karena hal-hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi*”. Setelah intervensi, peserta lebih mampu membatasi intrusi kedua domain tersebut, terlihat dari meningkatnya skor pada seluruh item tersebut.

Peningkatan yang sama terlihat pada item berkaitan dengan beban emosional akibat pekerjaan, misalnya “*Saya merasa pekerjaan mengurangi waktu saya untuk menikmati hidup*” dan “*Saya merasa pekerjaan sering membuat saya stres atau tertekan*”. Rata-rata kenaikan lebih dari satu poin menunjukkan bahwa peserta mulai melihat pekerjaan secara lebih sehat dan tidak lagi menjadi sumber kelelahan emosional yang dominan.

Pada dimensi positif seperti *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), yang mencakup pernyataan seperti, “*Keberhasilan di tempat kerja membuat saya semangat melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan*” dan “*Kemampuan saya semakin meningkat karena pekerjaan yang saya sukai*”. skor meningkat dari 2,9 menjadi 3,8, menandakan bahwa peserta mulai melihat pekerjaan sebagai sumber pengembangan diri, bukan sekadar tuntutan.

Peningkatan antaraspek pun selaras. Dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) naik dari 2,4 menjadi 3,4; *Personal Life Interference with Work* (PLIW) dari 2,5 menjadi 3,6; dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dari 2,9 menjadi 3,8. Peningkatan terbesar berada pada PLIW, menunjukkan kemampuan peserta untuk menjaga efektivitas kerja meski memiliki tanggung jawab domestik yang signifikan.

Peningkatan *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW) sesuai dengan model keseimbangan peran yang dijelaskan oleh Thilagavathy & Geetha (2023), yang menekankan bahwa *work-life balance* dipengaruhi



oleh kemampuan individu mengelola stres, waktu, dan tuntutan peran ganda secara adaptif. Intervensi psikoedukasi terbukti memperkuat aspek-aspek ini, terlihat dari peningkatan skor pada seluruh peserta.

Frisdayanti & Handoyo (2021) mendukung bahwa *work-life balance* berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan psikologis perempuan bekerja, terutama ketika intrusi kehidupan pribadi terhadap pekerjaan dapat dikendalikan. Hal ini tercermin dalam peningkatan terbesar pada dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) peserta program ini, yang menandakan bahwa peserta menjadi lebih mampu memisahkan masalah domestik dari ranah pekerjaan. Peningkatan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) sejalan dengan Wahyuni & Rahmasari (2022), yang menyatakan bahwa ketika pekerjaan dipersepsi sebagai memberi manfaat, seperti identitas positif, rasa pencapaian, dan peningkatan kompetensi, maka *work-life balance* akan lebih stabil dan berdampak pada meningkatnya kepuasan hidup dan kepuasan kerja.

Afwa et al. (2025) juga menemukan bahwa dukungan organisasi dan fleksibilitas kerja mendorong perempuan untuk melihat pekerjaan secara lebih positif, meningkatkan loyalitas dan kualitas keseimbangan peran mereka. Hasil ini semakin diperkuat oleh Khajeh & Nakhaee (2024), yang menekankan pentingnya dukungan keluarga, beban kerja yang manusiawi, serta kebijakan ramah keluarga dalam mengurangi *Work-Family Conflict*. Temuan mereka sangat relevan mengingat peserta dalam penelitian ini adalah perempuan dengan peran ganda, yang setelah mengikuti psikoedukasi menunjukkan peningkatan regulasi emosi dan manajemen peran yang lebih sehat.

Dari perspektif organisasi, Paramita & Supartha (2022) menegaskan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan negatif dengan stres kerja dan dapat meningkatkan performa apabila karyawan merasa perannya seimbang. Hal ini sejalan dengan meningkatnya skor *work-life balance* peserta, yang mengisyaratkan potensi jangka panjang berupa peningkatan produktivitas dan penurunan *burnout*. Penelitian Soleimani et al. (2024) menunjukkan bahwa intervensi berbasis edukasi dan pelatihan psikososial berperan besar dalam mencegah kelelahan kerja, meningkatkan efikasi diri, dan memperkuat ketahanan mental tenaga kerja kesehatan maupun non-kesehatan. Hal ini paralel dengan peningkatan afektif dan regulatif yang terlihat pada peserta setelah program psikoedukasi *work-life balance*, menunjukkan bahwa intervensi terstruktur dapat mengurangi tekanan internal dan eksternal yang memengaruhi keseimbangan peran (Bello et al., 2024).

Selain itu, temuan Berglund et al. (2021) menunjukkan bahwa rendahnya interferensi pekerjaan terhadap kehidupan pribadi dan rendahnya interferensi kehidupan pribadi terhadap pekerjaan memprediksi peningkatan *work ability* fisik dan mental dalam jangka panjang. Dengan meningkatnya kedua aspek ini pada peserta, intervensi psikoedukasi pada penelitian ini berpotensi memberikan dampak jangka panjang terhadap kapasitas kerja dan kesehatan mental peserta.

Sejalan juga dengan Perrigino et al. (2018) yang menyampaikan tentang *work-family backlash* memperingatkan bahwa beberapa program *work-life balance* dapat menimbulkan resistensi jika tidak selaras dengan budaya organisasi. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada backlash terjadi, seluruh peserta justru mengalami peningkatan, mengindikasikan bahwa psikoedukasi disampaikan dalam konteks yang mendukung dan diterima positif oleh peserta. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa program psikoedukasi *Work-Life Balance* memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kemampuan peserta dalam menyelaraskan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Peningkatan yang konsisten pada dimensi-dimensi *work-life balance* menunjukkan bahwa intervensi berhasil memperkuat regulasi diri, kemampuan mengatur batas, serta pemaknaan positif terhadap pekerjaan dalam kehidupan mereka. Ketika dikaitkan dengan



hasil wawancara dan tanggapan terbuka dari para ibu pekerja, terlihat bahwa perubahan yang mereka alami tidak hanya bersifat kognitif dan perilaku, tetapi juga menyentuh kebutuhan emosional mereka sebagai perempuan dengan peran ganda. Beberapa responden menyampaikan harapan akan masa depan yang lebih stabil, seperti “*semoga suatu saat bisa tidak lagi bekerja*”, tetapi juga menekankan pentingnya dukungan keluarga, “*adanya kerjasama dan saling pengertian dari suami, atasan, maupun rekan kerja*”.

Yang lain mengekspresikan aspirasi personal, “*semoga saya lebih sukses menjalankan tugas saya sebagai ibu dan karyawan.*” Selain itu, mereka juga menilai dukungan institusi sangat positif, dengan komentar seperti “*perusahaan sangat terbuka dan menerima semua anak magang*” serta “*program psikoedukasi ini membantu memberi wawasan bagi karyawan di sela aktivitas sebagai karyawan dan ibu.*” Pernyataan-pernyataan ini memperlihatkan bahwa intervensi tidak hanya meningkatkan skor kuantitatif, tetapi juga memberikan rasa dihargai, didukung, dan dimengerti, sebuah fondasi penting bagi kesejahteraan perempuan bekerja. Dengan demikian, psikoedukasi *work-life balance* dapat dipandang sebagai intervensi strategis yang bukan hanya efektif secara empiris, tetapi juga bermakna secara personal bagi para peserta.

KESIMPULAN

Program psikoedukasi *Work-Life Balance* terbukti efektif membantu ibu pekerja di PT X dalam meningkatkan kemampuan mengelola peran ganda secara lebih sehat dan terkendali. Peningkatan signifikan pada seluruh aspek *Work-Life Balance* menunjukkan bahwa peserta mampu mengurangi konflik peran, mengatur waktu dengan lebih baik, serta memaknai pekerjaan secara lebih positif. Selain berdampak pada penurunan kelelahan emosional, program ini juga memberi pengalaman yang bermakna bagi para ibu pekerja, yang merasa lebih didukung, dipahami, dan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan serta keluarga dengan percaya diri. Secara keseluruhan, psikoedukasi ini menjadi langkah strategis yang dapat memperkuat kesejahteraan psikologis dan kualitas hidup ibu bekerja sekaligus mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih empatik dan ramah keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., & Agustin, M. (2023). Konstruksi Sosial Ibu Sebagai Madrasah Utama Perpektif Sosiologi Keluarga. *IMTIYAZ: Jurnal Ilmu Keislaman*, 7(2), 293–305. <https://doi.org/10.46773/imtiyaz.v7i2.1438>
- Afwa, I. L., Silvianita, A., & Winarno, A. (2025). The Effect of System Digitization , Flexible Work Arrangements , Work-Life Balance on Female Employee Performance : The Mediating Role of Job Satisfaction. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 4(6), 3037–3052. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v4i6.232>
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict : A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037//1076-899B.5.2.278>
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Gresik, 2017-2019*. Gresikkab.Bps.Go.Id. <https://gresikkab.bps.go.id/id/statistics-table/1/MTU4IzE=/penduduk-usia-kerja-menurut-jenis-kelamin-di-kabupaten-gresik-2017-2019.html>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Jawa Timur Agustus 2022*. Jatim.Bps.Go.Id. <https://jatim.bps.go.id/id/publication/2023/05/31/9bb90bd15add17e3888a2f30>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkatan Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2024*. Bps.Go.Id. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjIwMCMMy/tingkat->



- partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html
- Bello, B. G., Tula, S. T., Omotoye, G. B., Kess-momoh, A. J., & Daraojimba, A. I. (2024). Work-life balance and its impact in modern organizations : An HR review. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 1162–1173. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.1.0106>
- Berglund, E., Anderzén, I., Andersén, Å., & Lindberg, P. (2021). Work-life balance predicted work ability two years later : a cohort study of employees in the Swedish energy and water sector. *BMC Public Health*, 21(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11235-4>
- Dharmawan, M. A. (2024). Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa yang Kuliah Sambil Bekerja. *Journal of Psychology Today*, 2(2), 74–88. <https://digamed.net/index.php/psychologytoday/index>
- Dwianti, N. R. (2020). *Pengaruh Social Media Use dan Work-Life Balance terhadap Subjective Well-Being Perempuan Bekerja*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Fadli, Z., Cholili, A. H., Feoh, N. C., Ikhwan, M. N., Minawati, D., Sampe, P. D., Pratama, R. C., Souhoka, S., Mardika, N. H., Rottie, R. F. I., & Arianto, T. (2024). *Pengantar Psikologi Industri dan Organisasi: Konsep dan Teori*. Gita Lentera.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Frisdayanti, D. O., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Psychological Well-Being Pada Karyawan Work From Home. *BRPKM: Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1457–1461. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.30272>
- 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)
- Guti, S., & Pratisti, W. D. (2024). *Work Life Balance Pada Ibu Bekerja Yang Memiliki Anak Remaja* [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <https://eprints.ums.ac.id/127675/>
- Handayani, A. (2025). *Gender, Karier, dan Kesejahteraan Keluarga: Dinamika Perempuan dalam Lensa Psikologi*. Deepublish Digital.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hurlock, E. B. (1996). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Erlangga.
- Jannah, M., Kamsani, S. R., Nurhazlina, & Ariffin, M. (2021). Perkembangan Usia Dewasa : Tugas Dan Hambatan Pada Korban Konflik Pasca Damai. *Bunayya : Jurnal Pendidikan Anak*, 7(2), 115–143. <https://doi.org/10.22373/bunayya.v7i2.10430>
- Karim, D. A., Pattiruhu, C. M., & Chin, J. (2024). The Role of Education in Promoting Gender Equality in Modern Society. *Majority Science Journal (MSJ)*, 2(4), 94–102. <https://doi.org/10.61942/msj.v2i4.254>
- Khairunnisa, A., Kustiawan, U., & Maningtyas, R. D. T. (2024). Perbedaan Kemampuan Regulasi Emosi Ibu Bekerja dan Tidak Bekerja Dalam Praktik Pengasuhan Anak Usia Dini. *SIBERNETIK: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(1), 61–70. <https://doi.org/10.59632/sjpp.v2i1>
- Khajeh, Z., & Nakhaee, N. (2024). Experiences and Perspectives of Female Employees Regarding Work - Family Balance Following Maternity Leave : A Cross - Sectional Survey in Southeastern Iran. *International Journal of Preventive Medicine*, 1–5.



- https://doi.org/10.4103/ijpvm.ijpvm_261_23
- Khoirunnisa, S., Ruyadi, Y., & Utami, N. F. (2024). Alpha Female dalam Membentuk Pola Asuh Anak di Kota Bandung. *Jurnal Wanita Dan Keluarga*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.22146/jwk.11589>
- Lukens, E. P., & Mcfarlane, W. R. (2014). Psychoeducation as Evidence-Based Practice : Considerations for Practice, Research, and Policy. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 4(3), 205–225. <https://doi.org/10.1093/brief-treatment/mhh019>
- Lutfiani, M. (2025). Mengelola Keseimbangan Hidup dan Pekerjaan : Dampak Burnout dan Peran Penting Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 22(2), 205–220. <https://doi.org/10.36406/jam.v22i2.238>
- Murniasih, F., & Hamid, A. (2025). Harmony in hectic : Exploring the relationship between work-life balance and working mothers ' happiness through self esteem as mediator. *InSight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 27(1), 1–14. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v27i1.3843>
- Novenia, D., & Wibowo, C. (2024). Mindfulness , Work-Life Balance , and Psychological Well-Being in Working Mother. *Biopsikososial*, 8(2), 105–118. <https://doi.org/10.22441/biopsikososial.v8i2.19748>
- Nurhamida, Y. (2013). Power In Marriage Pada Ibu Bekerja dan Ibu Rumah Tangga. *Jurnal Psikogenesis*, 1(2), 185–198. <https://doi.org/10.24854/jps.v1i2.45>
- Paramita, L., & Supartha, I. W. G. (2022). Role of Work Stress as Mediating Variable between Compensation and Work-Life Balance on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 163–167. <https://doi.org/10.24018/ejbm.r.2022.7.3.1438>
- Perrigino, M., Dunford, B. B., & Wilson, K. S. (2018). WORK – FAMILY BACKLASH: THE “ DARK SIDE ” OF WORK – LIFE BALANCE (WLB) POLICIES. *Academy of Management*, 12(2), 600–630. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0077>
- Prameswari, Y., Hirasti, A. A., & Rochma, I. (2025). Work-Family Balance : Pendampingan Psikologis untuk Meningkatkan Psychological Well Being Ibu Bekerja. *Jurnal Pengabdian Negeri*, 2(1), 69–77. <https://doi.org/10.69812/jpn.v2i1.90>
- Putra, M. N. D., & Sulistyo, H. (2025). The Role of Work-Life Balance in Improving the Quality of Work Life and Employee Well-Being. *IAPJ (International Activa-Passiva Journal*, 2(3), 718–728. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/IAPJ/article/view/47786>
- Putri, A. F. (2019). Pentingnya Orang Dewasa Awal Menyelesaikan Tugas Perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35–40. <https://doi.org/10.23916/08430011>
- Rahmawati, Legiani, W. H., Afrizal, S., Utamy, D., & Aenunnisa. (2019). Modul Penerimaan Diri dan Kebahagiaan Perempuan dalam Work Family Balance Pemberdayaan Masyarakat Madani. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 4(2), 112–120. <https://doi.org/10.30870/jpbk.v4i2.6551>
- Santrock, J. W. (2010). *Life-Span Development (Thirteenth Edition)*. McGraw-Hill.
- Smith, J. B., Tillman, K., & Lee, O. D. (2024). Work-life balance : The importance of time management , working efficiently and self-care. *Journal of Nursing Education and Practice*, 14(3), 33–38. <https://doi.org/10.5430/jnep.v14n3p33>
- Soleimani, E., Tahmasebi, R., Daneshmandi, H., Salimi, S. H., & Aliasghari, F. (2024). Work-life balance and health among pharmacists : physical activity , sleep quality , and general health. *BMC Health Services Research*, 24(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11701-w>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_35efe6a47227d6031a75569c2f3f39d44fe2db43_1652079047.pdf



- Tavassoli, T. (2021). *Outcomes of Work-Life Balance (WLB) across Two Different Nations : Iran and Spain.* <https://doi.org/10.1080/09540260500238371>
- Thilagavathy, S., & Geetha, S. N. (2023). Work-life balance -a systematic review. *VILAKSHAN - XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
- Ulhaq, M. H. D., & Suratman, A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance , Work-Family Conflict , dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Yogyakarta. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 583–597. <https://doi.org/10.55606/optimal.v5i2.6417>
- Wahyuni, S., & Rahmasari, D. (2022). Investigating the antecedents and outcomes of work-life balance : evidence from garment industries in Indonesia. *DIJB: Diponegoro International Journal of Business*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.14710/dijb.5.1.2022.1-11>
- Zhang, H., Tang, L., Ye, Z., Zou, P., Shao, J., Wu, M., Zhang, Q., Qiao, G., & Mu, S. (2020). The role of social support and emotional exhaustion in the association between work-family conflict and anxiety symptoms among female medical staff: a moderated mediation model. *BMC Psychiatry*, 20(266), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02673-2>