

## Analisis Kondisi *Work Family Balance* pada Wanita Karier yang Sudah Menikah di RSUD Mukomuko

Fitricia Mirdasari<sup>1</sup>, Afdal<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Departemen Bimbingan dan Konseling, Universitas Negeri Padang, Indonesia

\*Corresponding author, e-mail: [afdal.kons@fip.unp.ac.id](mailto:afdal.kons@fip.unp.ac.id)

### Abstract

Penelitian ini dilakukan karena masih banyak wanita karier yang menghabiskan banyak waktu di tempat kerja sehingga tidak dapat memenuhi tanggungjawabnya di rumah secara maksimal, kemudian masih ada wanita karier yang sulit bekerja dengan profesional karena masalah yang terjadi di keluarganya seperti bertengkar dengan suami atau anak. Terdapat juga wanita karier yang tidak bisa memanfaatkan jadwal kerjanya sehingga di luar jam kerjanya ia tidak dapat merencanakan kegiatan keluarga dengan teratur seperti berekreasi, makan bersama atau sekedar berkumpul bersama, sehingga kebersamaan dengan keluarganya kurang bisa terpenuhi. Perempuan yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung memiliki masalah dalam menjalankan setiap perannya dengan baik dan seimbang, dimana seharusnya mereka sebagai individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di pekerjaan maupun di keluarga, itulah yang disebut *work family balance*. Maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan kondisi *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah di RSUD Mukomuko. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket *work family balance*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 279 orang wanita karier yang sudah menikah di RSUD Mukomuko dan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 165 orang wanita karier yang sudah menikah di RSUD Mukomuko. Data analisis dengan menggunakan metode statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kondisi *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah secara umum berada pada kategori "Sedang" dengan persentase 49%. Artinya mereka sudah cukup puas dan cukup mampu menjalankan peran-perannya dengan baik dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya. 2) Kondisi *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah dilihat dari aspek WIPL (*Work Interference with Personal Life*) berada pada kategori "Rendah" dengan persentase 31%. Artinya, pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadinya dikarenakan mereka mampu mengelola stres terhadap pekerjaan dengan baik, meningkatkan kepuasan hidup dan menjaga kesehatannya. 3) Kondisi *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah pada aspek PLIW (*Personal Life Interference with Work*) berada pada kategori "Rendah" dengan persentase 30%. Artinya, kehidupan pribadi tidak mengganggu pekerjaannya dikarenakan mereka mampu fokus dalam bekerja sehingga mereka pun puas dengan pekerjaannya dan itu yang menciptakan tumbuhnya motivasi kerja. 4) Kondisi *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah pada aspek PLEW (*Personal Life*

\*Corresponding author, e-mail: [afdal.kons@fip.unp.ac.id](mailto:afdal.kons@fip.unp.ac.id)



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by Author

---

*Enhancement of Work*) berada pada kategori “Tinggi” dengan persentase 35%. Artinya, kehidupan pribadi meningkatkan kehidupan pekerjaannya dikarenakan adanya dukungan keluarga, dapat mengikuti berbagai kegiatan seperti hobi dan kegiatan masyarakat yang membawa pengaruh positif. 5) Kondisi *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah pada aspek WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) berada pada kategori “Sangat Tinggi” dengan persentase 48%. Artinya, pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya dikarenakan kebersamaan dalam keluarga yang intens, pengelolaan emosi yang baik, dan pencapaian hidup yang telah terpenuhi.

**Keywords:** *Work family balance*, wanita karier

## Pendahuluan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang hendak dicapai dan dipenuhi. Demi mencapai kebutuhan itu manusia akan terdorong melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja, pekerjaan yang dilakukan sepanjang rentang perjalanan hidup yang dialami oleh manusia bisa disebut sebagai karier. Dengan kata lain, karier dapat diartikan sebagai suatu rentangan aktivitas pekerjaan yang saling berhubungan (Afdal, 2017).

Greenhaus, Collins & Shaw (2003) menyatakan bahwa *work family balance* adalah keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di pekerjaan maupun di keluarga. Definisi tersebut sesuai dengan pendapat Clark (2000) yang menyatakan bahwa *work family balance* merefleksikan kepuasan individu dalam perannya di keluarga maupun perannya di pekerjaan dengan konflik yang minimal. Selain itu, kepuasan pernikahan bukan hal baru dari permasalahan pernikahan, namun upaya intensif untuk meningkatkan kepuasan pernikahan sepertinya tidak banyak dilakukan di Indonesia, kondisi ini terlihat dari kurangnya perhatian terhadap kasus perceraian yang disebabkan oleh kurangnya kepuasan pernikahan (Veronika, M dan Afdal).

Fisher, dkk (2009) menyatakan bahwa *work family balance* memiliki 4 dimensi pembentuk yaitu: 1) WIPL (*Work Interference Personal Life*), dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya, 2) PLIW (*Personal Life Interference Work*), dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja, 3) PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang karena kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini juga dapat membuat suasana hati individu menjadi menyenangkan pada saat bekerja, 4) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Schabracq, Winnubst dan Cooper (2003) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work family balance* yaitu: 1) Karakteristik kepribadian (*Personality characteristic*), karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi kehidupan di

---

tempat kerja maupun di rumah. Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work family balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibanding individu yang memiliki *insecure attachment*, 2) Karakteristik keluarga (*Family characteristic*), karakteristik keluarga menjadi faktor yang menentukan ada atau tidaknya konflik di tempat kerja maupun di rumah. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work family balance*, 3) Karakteristik pekerjaan (*job characteristic*), karakteristik pekerjaan yang meliputi pola kerja, beban kerja, dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik di tempat kerja maupun di rumah, 4) Sikap (*Attitude*), sikap merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam kehidupan sosial dimana dalam sikap terdapat komponen, seperti pengetahuan, perasaan-perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work family balance*. Sedangkan Keene dan Quadagno (2004:2) menyatakan bahwa faktor *work family balance* ada tiga yaitu: 1) *Job characteristic*, beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan lebih akomodatif untuk kehidupan keluarga daripada tingkat pekerjaan yang lebih rendah. 2) *Family characteristic*, sejumlah studi menunjukkan bahwa karakteristik keluarga cenderung memiliki dampak penting pada kesejahteraan, kepuasan peran, dan persepsi keseimbangan. 3) *Role spillover*, *spillover* didefinisikan sebagai ketegangan timbal balik antara peran dan kewajiban sebagai orang tua atau pasangan dan seorang karyawan di sisi lainnya. *Spillover* keluarga terjadi ketika tanggung jawab keluarga melanggar batas sikap, kemampuan atau *energy* untuk pekerjaan, sehingga lebih sulit bagi mereka untuk memenuhi kewajiban pekerjaan.

Patel (2009:2) menyatakan bahwa komponen *work family balance* ada dua yaitu: 1) *Work family conflict*, konflik kerja keluarga adalah bentuk konflik antar peran dimana tidak ditemukan adanya kecocokan pada tuntutan pekerjaan dan keluarga dalam beberapa hal sehingga partisipasi dalam satu peran lebih sulit karena partisipasi dalam peran lainnya. 2) *Work family facilitation*, *work family facilitation* adalah sejauh mana partisipasi di tempat kerja atau rumah dibuat lebih mudah berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan peluang yang diperoleh atau dikembangkan di rumah atau di tempat kerja. Bellavia dan Michael (dalam Parera dan Opatha, 2014:288) menyatakan bahwa *work family balance* harus dijelaskan dengan tiga model yaitu: 1) Teori sistem ekologi, teori ini menjelaskan bahwa pengembangan individu bersifat seumur hidup dan paling baik dipahami dengan memeriksa interaksi antara karakteristik orang lain dengan karakteristik individu tersebut atau lingkungannya. 2) Teori peran, teori ini menjelaskan bahwa ketika orang memiliki peran ganda, akan mustahil bagi mereka untuk memenuhi semua harapan pada semua peran karena harapan tersebut pasti akan bertentangan satu sama lain. Ini diberi label sebagai *inter role conflict*. 3) Teori boarder, teori ini menjelaskan bahwa setiap peran seseorang berlangsung dalam domain kehidupan tertentu, dan domain ini dipisahkan oleh batas yang mungkin berupa fisik dan psikologis.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Metode kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka, sedangkan pendekatan deskriptif merupakan prosedur pemecahan masalah dengan cara menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survey dan studi perkembangan (Siregar, 2015). Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan usaha sadar dan sistematis untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan mendapat informasi lebih mendalam dan luas terhadap suatu fenomena (Yusuf, 2014). Dalam penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 279 orang wanita karier yang sudah menikah di RSUD Mukomuko dan sampel sebanyak 165 orang wanita karier yang sudah menikah di RSUD Mukomuko. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik *simple random sampling*. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan rumus perhitungan persentase

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Deskripsi Data Kondisi *Work Family Balance* pada Wanita Karier yang Sudah Menikah Secara Keseluruhan (n=165)**

Kategori	Interval	F	%
Sangat Tinggi	$\geq 157$	20	12
Tinggi	127-156	52	32
Sedang	97-126	81	49
Rendah	67-96	8	5
Sangat Rendah	$\leq 66$	4	2
Total		165	100

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan dari variabel *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah yaitu ada sebanyak 81 orang wanita karier dengan persentase 49% berada pada kategori "Sedang". Maka dapat diartikan secara keseluruhan kondisi *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah di RSUD Mukomuko sudah cukup puas dan cukup mampu menjalankan peran-perannya dengan baik dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya.

Selanjutnya kita juga dapat melihat kondisi *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah dilihat dari 4 aspek, seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Deskripsi Data Kondisi *Work Family Balance* pada Wanita Karier yang Sudah Menikah Dilihat dari Aspek WIPL (*Work Interference with Personal Life*) (n=165)**

Kategori	Interval	F	%
Sangat Tinggi	≥ 37	34	21
Tinggi	30-36	16	10
Sedang	23-29	48	29
Rendah	16-22	51	31
Sangat Rendah	≤ 15	16	10
Total		165	100

Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa dari variabel *work family balance* pada aspek WIPL (*Work Interference with Personal Life*) berada pada kategori “Rendah” dengan persentase 31%. Artinya, pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadinya dikarenakan mereka mampu mengelola stres terhadap pekerjaan dengan baik, meningkatkan kepuasan hidup dan menjaga kesehatannya.

Fenomena wanita karier yang muncul dan tumbuh saat ini sudah tidak asing lagi kita dengar. Terdapat banyak faktor yang mendorong kaum hawa beralih menjadi wanita karier, misalnya seorang wanita akan terjun ke dunia kerja karena didorong oleh faktor pendidikan, di mana pendidikan bisa melahirkan wanita ahli dalam berbagai bidang, kemudian karena faktor kemandirian ekonomi supaya tidak bergantung pada suami, motif mencari kekayaan, motif mengisi waktu luang atau kesenangan, dan motivasi untuk mengembangkan bakat. Artinya wanita memiliki berbagai alasan ketika hendak memutuskan untuk bekerja di luar rumah (Huzaemah, 2001). Artinya wanita dibolehkan bekerja asal pekerjaan itu sesuai dengan tabi’at spesialisasi dan kemampuan serta tidak merusak derajat kewanitaannya.

**Tabel 3. Deskripsi Data *Work Family Balance* pada Wanita Karier yang Sudah Menikah Dilihat dari Aspek PLIW (*Personal Life Interference with Work*) (n=165)**

Kategori	Interval	F	%
Sangat Tinggi	≥ 37	20	12
Tinggi	30-36	28	17
Sedang	23-29	38	23
Rendah	16-22	50	30
Sangat Rendah	≤ 15	29	18
Total		165	100

Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa dari variabel *work family balance* pada aspek PLIW (*Personal Life Interference with Work*) berada pada kategori “Rendah” dengan persentase 30%. Artinya, kehidupan pribadi tidak mengganggu pekerjaannya dikarenakan mereka mampu fokus dalam bekerja sehingga mereka pun puas dengan pekerjaannya dan itu yang menciptakan tumbuhnya motivasi kerja.

Mengingat fakta yang mengatakan bahwa lebih dari sepertiga kehidupan individu akan dihabiskan di tempat kerja, oleh sebab itu penting untuk mencari makna, kesejahteraan dan kebahagiaan dalam pekerjaan serta karier yang sedang ditekuni. Para peneliti telah menemukan bahwa karakteristik kepribadian tertentu lebih dominan dalam pengaturan pekerjaan, dan ketika profil pribadi dan profesional diselaraskan, ini dapat meningkatkan kepuasan di tempat kerja. Dengan kata lain, memiliki integritas diri dalam sebuah pekerjaan akan membentuk kebahagiaan dan kesejahteraan dalam pekerjaan (Zadrian, 2019).

**Tabel 4. Deskripsi Data Work Family Balance pada Wanita Karier yang Sudah Menikah Dilihat dari Aspek PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) (n=165)**

Kategori	Interval	F	%
Sangat Tinggi	$\geq 37$	57	35
Tinggi	30-36	58	35
Sedang	23-29	39	24
Rendah	16-22	7	4
Sangat Rendah	$\leq 15$	4	2
Total		165	100

Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa dari variabel *work family balance* pada aspek PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) berada pada kategori "Tinggi" dengan persentase 35%. Artinya, kehidupan pribadi meningkatkan kehidupan pekerjaannya dikarenakan adanya dukungan keluarga, dapat mengikuti berbagai kegiatan seperti hobi dan kegiatan masyarakat yang membawa pengaruh positif.

Individu lebih mudah mencapai *work family balance* jika bekerja di lingkungan organisasi yang suportif terhadap keluarganya. Salah satu bentuk dukungan keluarga adalah dukungan dari pasangan, penelitian ini membuktikan bahwa seseorang akan lebih mudah mencapai *work family balance* apabila memiliki pasangan yang suportif terhadap pekerjaannya (Greenhaus & Allen 2012).

Dukungan sosial keluarga merupakan dukungan yang diberikan oleh keluarga seperti rasa empati, selalu ada mendampingi individu ketika mengalami permasalahan, dan keluarga menyediakan suasana yang hangat di keluarga dapat membuat individu merasa diperhatikan, nyaman, dipedulikan dan dicintai oleh keluarga sehingga individu akan lebih mampu menghadapi masalah dengan baik. Begitu juga dengan dukungan penghargaan yang diberikan oleh keluarga yang dapat berupa pemberian apresiasi ketika individu mencapai suatu keberhasilan, pemberian semangat, persetujuan pada pendapat individu dan perbandingan yang positif dengan individu lain. Dukungan ini membantu individu dalam membangun harga diri dan kompetensi (Islami & Susilarini, 2021).

Manusia merupakan makhluk sosial, dalam kehidupannya manusia membutuhkan orang lain. Dalam pengembangannya, manusia butuh penerimaan, penghargaan, pujian, penguatan, persetujuan dan dorongan dari orang lain, terutama dari keluarga dan orang

terdekat (Ahmad, 2013). Dukungan sosial adalah kenyamanan secara fisik dan psikologis yang diberikan teman atau anggota keluarga. Dukungan sosial juga dapat dilihat dari banyaknya kontak sosial yang terjadi atau dilakukan individu dalam menjalin hubungan dengan sumber-sumber yang ada di lingkungan (Baron dan Byrne, 2012)

Menurut Handayani (2013) ketika seseorang mampu berbagi peran dengan baik, individu akan merasakan adanya kepuasan dalam menjalankan kedua perannya walaupun tetap ada konflik dalam keseimbangan kerja dan keluarga. Seorang individu yang mampu bertahan dalam menjalankan dua peran secara seimbang akan mendapatkan kepuasan dalam menjalani kedua perannya.

**Tabel 5. Deskripsi Data Work Family Balance pada Wanita Karier yang Sudah Menikah Dilihat dari aspek WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) (n=165)**

Kategori	Interval	F	%
Sangat Tinggi	$\geq 42$	80	48
Tinggi	34-41	55	33
Sedang	26-33	26	16
Rendah	18-25	2	1
Sangat Rendah	$\leq 17$	2	1
Total		165	100

Tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa dari variabel *work family balance* pada aspek WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) berada pada kategori "Sangat Tinggi" dengan persentase 48%. Artinya, pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya dikarenakan kebersamaan dalam keluarga yang intens, pengelolaan emosi yang baik, dan pencapaian hidup yang telah terpenuhi. Pendapatan yang diterima setiap individu atau keluarga secara umum bersumber dari hasil pekerjaan yang dilakukannya, pendapatan yang lebih besar dari tingkat konsumsi memberikan arti bahwa keluarga itu memiliki tingkat kesejahteraan (Hanum & Safuridar, 2018).

### Implikasi dalam Layanan Bimbingan dan Konseling

Berdasarkan data temuan penelitian yang telah dipaparkan mengenai *work family balance* serta aspek-aspeknya, adapun jenis layanan dan materi layanan yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut: 1) Layanan informasi, pemberian layanan informasi ditujukan kepada pasangan suami istri dan keluarga, tujuannya untuk memberikan pemahaman dan informasi baru yang perlu diketahui sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan tindakan. Prayitno (2009) menjelaskan layanan informasi diberikan sebagai acuan untuk bersikap dan bertingkah laku, sebagai pertimbangan bagi arah pengembangan diri, dan sebagai dasar pengambilan keputusan. Layanan informasi diberikan untuk membekali pengetahuan dan pemahaman tentang kehidupan sehari-hari, sekarang maupun yang akan datang. 2) Layanan konseling Individual, layanan konseling individual merupakan salah satu layanan bimbingan dan konseling yang diberikan oleh seorang konselor kepada seorang klien yang menjadi

---

sasaran pemberian layanan. Prayitno (2009) menjelaskan layanan konseling individual adalah layanan konseling yang membantu klien dengan adanya wawancara yang dilakukan oleh konselor. Layanan informasi yang diberikan secara tatap muka dengan menerapkan fungsi pengentasan. Adapun layanan konseling individual ini diberikan sesuai dengan masalah pribadi yang dialami wanita karier yang ada kaitannya dengan hal-hal untuk meningkatkan *work family balance*. 3) Konseling keluarga, kehidupan berkeluarga merupakan perjalanan yang dibentuk oleh dua insan yang terikat dalam pernikahan. Dalam perjalanan kehidupan tersebut akan selalu ada masalah yang menghampiri baik itu bersumber dari dalam ataupun dari luar diri individu yang menjalaninya. Berbagai permasalahan keluarga tersebut dapat diselesaikan melalui konseling keluarga. Konseling keluarga efektif untuk mengatasi masalah dalam keluarga, konseling keluarga dapat membantu anggota keluarga mendapatkan keharmonisan dalam keluarga karena dalam proses konseling, konseli akan berupaya mengetahui, mengenali, memperhatikan, menerima dan berusaha untuk mempertahankan keluarganya. Konseling keluarga dapat membantu mencegah dan mengatasi masalah dalam keluarga sehingga konseli dapat mempertahankan keharmonisan keluarganya. (Putri, J. E., dkk. 2022). Untuk dapat melaksanakan layanan konseling secara efektif, guna membantu klien dalam mengentaskan masalahnya, maka konselor harus mengetahui dan memahami tentang hakekat manusia, perkembangan kepribadian dan teknik konseling (Taufik & Lisa, 2023).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kondisi *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah di RSUD Mukomuko dapat disimpulkan bahwa: 1) Kondisi *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah secara umum berada pada kategori "Sedang" dengan persentase 49%. Artinya mereka sudah cukup puas dan cukup mampu menjalankan peran-perannya dengan baik dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya. 2) Kondisi *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah dilihat dari aspek WIPL (*Work Interference with Personal Life*) berada pada kategori "Rendah" dengan persentase 31%. Artinya, pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadinya dikarenakan mereka mampu mengelola stres terhadap pekerjaan dengan baik, meningkatkan kepuasan hidup dan menjaga kesehatannya. 3) Kondisi *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah pada aspek PLIW (*Personal Life Interference with Work*) berada pada kategori "Rendah" dengan persentase 30%. Artinya, kehidupan pribadi tidak mengganggu pekerjaannya dikarenakan mereka mampu fokus dalam bekerja sehingga mereka pun puas dengan pekerjaannya dan itu yang menciptakan tumbuhnya motivasi kerja. 4) Kondisi *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah pada aspek PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) berada pada kategori "Tinggi" dengan persentase 35%. Artinya, kehidupan pribadi meningkatkan kehidupan pekerjaannya dikarenakan adanya dukungan keluarga, dapat mengikuti berbagai kegiatan seperti hobi dan kegiatan masyarakat yang membawa pengaruh positif. 5) Kondisi *work family balance* pada wanita karier yang sudah menikah pada aspek WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) berada pada kategori "Sangat Tinggi" dengan persentase 48%. Artinya, pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya dikarenakan kebersamaan dalam keluarga yang intens, pengelolaan emosi yang baik, dan pencapaian hidup yang telah terpenuhi.

---

## Referensi

- Afdal. (2017). *Teori Konseling Karier: Pengantar dan Aplikasi*. Padang: Sukabina Press.
- Ahmad, Riska. (2013). *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Padang: UNP Press.
- Ardi, Zadrian. (2019). *Kesehatan Mental*. Padang: Ikatan Konselor Indonesia.
- Baron, Robert, A., & Byrne, D. (2012). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Clark. (2000). *Work Family Border Theory: A New Theory of Work Family Balance*. London: Human Relations.
- Fisher, G, G, & Bulger, C, A. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. Amerika: *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 14. No 4, Hal 41-456.
- Greenhaus, Collins, & Shaw. (2003). *The Relation Between Work Family Balance and Quality of Life*. USA: *Journal of Vocational Behavior*.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). *When Family Supportive Supervision Matters: Relation Between Multiple Sources of Support and Work Family Balance*. *Journal of Vocational Behavior*.
- Handayani, A. (2013). *Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori border*. *Jurnal Psikologi*.
- Hanum, Nurlaila & Safuridar. (2018). *Analisis Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga terhadap Kesejahteraan Keluarga di Gampong Karang Anyar Kota Langsa*. Aceh: Universitas Samudra.
- Huzaemah T. Yanggo. 2001. *Fiqh Perempuan Kontemporer*. Jakarta: Al-mawardi Prima
- 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*. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(2), 1-7.
- Keene, J.R & Quadagno, J. (2004). *Predictors of Perceived Work Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity*. *Sociological Perspectives*, 47, 1-23.
- Parera, H. Opatha, H.H.D.N.P. 2014. *Work Family Balance of Accounting Professionals in Sri Lanka*. *International Conference on Business Management*. Vol. 11.
- Patel, S. P. (2009). *Work Family Balance and religion: A Resource Based Perspective*. *The University of Tennessee at Chattanooga: Amerika Serikat*.

- 
- Prayitno. (2009). *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putri, J. E., dkk. 2022. *Peranan Konselor dalam Konseling Keluarga untuk Meningkatkan Keharmonisan Keluarga*. STKIP Muhammadiyah Sungai Penuh: Jurnal IICET.
- Schabracq. M. J., Winnubst. J. A. M., & Cooper. C. L. 2003. *The Handbook of Work and Health Psychology*. England: Wiley.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Taufik & Putriani, Lisa. (2023). *Pendekatan dalam Konseling*. Padang: Tahta Media Group.
- Veronika, M & Afdal. (2021). *Analisis Kepuasan Pernikahan pada Pasangan Suami Istri yang Bekerja*. Universitas Negeri Padang: Jurnal Educatio (Jurnal Pendidikan Indonesia).
- Yusuf, A. M. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.