



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 4127-4136

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Work Life Balance pada Singel Mothers Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Kotamobagu

Nurhikmah Mamonto, Meisie L Mangantes<sup>2</sup>, Melkian Naharia<sup>3</sup>

Universitas Negeri Manado

Email: [hikmahmmnto@gmail.com](mailto:hikmahmmnto@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Work Life Balance pada Single Mothers Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Kotamobagu dengan menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi. Fokus penelitian ini mencakup proses terbentuknya work life balance, dampak work life balance terhadap kesejahteraan psikologis, produktivitas kerja, dan pengasuhan anak, strategi yang diterapkan untuk mengelola peran ganda, serta kebijakan dan dukungan yang diperlukan. Subjek penelitian berjumlah dua orang single mothers PNS dengan triangulasi sumber melalui anak dan rekan kerja untuk memastikan kredibilitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua subjek menerapkan strategi perencanaan waktu yang detail, penetapan prioritas, serta pemanfaatan kebijakan fleksibilitas kerja seperti Work From Home (WFH) untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Strategi ini didukung oleh keberadaan border-keepers (penjaga batas) berupa anak, saudara, rekan kerja, dan atasan yang membantu menjaga transisi peran kerja dan rumah. Dampak positif work life balance yang dirasakan adalah meningkatnya kesejahteraan psikologis berupa perasaan puas, ikhlas, dan bahagia ketika pekerjaan terselesaikan tepat waktu serta memiliki waktu untuk diri sendiri. Selain itu, produktivitas kerja meningkat karena fokus kerja terjaga dan stres menurun. Namun, terdapat dampak negatif berupa anak merasa kesepian atau sedih ketika ibu terlalu fokus pada pekerjaan meskipun mereka tetap memahami kondisi ibunya. Penelitian ini juga menemukan bahwa kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan sosial di tempat kerja serta keluarga sangat diperlukan untuk membantu single mothers mencapai keseimbangan optimal. Temuan ini mendukung Work-Family Border Theory yang menekankan pentingnya pengaturan batasan fleksibel dan permeabel antara ranah kerja dan keluarga.

Kata kunci: *Work Life Balance, Single Mothers, PNS, Work-Family Border Theory, Kota Kotamobagu*

## Abstract

This study aims to analyze the work-life balance of single civil servant mothers (PNS) in Kotamobagu City using a qualitative phenomenological approach. The focus of this study includes the process of establishing work-life balance, its impact on psychological well-being, work productivity, and childcare, strategies implemented to manage dual roles, and necessary policies and support. The study subjects were two single civil servant mothers, with source triangulation through children and coworkers to ensure data credibility. The results show that both subjects implemented detailed time planning strategies, setting priorities, and utilizing flexible work policies such as Work From Home (WFH) to maintain a balance between work and personal life. These strategies were supported by the presence of boundary-keepers, including children, siblings, coworkers, and superiors, who helped maintain the transition between work and home roles. The positive impact of work-life balance experienced was increased psychological well-being, characterized by feelings of satisfaction, sincerity, and happiness when work was completed on time and having time for oneself. Furthermore, work productivity increased due to maintained work focus and reduced stress. However, there are negative impacts, such as children feeling lonely or sad when mothers are too focused on work, even though they still understand their mothers' condition. This study also found that flexible work policies and social support at work and in the family are essential to helping single mothers achieve optimal balance. These findings support the Work-Family Border Theory, which emphasizes the importance of setting flexible and permeable boundaries between work and family.

Keywords: *Work-Life Balance, Single Mothers, Civil Servants, Work-Family Border Theory, Kotamobagu City*

## PENDAHULUAN

Dalam era modern yang semakin dinamis, tuntutan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kompleks. Ketidakseimbangan antara kedua aspek ini dapat berdampak pada kesehatan mental, fisik, dan produktivitas individu (Greenhaus & Allen, 2011). Hal ini terutama dialami oleh kelompok pekerja dengan tanggung jawab ganda, seperti pada *Single Mother* Pegawai Negeri Sipil (PNS). Mereka dihadapkan pada tekanan untuk tetap profesional di lingkungan kerja, sementara di sisi lain mereka juga harus memenuhi kebutuhan emosional dan finansial keluarga mereka. Tantangan ini menjadi lebih kompleks ketika dihadapi oleh perempuan yang berperan sebagai *single mother*, mereka tidak hanya bertanggung jawab atas tugas profesinya tetapi juga harus memenuhi kebutuhan keluarga tanpa dukungan dari pasangannya. Kondisi ini menempatkan mereka dalam situasi yang menuntut pengelolaan waktu, tenaga, dan emosi yang lebih besar dibandingkan dengan individu lain yang memiliki dukungan pasangan dalam kehidupan sehari-hari (Kulik & Liberman, 2013).

*Single Mother* memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola peran mereka sebagai pencari nafkah sekaligus pengasuh utama bagi anak-anak mereka. Tanpa adanya dukungan dari pasangan, mereka harus mampu menyeimbangkan tugas di tempat kerja dengan tanggung jawab domestik. Studi menunjukkan bahwa *Work Life Balance* menjadi lebih sulit dicapai ketika individu menghadapi tekanan tinggi dari kedua peran yang dijalankannya (Voydanoff, 2005). Hal ini sering kali menyebabkan stres yang tinggi, yang berpengaruh terhadap kinerja kerja serta kesejahteraan psikologis mereka. Dengan demikian, pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi *single mother* sangat diperlukan.

Di Kota Kotamobagu, fenomena *Single Mothers* PNS semakin meningkat dari tahun ke tahun. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Sulawesi Utara tahun 2023, angka perceraian di Kota Kotamobagu mencapai 346 kasus, dengan mayoritas kasus berujung pada status ibu tunggal (BPS Sulut, 2023). Selain itu, laporan dari Tribun Kotamobagu mencatat bahwa sepanjang tahun 2024 terdapat 164 perkara perceraian, yang turut meningkatkan jumlah keluarga dengan orang tua tunggal (Tribun Kotamobagu, 2024). Peningkatan ini menuntut perhatian lebih terkait bagaimana *Single Mother* mengelola peran ganda mereka agar tetap dapat mencapai kesejahteraan hidup yang optimal.

Selain itu, beban kerja yang tinggi dan kurangnya waktu untuk diri sendiri sering kali menjadi sumber stres yang signifikan bagi *Single Mother* PNS. Fleksibilitas kerja yang terbatas bagi PNS menjadi salah satu faktor yang memperumit pencapaian *Work Life Balance* bagi *Single Mother*. Berbeda dengan pekerja di sektor swasta yang mungkin memiliki kebijakan kerja fleksibel atau opsi kerja jarak jauh, PNS umumnya memiliki jam kerja yang lebih terstruktur dan regulasi yang lebih ketat (Putri & Setiawan, 2018). Kondisi ini sering kali mengakibatkan keterbatasan waktu untuk mengurus keluarga, terutama dalam hal pengasuhan anak. Menurut (Anastasya Theresia Ngangi, 2023) dalam situasi seperti ini dukungan dari keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan juga sangat diperlukan kebijakan yang lebih adaptif dalam lingkungan kerja PNS agar dapat membantu *Single Mother* mencapai keseimbangan yang lebih baik.

Dampak dari ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ini dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, produktivitas kerja, serta kualitas pengasuhan anak. Anak-anak yang kurang mendapatkan perhatian dan dukungan emosional dari orang tua cenderung mengalami masalah dalam perkembangan emosional dan akademis mereka (Milkie et al., 2015). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *Single Mother* mengelola peran mereka agar dapat mendukung tumbuh

kembang anak secara optimal.

Dalam lingkungan sosial, *Single Mother* PNS juga menghadapi stigma dan tekanan sosial. Stigma ini muncul dari pandangan bahwa ibu tunggal dianggap memiliki keterbatasan dalam memenuhi peran sebagai orang tua dan pekerja secara bersamaan (Crosier et al., 2007). Hal ini dapat mempengaruhi kepercayaan diri dan motivasi kerja mereka. Akibatnya, mereka semakin kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, dukungan sosial menjadi faktor yang sangat penting dalam membantu mereka menjalani peran ganda dengan lebih baik.

Dukungan sosial, baik dari keluarga, rekan kerja, maupun kebijakan organisasi, memiliki peran penting dalam membantu *Single Mother* mencapai *Work Life Balance*. Dalam konteks organisasi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Menurut (Haibuan, 2015), manusia merupakan pendorong utama dalam keberlangsungan suatu instansi, sehingga perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan. Organisasi yang tidak memperhatikan keseimbangan ini akan mengalami dampak negatif berupa penurunan kinerja, peningkatan tingkat stres karyawan, serta penurunan loyalitas terhadap instansi.

Beberapa faktor yang memengaruhi *Work Life Balance* pada *Single Mother* antara lain adalah dukungan sosial, fleksibilitas kerja, serta *strategi coping individu* (Grzywacz & Marks, 2000). Dukungan dari keluarga, teman, serta lingkungan kerja yang suportif dapat menjadi faktor protektif yang membantu mereka menghadapi tantangan dalam menjalankan peran ganda. Selain itu, kebijakan instansi yang mendukung fleksibilitas kerja juga berperan penting dalam membantu mereka mencapai keseimbangan.

Menurut penelitian terdahulu (Elisabet Hana Megumi dkk, 2022) tentang Gambaran Work-Life Balance pada Wanita Single Parent yang Bekerja (A Qualitative Study of Work-Life Balance among Single Working Mothers) hasil penelitiannya yaitu ia menemukan suatu keunikan bahwa wanita single parent berperan ganda yang anaknya masih berada di fase early childhood dan middle childhood merasa dapat mencapai WLB. Sedangkan bagi seorang wanita single parent berperan ganda yang anaknya sudah di fase adolescence merasa bahwa WLB mereka belum seimbang. Meski begitu, seluruh partisipan tetap merasa bahagia dan nyaman dalam menjalani kehidupan, berkat kehadiran anak, keluarga, dan lingkungan sekitar yang mendukungnya.

Minimnya penelitian yang secara spesifik membahas *Work Life Balance* pada *Single Mothers* di lingkungan kerja PNS, khususnya di Kota Kotamobagu, menunjukkan adanya kesenjangan literatur yang perlu diisi oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis *Work Life Balance* pada *Single Mothers* PNS di Kota Kotamobagu dengan pendekatan yang komprehensif. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi dan solusi yang dapat membantu mereka mencapai keseimbangan yang optimal antara kehidupan kerja dan pribadi, serta meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pemerintah daerah dan instansi terkait dalam menyusun kebijakan yang lebih fleksibel, seperti pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel atau penyediaan fasilitas penunjang bagi ibu tunggal di lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan wawasan baru bagi akademisi, pembuat kebijakan, dan praktisi sumber daya manusia dalam mendukung kesejahteraan *Single Mother*.

## METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi. Pendekatan kualitatif adalah sebuah studi yang menggunakan pengamatan dengan maksud menggambarkan peristiwa yang dilakukan dan dihubungkan dengan beberapa metode yang ada (Johan setiawan dan albi anggito, 2018), sedangkan Menurut (Creswell, 2016) fenomenologi adalah pendekatan penelitian kualitatif yang berupaya untuk menggambarkan makna dari pengalaman hidup beberapa individu tentang suatu konsep atau fenomena.

Penelitian ini dilakukan di Kota Kotamobagu Provinsi Sulawesi Utara dengan fokus pada *single mothers*, penelitian ini dilakukan selama tiga bulan dengan subjek penelitian dua *single mothers* PNS di Kota Kotamobagu.

Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer Data primer diperoleh langsung dari reponden melalui wawancara mendalam kepada *Singel Mothers* PNS di Kota Kotamobagu. Data sekunder diperoleh dari buku, artikel ilmiah, jurnal dan laporan terkait yang relevan dengan topik penelitian mengenai *Work Life Balance* dan kondisi ibu tunggal PNS. Data sekunder ini digunakan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung analisis yang dilakukan dalam penelitian ini.

Teknik dan instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini itu yaitu mencakup wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara ialah salah satu teknik utama yang dipakai agar mendapatkan data, Observasi yaitu pengamatan serta pencatatan secara sistematis tahapan gejala yang terlihat di lapangan objek penelitian, dokumentasi yaitu menjadi sumber yang akurat sebagai cerminan situasi yang sebenarnya ada hubungan dengan penelitian ini.

Untuk mengecek keabsahan data penelitian ini, dapat dilakukan dengan teknik

triangulasi. Triangulasi adalah cara untuk memeriksa keabsahan data yang menggunakan elemen lain diluar data tersebut sebagai perbandingan. Ini merupakan salah satu metode untuk menguji ketepatan data dalam penelitian kualitatif ( Moleong, 2013, hlm. 330). Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah yang diuraikan oleh Miles & Huberman dalam (Herdiansyah, 2010, hlm. 164), yang terdiri dari : Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil menunjukkan:

### 1. Bagaimana *Work Life Balance* pada *Single Mothers* PNS di Kota Kotamobagu?

Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua subjek berupaya menyeimbangkan peran kerja dan keluarga dengan cara melakukan perencanaan awal, menetapkan prioritas tugas, dan membagi waktu secara proporsional. Subjek 1 membagi waktu dengan membuat rencana terstruktur dan menyelesaikan pekerjaan satu per satu agar tidak menumpuk, sedangkan Subjek 2 menekankan perencanaan dan menghindari penumpukan tugas demi menjaga keteraturan aktivitas kerja dan rumah.

Menurut *Work-Family Border Theory*, keseimbangan tercipta ketika seseorang mampu mengatur batasan fleksibel (*flexible boundaries*) dan batasan permeabel (*permeable boundaries*) antara domain kerja dan keluarga. Kedua subjek menunjukkan penerapan strategi batasan ini, seperti membawa pulang pekerjaan (*Work From Home*) saat diperlukan, atau menyelesaikan pekerjaan kantor terlebih dahulu sebelum mengurus urusan rumah. Hal ini menunjukkan bahwa *border-keepers* (penjaga batas) seperti rekan kerja, atasan, saudara, dan anak berperan penting dalam menjaga keseimbangan kedua domain kehidupan mereka.

### 2. Bagaimana dampak *Work Life Balance* terhadap kesejahteraan psikologis, produktivitas kerja, dan pengasuhan anak bagi *single mothers* PNS di Kota Kotamobagu?

Berdasarkan temuan, dampak positif *work life balance* dirasakan oleh kedua subjek berupa:

- 1) Kesejahteraan Psikologis: Subjek merasa puas, bahagia, dan ikhlas ketika dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta memiliki waktu untuk diri sendiri. Subjek 1 merasa tenang saat pekerjaannya selesai dan rumah dalam keadaan aman, sedangkan Subjek 2 merasa puas saat bekerja dalam keadaan sehat dan ikhlas. Yang mana hal ini sejalan dengan teori *Work-Family Border*, kesejahteraan psikologis muncul ketika terdapat integrasi dan segmentasi batas yang efektif sehingga mengurangi konflik peran.

- 2) Produktivitas Kerja: Subjek melaporkan fokus kerja lebih optimal saat perencanaan berjalan lancar. Rekan kerja subjek 2 menyatakan bahwa fleksibilitas kerja meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, dan meningkatkan kualitas kerja. Hal ini sesuai dengan *Clark* (2000) bahwa fleksibilitas batas kerja-keluarga meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.
  - 3) Pengasuhan Anak: Anak-anak menjadi pihak yang paling terdampak jika ibu terlalu fokus pada pekerjaan. Anak subjek 1 merasa kesepian dan kurang perhatian, sedangkan anak subjek 2 merasa sedih saat ibunya terlalu sibuk. Namun demikian, keduanya tetap memahami perjuangan ibu mereka dan merasa senang saat ibu menyediakan waktu khusus, misalnya saat pertandingan bola. *Work-Family Border Theory* menjelaskan bahwa keterlibatan peran (*role involvement*) dalam domain keluarga perlu dijaga agar hubungan dan fungsi pengasuhan tidak terganggu.
3. Strategi apa yang diterapkan oleh *single mothers* dalam mengelola peran ganda agar mencapai *Work Life Balance* pada *single mothers* PNS di Kota Kotamobagu?

Strategi yang ditemukan meliputi:

- 1) Perencanaan waktu yang detail. Kedua subjek membuat rencana harian agar pekerjaan dan urusan rumah terselesaikan tanpa tumpang tindih.
  - 2) Mengatur prioritas. Subjek menentukan tugas mana yang bersifat mendesak untuk dikerjakan terlebih dahulu.
  - 3) Memanfaatkan fleksibilitas kerja. Kedua subjek menggunakan kebijakan WFH ketika diperlukan untuk menjaga keseimbangan peran.
  - 4) Menerima bantuan dari support system. Anak, saudara, rekan kerja, dan atasan menjadi *border-keepers* yang membantu mengatur dan menjaga batas peran kerja dan rumah.
  - 5) Mencari waktu untuk diri sendiri. Subjek melakukan aktivitas hiburan seperti karaoke atau sekadar istirahat di rumah untuk menjaga kesejahteraan mental.
- Work-Family Border Theory* menekankan pentingnya pengelolaan batas (*boundary management*) melalui strategi segmentasi (memisahkan domain kerja dan rumah) dan integrasi (mengizinkan interaksi antar domain jika diperlukan) untuk mencapai keseimbangan.
4. Kebijakan dan bentuk dukungan apa yang diperlukan untuk mencapai *Work Life Balance* pada *Single Mothers* PNS di Kota Kotamobagu?

Dari hasil penelitian, dukungan dan kebijakan yang diperlukan meliputi:

- 1) Kebijakan fleksibilitas kerja. Kedua subjek memanfaatkan WFH ketika perlu, menunjukkan kebijakan ini penting untuk *single mothers* agar dapat mengatur jadwal kerja sesuai kebutuhan keluarga.
- 2) Dukungan sosial di tempat kerja. Rekan kerja dan atasan menjadi penolong saat tugas mendesak, membantu menjaga produktivitas dan menurunkan beban psikologis.
- 3) Pemahaman instansi terhadap kondisi *single mothers*. Rekan kerja subjek 2 menyatakan bahwa sekolah memahami kondisi pegawai yang merupakan *single mother*, sehingga manajemen waktu dan fleksibilitas diterapkan secara bijak.
- 4) Support system keluarga. Anak dan saudara membantu menjaga rumah ketika ibu sibuk bekerja.

Dalam *Work-Family Border Theory*, dukungan institusional dan interpersonal diperlukan untuk membantu individu mengelola batasan kerja-keluarga secara optimal dan mengurangi *work-family conflict*.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Work Life Balance* pada *single mothers* PNS di Kota Kotamobagu dengan menggunakan *Work-Family Border Theory*, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work Life Balance* pada *single mothers* PNS di Kota Kotamobagu tercapai melalui penerapan strategi perencanaan waktu, pengaturan prioritas, serta pemanfaatan fleksibilitas kerja seperti *Work From Home*. Kedua subjek mampu menyeimbangkan peran kerja dan keluarga dengan menetapkan batasan yang fleksibel dan permeabel antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi, dibantu oleh *border-keepers* seperti rekan kerja, atasan, anak, dan saudara.
2. Dampak *Work Life Balance* yang dirasakan meliputi meningkatnya kesejahteraan psikologis berupa perasaan puas, ikhlas, dan bahagia, serta meningkatnya produktivitas kerja akibat fokus yang terjaga dan stres yang menurun. Namun, terdapat dampak negatif pada pengasuhan anak, di mana anak merasa kesepian atau sedih ketika ibu terlalu fokus pada pekerjaan, meskipun mereka tetap memahami kondisi dan perjuangan ibunya.
3. Strategi yang diterapkan oleh *single mothers* dalam mengelola peran ganda antara lain perencanaan waktu secara detail, menetapkan prioritas tugas, memanfaatkan fleksibilitas kerja, menerima bantuan dari support system, serta menyediakan waktu untuk diri sendiri sebagai bentuk *self-care*. Strategi ini sejalan dengan *Work-Family Border Theory* yang

menekankan pentingnya pengelolaan batas melalui segmentasi dan integrasi yang efektif.

4. Kebijakan dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai *Work Life Balance* bagi *single mothers* PNS adalah kebijakan fleksibilitas kerja (misalnya WFH), dukungan sosial di tempat kerja, pemahaman instansi terhadap kondisi *single mothers*, serta adanya support system keluarga yang membantu menjaga keseimbangan peran kerja dan rumah. Dukungan ini penting untuk mengurangi konflik kerja-rumah dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Sulawesi Utara. (2023). *Data statistik perceraian di Kota Kotamobagu*. BPS Sulawesi Utara
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Crosier, T., Butterworth, P., & Rodgers, B. (2007). Mental health problems among single and partnered mothers: The role of financial hardship and social support. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 42, 6-13.
- Dewi, A. R. (2023). *Fleksibilitas kerja dan pengaruhnya terhadap keseimbangan kehidupan kerja perempuan pekerja*. *Jurnal Psikologi dan Kesejahteraan*, 5(2), 117-129.
- Fitriasri, A., & Hadjam, M. N. R. (2018). Subjective well-being ditinjau dari forgiveness dan proactive coping pada ibu tunggal karena perceraian yang bekerja sebagai PNS. *Jurnal Spirits*, 9(1), 24-39.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(1), 45-58.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family support and work-life balance: Peran dukungan sosial dalam mengelola peran ganda. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(3), 189-202.
- Haibuan, A. (2015). Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dalam organisasi: Dampaknya pada produktivitas dan stress kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 30-40.
- Herdiansyah, H (2010). *Metodologi penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Irianto, A., & Nurwati, R. (2021). *Stress kerja dan work-life balance pada Wanita bekerja yang berperan ganda*. *Jurnal Psikologi Humanika*, 9(1), 55-65
- Kulik, L., & Liberman, G. (2013). Work-family conflict, resources, and role set density:

- Assessing their effects on distress among working mothers. *Journal of Career Development, 40*(5), 445-465.
- Lie, D., Megumi, E. H., Zaneta, A., Zalukhu, P. M. B., Gianti, R., & Pribadi, R. B. (2022). Gambaran work-life balance pada wanita single parent yang bekerja. *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi, 21*(2), 132-143.
- Milkie, M. A., Nomaguchi, K. M., & Denny, K. E. (2015). Pengaruh keseimbangan kerja-keluarga terhadap perkembangan anak. *Jurnal Perkembangan Anak, 12*(4), 150-168.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. U. J. (2020). Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 8*(1), 115-126.
- Ngangi, A. T., Solang, D. J., & Mandang, J. H. (2023). Hubungan Dukungan Keluarga dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Pada Pegawai Bkpsdm Kota Manado. *Jurnal Sains Riset, 13*(2), 493-498.
- Purnama, S., & Ginting, R. A. (2020). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dan stress kerja pegawai wanita*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 11*(3), 221-132.
- Putri, N. M., & Setiawan, R. (2018). Kebijakan fleksibilitas kerja dan pengaruhnya terhadap keseimbangan kerja dan keluarga pada PNS. *Jurnal Administrasi Publis, 6*(2), 78-87.
- Rahmawati, D., & Hartono, R. (2020). *Beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja perempuan*. *Jurnal Manajemen Bisnis, 17*(1), 45-56.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tribun Kotamobagu. (2024). *Laporan kasus perceraian di Kota Kotamobagu tahun 2024*.  
Tribun News.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work - family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of marriage and family, 67*(4), 822-836