

---

## PERBEDAAN WORK-LIFE BALANCE DITINJAU DARI STRATEGI KOPING PADA PEKERJA DPPPA KOTA MAKASSAR

Ezza Arianty<sup>1</sup>, Lukman<sup>2</sup>, Andi Nasrawati Hamid<sup>3</sup>  
[ezzaarianty21@gmail.com](mailto:ezzaarianty21@gmail.com)<sup>1</sup>, [lukman7210@unm.ac.id](mailto:lukman7210@unm.ac.id)<sup>2</sup>,  
[andi.nasrawati@unm.ac.id](mailto:andi.nasrawati@unm.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Negeri Makassar

### **Abstract**

*Work-life balance is one of the important aspects of work, especially in institutions in Indonesia. The impact of the difficulty of doing work-life balance is caused by stress and is influenced indirectly through coping strategies. This research aims to determine the differences in work-life balance in terms of coping strategies in DPPPA workers in Makassar City. The research sample was workers who working at DPPPA Makassar City were 108 respondents who participated by filling out booklets and through google form. The measuring instruments used in this research are work-life balance scale and brief cope scale. Data were analyzed using independent sample t-test. The results showed a sig value. 0.044 ( $p < 0.05$ ), indicating there are differences in work-life balance viewed from coping strategies in DPPPA workers in Makassar City. This research described that workers using emotion-focused coping have a moderate work-life balance. Problem-focused coping is more adaptive and efficient in overcoming problems, however emotion-focused coping can overcome stress from various conditions such as difficulty in achieving work-life balance. This research can provide information for related institutions and other workers who are expected to maintain and improve work-life balance, one of which is by using adaptive coping strategies.*

**Keywords:** Coping Strategies, Worker, Work-life Balance.

### **Abstrak**

Work-life balance menjadi salah satu aspek penting dalam pekerjaan khususnya pada instansi di Indonesia. Dampak dari sulitnya melakukan work-life balance salah satunya disebabkan oleh stres dan dipengaruhi secara tidak langsung melalui strategi koping. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan work-life balance ditinjau dari strategi koping pada pekerja DPPPA di Kota Makassar. Sampel penelitian adalah pekerja DPPPA Kota Makassar sebanyak 108 responden yang berpartisipasi dengan mengisi booklet dan melalui google form. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala work-life balance dan skala brief cope. Data dianalisis menggunakan uji independent sample t-test. Hasil penelitian menunjukkan nilai sig. 0,044 ( $p < 0,05$ ) yakni ada perbedaan work-life balance ditinjau dari strategi koping pada pekerja DPPPA di Kota Makassar. Penelitian ini menggambarkan bahwa pekerja menggunakan koping berfokus emosi memiliki work-life balance yang sedang. Koping berfokus masalah lebih adaptif dan efisien dalam mengatasi masalah namun, koping berfokus emosi dapat mengatasi stres dari berbagai kondisi seperti sulit melakukan work-life balance. Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi instansi terkait dan pekerja lainnya yang diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan work-life balance salah satunya dengan menggunakan strategi koping yang adaptif.

**Kata Kunci:** Pekerja, Strategi Koping, Work-life Balance.

## **PENDAHULUAN**

Dinamika dalam dunia kerja yang menjadi isu penting bagi para pekerja di Indonesia adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau dikenal dengan work-life balance. Fardianto dan Muzakki (2021) menjelaskan bahwa work-life balance telah diakui buruk dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jobstreet.com (2022) bahwa dari 17.632 koresponden mengungkapkan tidak puas dengan pekerjaan dikarenakan 85% tidak memiliki work-life balance. Work-life balance adalah usaha pekerja dalam menyeimbangkan konflik untuk meningkatkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher, Bulger, dan Smith, 2009).

Pekerja mengalami banyak tekanan secara fisik dan psikologis disebabkan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan bercampur dengan kehidupan pribadi dapat menyulitkan pekerja melakukan work-life balance (Wicaksana, Suryadi, dan Asrunputri, 2020). Kondisi ini dialami pekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) yakni meningkatnya kasus kekerasan pada perempuan dan anak berdampak pada pelayanan. Tidak hanya melakukan pelayanan secara langsung di kantor namun daring selama 24 jam. Selain itu, memastikan hak-hak perempuan dan anak terlindungi dengan melakukan sosialisasi pada kelompok masyarakat sebagai tindakan pencegahan (Wulandari, Manra, dan Suhaeb, 2022).

Jumlah pekerja DPPPA yang terbatas dan membutuhkan kerja sama dari masyarakat maka, terbentuklah shelter warga yang membantu pekerja dalam menangani kasus yang terjadi di sekitar mereka. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2022) menyatakan bahwa rata-rata jam kerja dalam seminggu pada pekerja yakni 41 jam. Jika jam kerja dan beban kerja tinggi dapat menyebabkan stres maka, akan sulit melakukan work-life balance (Aras, Tandiyuk, dan Fatimah., 2023). Penelitian (Darmawan et al., 2015) menjelaskan bahwa work-life balance penting dan tidak mudah dalam mewujudkannya karena individu menyeimbangkan dua peran atau lebih. Hal ini umumnya terjadi pada pekerja perempuan karena mengalami peran ganda yakni peran pekerja dan peran ibu rumah tangga. Adapun pekerja di DPPPA mayoritas adalah perempuan (Rini dan Indrawati, 2019).

Konsep work-life balance yakni pekerja berusaha menyeimbangkan antara konflik maupun upaya meningkatkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher et al., 2009). Adapun aspek work-life balance menurut Fisher et al. (2009) terdiri atas dua aspek yakni tuntutan dan sumber daya. Kedua aspek tersebut terbagi menjadi empat dimensi yakni yang pertama dimensi Work Interference with Personal Life (WIPL) tentang intensitas pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu. Lalu, Personal Life Interference with Work (PLIW) tentang intensitas kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.

Dimensi ketiga adalah Work Enhancement of Personal Life (WEPL) tentang intensitas kehidupan pribadi meningkatkan performa individu terhadap kehidupan pekerjaannya. Dimensi keempat Personal life Enhancement of Work (PLEW) tentang intensitas kehidupan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup individu secara personal. Pekerja dengan work-life balance yang baik mampu memanfaatkan keterampilan positif di pekerjaan dalam kesehariannya dan kondisi personal berdampak pada pekerjaannya juga. Sebaliknya, pekerja dapat mengalami stres karena beban kerja yang timbul dari konflik pekerjaan dan kehidupannya (Gunawan et al., 2019).

Apabila organisasi ataupun diri sendiri tidak mampu mengatur work-life balance akan berdampak pada gangguan pada fisik dan psikis seperti kelelahan atau stres yang dapat berbahaya pada pekerja. Pentingnya motivasi dan dorongan dalam mencapai work-life balance

yang berdampak secara individu, tempat kerja, dan masyarakat. Namun, work-life balance masih jarang dilakukan di beberapa instansi atau perusahaan di negara berkembang seperti Indonesia dikarenakan masalah perbedaan budaya dan sosial ekonomi (Saifullah, 2020). Penelitian Cooke dan Jing (2009) menjelaskan jika tidak ada intervensi yang dilakukan oleh pimpinan terkait work-life balance maka, individu dapat melakukan strategi koping. Faktor yang mempengaruhi work-life balance salah satunya adalah faktor individu. Dalam penelitian ini, faktor individu yakni masalah kurang mampu mengelola waktu untuk menyesuaikan kedua peran yang berdampak pada stres. Kondisi tersebut dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan namun, dengan adanya strategi koping dapat membantu individu mencapai work-life balance (Aras et al., 2023).

Strategi koping menurut Folkman dan Lazarus (1980) yakni bentuk yang menggambarkan strategi individu dalam menghadapi kondisi tekanan dan tuntutan pekerjaan berupa perilaku maupun kognitif. Strategi koping merupakan suatu proses atau mekanisme dapat berupa adaptif ataupun maladaptif. Pengelompokan dari strategi koping terdiri dua yakni koping berfokus masalah dan koping berfokus emosi. Koping berfokus masalah yakni penilaian akan bahaya atau tantangan yang berusaha untuk mengubah situasi, hubungan antara orang lain, dan lingkungannya. Contohnya, dengan mengikuti atau belajar dalam menyelesaikan masalah secara profesional sesuai yang diharapkan. Koping berfokus emosi yakni mengatur rasa emosional yang mengarah pada penilaian kembali atau baru serta akan terus berlanjut. Contohnya mendapatkan dukungan orang sekitar dalam bentuk emosional seperti mengobrol dengan keluarga, teman, dan sebagainya.

Maryam (2017) menyatakan strategi koping mampu mengatasi kondisi dimana tuntutan lebih banyak dibanding sumber daya dan work-life balance berkaitan dengan menyeimbangkan kedua aspek tersebut. Selain itu, penggunaan strategi koping yang tepat dapat mengurangi masalah psikologis seperti stres. Strategi koping berfokus emosi umumnya lebih banyak dilakukan oleh perempuan karena lebih mengedepankan perasaan atau emosi dibanding bertindak rasional (Permatasari, 2021) Menurut Pienaar (2008) bahwa strategi koping yang berbeda dapat menghasilkan work-life balance yang berbeda yakni apabila pekerja memiliki strategi koping berfokus masalah lebih baik dalam membantu mengubah situasi yang terjadi menjadi baik dibanding strategi koping berfokus emosi yang hanya mengatasi reaksi emosional.

Penelitian oleh Dilly dan Papuling (2019) menjelaskan bahwa adanya koping berfokus masalah seperti menitipkan anak dapat membantu khususnya pekerja perempuan dengan peran ganda agar mencapai work-life balance. Adapun penelitian bentuk strategi koping terhadap work-life balance melalui penelitian (Aras et al., 2023) pada karyawan bank bahwa kontribusi strategi koping terhadap work-life balance seperti sebesar (12,4%) adalah strategi koping berfokus masalah. Lalu, sebesar (11%) strategi berfokus emosi, dan gabungan keduanya sebesar (17,4%). Sedangkan, penelitian oleh (Angligan dan Suarya, 2016) terhadap perempuan yang bekerja yakni skor strategi koping berfokus masalah lebih tinggi dengan persentase 9% dibanding berfokus emosi hanya 8% dan sisanya menggunakan kedua strategi koping tersebut. Penelitian dengan mewawancarai 16 pekerja sosial menunjukkan bahwa lebih banyak menggunakan koping berfokus emosi seperti kompensasi, pengurangan tuntutan atau beban, dan turnover (Astvik et al., 2014).

Dapat disimpulkan bahwa hasil menunjukkan inkonsistensi dan masih terbatas dari subjek penelitian khususnya pekerja DPPPA yang umumnya dilakukan pada karyawan di sektor perekonomian atau perusahaan. Selain itu, sebagian besar menggunakan metode penelitian

kualitatif ataupun kuantitatif yang bertujuan melihat seberapa besar pengaruh strategi koping terhadap work-life balance. Survei data awal menunjukkan data pekerja DPPPAA Kota Makassar mengalami kesulitan melakukan work-life balance yang disebabkan kondisi stres. Adapun bentuk strategi koping yang digunakan oleh pekerja mayoritas adalah koping berfokus emosi dan dikenal sebagai koping maladaptif. Penting bahwa penelitian ini dapat menunjukkan gambaran terkait work-life balance dan strategi koping pada pekerja instansi tersebut. Selain itu, apakah ada perbedaan work-life balance ditinjau dari strategi koping. Dengan mengetahui bentuk strategi koping secara adaptif dapat meningkatkan work-life balance pada pekerja DPPPAA Kota Makassar. Demikian, bahwa peneliti ingin melihat ada atau tidaknya perbedaan work-life balance ditinjau dari strategi koping pada pekerja DPPPAA di kota Makassar.

## METODE

### Desain dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data dengan metode kuantitatif analisis komparatif mencari perbandingan atau perbedaan dari dua atau lebih sampel yang berbeda (Sugiyono, 2020). Adapun populasi penelitian ini adalah pekerja yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPAA) Kota Makassar yakni sebanyak 128 pekerja.

Teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yakni teknik purposive sampling yakni teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu dan menggunakan rumus slovin. Untuk kriteria sampel yakni laki-laki dan perempuan yang bekerja di DPPPAA di Kota Makassar, pernah terlibat dalam program kesejahteraan perempuan dan anak dan atau menangani kasus yang berkaitan dengan perempuan dan anak. Telah bekerja selama minimal 6 bulan dan memiliki pendidikan terakhir minimal SMA. Adapun responden dalam penelitian ini sebanyak 108 pekerja DPPPAA di Kota Makassar

Tabel 1. Deskriptif Responden Penelitian

Data Demografis	Deskripsi	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	36%
	Perempuan	69	64%
Usia	20-29 tahun	41	38%
	30-39 tahun	20	19%
	40-49 tahun	20	19%
	≥ 50 tahun	27	25%
Pendidikan Terakhir	SMA sederajat	54	50%
	Diploma	3	3%
	Sarjana (S1/S2/S3)	51	47%
Masa kerja (tahun)	Kurang dari 1 tahun	25	23%
	1-5 tahun	42	39%
	6-10 tahun	24	22%
	Lebih dari 10 tahun	17	16%
Jobdesk	Bukan pendamping kasus	88	81%
	Pendamping kasus	22	19%
Status Pernikahan	Belum Menikah	53	49%
	Menikah	55	51%

## INSTRUMEN

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel work-life balance adalah skala adaptasi dari skala penelitian Gunawan dkk. (2019) yang terdiri dari 17 aitem. Sedangkan, skala strategi

koping adalah skala adaptasi dari skala penelitian Jayusman (2018) sebanyak 28 aitem.

## HASIL

### Deskriptif *Work-life balance*

Gambaran variabel *work-life balance* didapatkan melalui jawaban responden terhadap skala yang diberikan. Skala *work-life balance* berjumlah 16 aitem dengan rentang skor 1 sampai 5. Adapun deskripsi secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 2.** Deskriptif *Work-life Balance*

Mean	SD	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
48	10.67	$x < 37$	Rendah	21	19.44%
		$37 \leq x \leq 59$	Sedang	75	69.44%
		$x > 59$	Tinggi	12	11,11%
				<b>108</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan nilai rata-rata hipotetik sebesar 48 dan nilai standar deviasi hipotetik sebesar 10.67 serta mayoritas responden dalam penelitian ini menunjukkan kategori sedang. Maka, dapat disimpulkan bahwa pekerja DPPP di Kota Makassar memiliki tingkat *work-life balance* berada pada kategori sedang.

### Deskriptif strategi koping

Gambaran variabel strategi koping didapatkan melalui jawaban responden terhadap skala yang diberikan. Skala strategi koping berjumlah 20 aitem dengan rentang skor 1 sampai 4. Adapun deskripsi secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 3.** Deskriptif Strategi Koping

Variabel	Bentuk Koping (X)	Rata-rata	Standar Deviasi	Frekuensi	Persentase
Strategi Koping	Koping berfokus masalah	15	3	52	48%
	Koping berfokus emosi	35	7	56	52%

Berdasarkan tabel 3 nilai rata-rata koping berfokus masalah sebesar 15 dan nilai standar deviasi yakni sebesar 3. Sedangkan, untuk rata-rata koping berfokus emosi yakni 35 dan nilai standar deviasi yakni 7. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden melakukan koping berfokus emosi.

## Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 4.** Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Asymp. Sig. (2-Tailed)	Ket
<i>Work-life balance</i> dan Strategi koping (Koping berfokus masalah dan koping berfokus emosi)	0.044	Signifikan

Tabel 4 menunjukkan hasil uji *independent sample t-test* yakni nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,044 ( $p < 0,05$ ) yang dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya ada perbedaan *work-life balance* ditinjau dua bentuk strategi koping yakni koping berfokus masalah dan koping berfokus emosi. Maka, dalam penelitian ini menunjukkan ada perbedaan *work-life balance* ditinjau dari strategi koping pada pekerja DPPP di Kota Makassar.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,044 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *work-life balance* ditinjau dari strategi koping pada pekerja DPPP di Kota Makassar. Belum ada penelitian terdahulu terkait perbedaan *work-life balance* ditinjau dari strategi koping secara kuantitatif. Umumnya kedua variabel tersebut dianalisis sebagai variabel moderasi atau variabel bebas. Strategi koping berfokus emosi umumnya lebih banyak dilakukan oleh perempuan karena lebih mengedepankan perasaan atau emosi dibanding bertindak rasional (Permatasari, 2021). Kondisi tersebut secara tidak langsung berkaitan dengan strategi koping yang digunakan agar mencapai *work-life balance* (Fatimah et

al., 2022).

Sebagaimana diketahui dalam penelitian Aras dkk. (2023) menunjukkan bahwa strategi koping berpengaruh terhadap *work-life balance* pada karyawan bank. Nilai kontribusi koping berfokus masalah lebih besar jika dibandingkan koping berfokus emosi yakni sebesar 12,4% dan 11% serta kontribusi kedua koping tersebut sebesar 17,4%. Sedangkan, penelitian lainnya pada karyawan wanita yakni menjelaskan terkait koping berfokus masalah sebagai variabel moderator pada hubungan stres kerja dan *work-life balance* memiliki kontribusi sebesar 50,7% (Sari, 2017). Penelitian Keoboulapheth, Sabil, dan Wah (2018) yang menunjukkan adanya hubungan koping berfokus emosi terhadap *work-family conflict*. Dengan adanya upaya dalam meningkatkan strategi koping yang baik dalam mengatasi *work-family conflict* ataupun stres yang dialami pekerja akan meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya *work-life balance*.

Berdasarkan hasil kategorisasi data menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki *work-life balance* berkategori sedang sebanyak 75 responden (69,44%). Maka, dapat disimpulkan bahwa pekerja DPPPA memiliki *work-life balance* pada kategori sedang. Penelitian oleh Ummah (2018) pada pekerja di perusahaan garmen yang menunjukkan *work-life balance* pada kategori sedang. Begitupun penelitian Ningsih (2018) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* yang dialami oleh pekerja sosial baik dan berpengaruh pada komitmen karir serta rendahnya stres kerja. Bertolak belakang dengan hasil penelitian Fauzi (2018) terhadap perawat wanita yang memiliki *work-life balance* rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi data menunjukkan mayoritas koping berfokus emosi sebanyak 56 responden (52%) dan minoritas koping berfokus masalah sebanyak 52 responden (48%). Maka, dapat disimpulkan bahwa pekerja DPPPA di Kota Makassar lebih banyak menggunakan strategi koping bentuk koping berfokus emosi. Koping merupakan mekanisme penting dalam mencapai *work-life balance*. Dalam penelitian Oktoji dan Indrijati (2021) menunjukkan koping berfokus emosi kurang efektif karena tidak mengatasi masalah secara langsung. Namun, kondisi ini juga dipengaruhi oleh faktor individu, situasi, dan waktu menggunakan koping yang mempengaruhi keberhasilan strategi koping yang digunakan. Bentuk strategi koping apabila dikombinasikan secara adaptif dapat berpengaruh terhadap *work-life balance*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmawijaya (2018) pada perempuan pekerja di instansi militer yang menyatakan bahwa lebih banyak menggunakan strategi koping berfokus emosi dibanding berfokus masalah. Sedangkan, berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Dewi (2010) bahwa lebih banyak subjek yang menggunakan strategi koping berfokus masalah yakni sebanyak 64 subjek dan 12 subjek menggunakan strategi koping berfokus emosi. Penelitian lain pada perempuan yang bekerja yakni skor strategi koping berfokus masalah lebih tinggi dengan persentase 9% dibanding berfokus emosi hanya 8% dan sisanya menggunakan kedua strategi koping tersebut (Angligan dan Suarya, 2016). Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan dan umumnya cenderung menggunakan koping berfokus emosi. Jika dibandingkan koping berfokus masalah lebih efisien mengatasi situasi yang penuh tekanan dibanding koping berfokus emosi. Oleh sebab itu, secara umum koping berfokus masalah lebih adaptif sedangkan, koping berfokus emosi disebut koping maladaptif karena usaha untuk memecahkan stres dan distress (Dewi, 2010).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan *work-life balance* ditinjau dari strategi koping pada pekerja DPPPA di Kota Makassar dan mayoritas menggunakan koping berfokus emosi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angligan, I. G. A. I. K., & Suarya, L. M. K. S. (2016). Perbedaan Strategi Koping Pada Perempuan Hindu Bali Yang Bekerja Dan Yang Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 3(3), 125–134.
- Aras, R. A., Tandiyuk, S., & Fatihah, R. N. (2023). The Relationship Between Stress Coping Strategies and Work-Life Balance Among Bank Employees. *Jurnal office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Volume*, 9(1), 101–108.
- Astvik, W., Melin, M., & Allvin, M. (2014). Survival strategies in social work: a study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health. *Nordic Social Work Research*, 4(1), 52–66. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2013.801879>
- Atmawijaya, I. G. A. (2018). Pengaruh Strategi Coping terhadap Stress pada Perempuan Bali yang menjalani Triple Roles di Instansi Militer Denpasar. In Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2022. In Badan Pusat Statistik.
- Cooke, F. L., & Jing, X. (2009). Work-Life Balance in China: Sources of Conflicts and Coping Strategies. *NHRD Network Journal*, 2(6), 18–28. <https://doi.org/10.1177/0974173920090603>
- Darmawan, A. A., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burnout dengan Work-life Balance pada Dosen Wanita. *Mediapsi*, 1(1), 28–39.
- Dewi, R. K. (2010). Perbedaan tingkat stres kerja ditinjau dari penggunaan strategi koping pada pekerja shift bagian finishing.
- Dilly, A., & Papuling, G. (2019). Sikap dan Coping Strategy Pada Profesional Wanita Menghadapi Konflik Pekerjaan-Keluarga. *Hibualamo: Seri Ilmu-Ilmu Sosial dan Kependidikan*, 3(2), 1–9.
- Fardianto, N. A., & Muzakki, M. (2021). Support at work and home as a predictor of work life balance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 144–153. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i2.3311>
- Fatimah, P., Effendy, S., & Lubis, R. (2022). Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work – life balance pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1347–1355. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1480>
- Fauzi, R. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11668%0A>
- 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>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An Analysis of Coping in a Middle-Aged Community Sample. In *Journal of Health and Social Behavior* (Vol. 21, Nomor 3).
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Jayusman, T. A. (2018). Hubungan antara dukungan sosial dan coping stress pada mahasiswa perantau di Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- JobStreet. (2022). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. [Jobstreet.Co.Id](https://www.jobstreet.co.id).
- Keouboulapheth, S., Sabil, S., & Wah, T. K. (2018). Mediating Effects of Coping Strategies on the Relationship between Organizational Support and Work-Family Conflict. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 3(1), 22–40. <https://doi.org/10.33736/jcshd.640.2017>

- Maryam, S. (2017). Strategi Coping: Teori Dan Sumberdayanya. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 101–107.
- Ningsih, W. (2018). Hubungan Work Life Balance Dengan Komitmen Karir Pada Pekerja Sosial. In Universitas Muhammadiyah Malang. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Novianti, W. U. N. P. (2018). Work life balance ditinjau dari modal psikologis pekerja di perusahaan garmen Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Permatasari, V. N. (2021). Gambaran Koping Stres Pada Perempuan Pekerja di Gudang Tembakau PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajung Gayasan Jember. Universitas Jember.
- Pienaar, J. (2008). Skeleton key or siren song: Is coping the answer to balancing work and well-being? In *The Individual in the Changing Working Life* (hal. 235–257). <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490064.012>
- Rini, K. G., & Indrawati, K. R. (2019). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi perempuan bali yang bekerja pada sektor formal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 923–934.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sari, D. L. (2017). Hubungan antara stres kerja dan work life balance dengan problem focused coping sebagai moderator. Universitas Gadjah Mada.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(2), 137–143. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>
- Wulandari, Manra, M., & Suhaeb, F. W. (2022). Pola Pendampingan UPTD PPA dalam Penanganan Kasus Anak Berhadapan Hukum (ABH) Kota Makassar. *Jurnal Predestination*, 3(1), 39–51.