

**PERAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP *WORK-LIFE*
BALANCE PADA *SINGLE MOTHER* YANG BEKERJA**



SKRIPSI

OLEH :

FRANTY FEBY AMATULLAH

04041382025066

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PADA *SINGLE MOTHER* YANG BEKERJA

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

FRANTY FEBY AMATULLAH

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 23 September 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I

Angeline Hosana Z Tarigan, S.Psi., M.Psi
NIP. 198704152018032001

Pembimbing II

Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A
NIP. 199205242023211019

Penguji I

Amalia Juniarily, S.Psi. M.A., Psikolog
NIP. 197906262023212018

Penguji II

Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog
NIP. 199010282018032001

**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi**

Senin, 23 September 2024



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Franty Feby Amatullah
NIM : 04041382025066
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Peran *Self-Efficacy* Terhadap *Work-Life Balance* Pada
Single Mother yang Bekerja

Indralaya, 12 September 2024

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Angeline Hosana Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi
NIP. 198704152018032001

Dosen Pembimbing II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A
NIP. 199205242023211019



Mengetahui,
Ketua bagian Psikologi

Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si.
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya Franty Feby Amatullah yang bertanda tangan dibawah ini, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi saya menyatakan bahwa skripsi saya ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, dalam karya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah penelitian ini dan telah disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia jika derajat kesarjaan saya dicabut.

Palembang, 23 September 2024

Peneliti,

The image shows a handwritten signature in black ink over a yellow revenue stamp. The stamp is a 'METERAI TEMPEL' (revenue stamp) for 10,000 Rupiah. It features the Garuda Pancasila logo and the text 'METERAI TEMPEL' and '10000'. The serial number 'FBD82ALX320362078' is visible at the bottom of the stamp. The signature is written in a cursive style and includes the initials 'FFA' at the end.

Franty Feby Amatullah

NIM.04041382025066

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang tidak berhenti memebrikan Rahmat dan perlindungan.

Peneliti mempersembahkan skripsi ini dan mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, Mama dan Papa yang selalu menyayangi saya. Skripsi ini saya persembahkan kepada Papa dan Mama yang selalu bekerja tanpa kenal lelah untuk memenuhi kebutuhan serta selalu memberikan yang terbaik untuk anak – anaknya.
2. Keluarga besar saya. Terima kasih untuk Kak Iman, Kak Nico, Chipa, Afifah, Zayn, dan Nazneen yang selalu mendukung dan mendoakan yang terbaik untuk saya.
3. Teman terdekat saya Isnain Nurul Falah yang senantiasa mendengarkan keluh kesah, menemani, memberikan semangat dari awal masuk perkuliahan hingga sekarang.
4. Teman – teman saya di Psikologi FK UNSRI yaitu Maulia, Dhia, Vio, Daus, Adel, Faizah, Dwi, Ghina, Saesa, dan Namira yang senantiasa membantu, menemani, dan mewarnai masa perkuliahan dari awal sampai akhir.
5. Teman – teman SMA saya Windy, Farah, Marel, dan Delia yang terus memberi dukungan, mendengarkan keluh kesah, dan menemani Peneliti selama proses penyelesaian tugas akhir ini.
6. Saya sendiri, Franty Feby Amatullah. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih sudah berani untuk melawan rasa takut dalam

melewati hari- hari sulit dalam proses perkuliahan ini. Terima kasih karena tetap memilih untuk terus semangat, berusaha, dan bekerja keras sehingga tidak pernah menyerah dalam menjalani proses perkuliahan dari awal hingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

HALAMAN MOTTO

*“When the night is coming down on you,
we will find a way through the dark”*

-One Direction -

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Peran *Self Efficacy* terhadap *Work-Life Balance* pada *Single Mother* yang bekerja.” dengan lancar. Selama proses pengerjaan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, serta dukungan yang berasal dari berbagai pihak untuk dapat mengatasi berbagai kendala serta hambatan yang dialami. Maka dari itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak dr. H. Syarif Husin. M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi.,M.Si.,selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Marisya Pratiwi.,M.Psi.,Psikolog selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya sekaligus Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi, selaku Dosen Pembimbing Skripsi I.
6. Bapak Muhammad Fadhli, S.Psi.,M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi II
7. Ibu Amalia Juniarly, S.Psi. M.A., Psikolog selaku Dosen Penguji I
8. Ibu Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Penguji II

9. Bapak dan Ibu dosen beserta staff Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
10. Mama, Papa, Kakak, Chipa, Kak Nico, Afifah, Zayn, Nazneen serta keluarga besar tercinta yang selalu mendoakan, mendukung, dan memberikan kasih sayang kepada peneliti
11. Teman – teman *Owlster Fighter* angkatan 2020 yang saya banggakan dan telah mewarnai kehidupan perkuliahan saya.

Peneliti menyadari penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan dan pengembangan lebih lanjut. Semoga penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Inderalaya, 23 September 2024

Peneliti



Franty Feby Amatullah
NIM. 04041382025066

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II	18
LANDASAN TEORI.....	18
A. <i>Work-Life Balance</i>	27
1. Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	27

2.	Faktor <i>Work-Life Balance</i>	28
3.	Komponen <i>Work-Life Balance</i>	30
B.	<i>Self Efficacy</i>	31
1.	Pengertian <i>Self Efficacy</i>	31
2.	Sumber-Sumber <i>Self Efficacy</i>	32
3.	Aspek <i>Self Efficacy</i>	34
C.	Peranan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Work – Life Balance</i>	37
D.	Kerangka Berpikir	38
E.	Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III		40
METODE PENELITIAN		40
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	40
B.	Definisi Operasional.....	40
1.	<i>Work-Life Balance</i>	40
2.	<i>Self Efficacy</i>	41
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	41
1.	Populasi	41
2.	Sampel	42
D.	Metode Pengumpulan Data	42
1.	Skala <i>Work-Life Balance</i>	44
2.	Skala <i>Self Efficacy</i>	44
E.	Validitas dan Reliabilitas	45
1.	Validitas.....	45
2.	Reliabilitas.....	46
F.	Metode Analisis Data	47

1. Uji Asumsi.....	47
2. Uji Hipotesis	48
BAB IV	49
HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Orientasi Kancuh Penelitian	49
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	50
1. Persiapan Administrasi	50
2. Persiapan Alat Ukur	50
3. Pelaksanaan Penelitian.....	57
C. Hasil Penelitian	63
1. Deskripsi Subjek Penelitian	63
2. Deskripsi Data Penelitian	66
3. Uji Analisis Data Penelitian.....	69
D. Hasil Analisis Tambahan	72
1. Uji Beda Tingkat <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work-Life Balance</i> Berdasarkan Usia Subjek	72
2. Uji Beda Tingkat <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work-Life Balance</i> Berdasarkan Pulau Domisili	73
3. Uji Beda Tingkat <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work-Life Balance</i> Berdasarkan Jenis Pekerjaan	74
4. Uji Beda Tingkat <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work-Life Balance</i> Berdasarkan Jam Kerja.....	75
5. Uji Beda Tingkat <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work-Life Balance</i> Berdasarkan Jumlah Anak	76
6. Uji Beda Tingkat <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Work-Life Balance</i> Berdasarkan Lama Menjadi Seorang <i>Single Mother</i>	76

7. Uji Sumbangan Efektif Aspek <i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i> 77	
8. Uji Tingkat Mean Variabel <i>Work Life Balance</i>	78
E. Pembahasan.....	79
BAB V.....	85
KESIMPULAN DAN SARAN	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert.....	33
Tabel 3. 2 Kisi – Kisi Skala <i>Work-Life Balance</i>	34
Tabel 3. 3 Kisi – Kisi Skala <i>Self Efficacy</i>	35
Tabel 4. 1 Distribusi Skala <i>Work-Life Balance</i> Setelah Uji Coba.....	44
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work-Life Balance</i>	45
Tabel 4. 3 Distribusi Skala <i>Self Efficacy</i> Setelah Uji Coba.....	46
Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Self Efficacy</i>	47
Tabel 4. 5 Tanggal Penyebaran Skala Uji Coba dan Jumlah Subjek Uji Coba.....	50
Tabel 4. 6 Penyebaran Skala Penelitian.....	53
Tabel 4. 7 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	54
Tabel 4. 8 Deskripsi Pulau Domisili Subjek Penelitian.....	55
Tabel 4. 9 Deskripsi Pekerjaan Subjek Penelitian.....	55
Tabel 4. 10 Deskripsi Jam Kerja Subjek Penelitian.....	56
Tabel 4. 11 Deskripsi Jumlah Anak Subjek Penelitian.....	56
Tabel 4. 12 Deskripsi Lama Menjadi <i>Single Mother</i> Subjek Penelitian.....	57
Tabel 4. 13 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian.....	61
Tabel 4. 14 Formulasi Kategorisasi.....	61
Tabel 4. 15 Deskripsi Kategorisasi <i>Work-Life Balance</i>	62
Tabel 4. 16 Deskripsi Kategorisasi <i>Self-Efficacy</i>	62
Tabel 4. 17 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	63
Tabel 4. 18 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	64

Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	65
Tabel 4. 20 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia Subjek.....	66
Tabel 4. 21 Hasil <i>Mean</i> Variabel Berdasarkan Usia Subjek.....	66
Tabel 4. 22 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pulau Domisili.....	67
Tabel 4. 23 Hasil <i>Mean</i> Variabel <i>Work-Life Balance</i> berdasarkan Pulau Domisili.....	69
Tabel 4. 24 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	69
Tabel 4. 25 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jam Kerja.....	70
Tabel 4. 26 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jumlah Anak.....	71
Tabel 4. 27 Hasil Uji Beda Berdasarkan Berapa Lama Menjadi Seorang <i>Single Mother</i>.....	72
Tabel 4. 28 Hasil Uji Sumbangan Efektif.....	84
Tabel 4. 29 Sumbangan Efektif Aspek <i>Self-Efficacy</i>.....	85
Tabel 4. 30 Hasil Uji <i>Mean</i> Variabel <i>Work-Life Balance</i>.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	101
LAMPIRAN B.....	108
LAMPIRAN C.....	124
LAMPIRAN D.....	138
LAMPIRAN E.....	164
LAMPIRAN F.....	171
LAMPIRAN G.....	178
LAMPIRAN H.....	181

PERAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PADA *SINGLE MOTHER* YANG BEKERJA

Franty Feby Amatullah¹, Angeline Hosana Z. Tarigan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *self-efficacy* terhadap *work-life balance* pada *single mother* yang bekerja. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat peranan *self-efficacy* terhadap *work-life balance* pada *single mother* yang bekerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah *single mother* yang bekerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini terdiri dari 150 *single mother* yang bekerja dengan 50 *single mother* yang bekerja untuk uji coba. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *insidental sampling*. Penelitian ini menggunakan dua skala sebagai alat ukur, yaitu skala *self-efficacy* berdasarkan aspek-aspek dari Bandura (1997) dan skala *work-life balance* berdasarkan aspek-aspek dari Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis regresi sederhana.

Hasil analisis regresi menunjukkan data nilai *R square* antara *self-efficacy* dan *work-life balance* sebesar 0,299, nilai *F* sebesar 63,204, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki peran terhadap *work-life balance* secara signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Besar peranan *self-efficacy* terhadap *work-life balance* adalah sebesar 29,9%.

Kata Kunci: *Self-Efficacy, Work-Life Balance*

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

² Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Angeline Hosana Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi
NIP. 198704152018032001

Dosen Pembimbing II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A
NIP. 199205242023211019



Mengetahui,
Ketua bagian Psikologi

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
NIP. 197805212002122004

THE ROLE OF SELF-EFFICACY TOWARDS WORK-LIFE BALANCE IN WORKING SINGLE MOTHER

Franty Feby Amatullah¹, Angeline Hosana Z Tarigan²

ABSTRACT

This study aims to determine the role of self-efficacy on work-life balance in working single mothers. The hypothesis of this study is that there is a role of self-efficacy on work-life balance in working single mothers.

The population in this study were working single mothers. The number of samples in this study consisted of 150 working single mothers with 50 working single mothers for the trial. The sampling technique used was incidental sampling. This study used two scales as measuring instruments, namely the self-efficacy scale based on aspects of Bandura (1997) and the work-life balance scale based on aspects of Greenhaus, Collins, and Shaw (2003). Data analysis in this study was carried out using simple regression analysis techniques.

The results of the regression analysis showed that the R square value between self-efficacy and work-life balance was 0.299, the F value was 63.204, and the significance value was 0.000 ($p < 0.05$). This shows that self-efficacy has a significant role in work-life balance so that the hypothesis proposed in this study can be accepted. The role of self-efficacy in work-life balance is 29.9%.

Keyword: *Self-Efficacy, Work-Life Balance*

¹ Students of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

² Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I



Angeline Hosana Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi
NIP. 198704152018032001

Dosen Pembimbing II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A
NIP. 199205242023211019



Mengetahui,
Ketua bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena ibu tunggal atau *single mother* telah menjadi bagian yang semakin signifikan dari struktur keluarga modern di berbagai belahan dunia, termasuk di Indonesia. *Single mother* merupakan sebuah terminologi untuk wanita yang ditinggal seorang diri menjadi orang tua bagi keluarganya dikarenakan sudah berpisah dengan suami karena perceraian ataupun kematian (Hutasoit & Brahmana, 2021). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023, terdapat 12,73% kepala rumah tangga perempuan di Indonesia. Presentase ini naik 0,01% poin jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya sebesar 12,72%. Seiring dengan perubahan sosial, ekonomi, dan budaya, jumlah keluarga dengan *single mother* terus meningkat.

Banyak hal yang harus dihadapi oleh *single mother* terutama karena memperjuangkan anak-anaknya, sehingga harus bertahan meskipun menghadapi kesulitan hidup. Anak-anak membuat mereka lebih kuat untuk menaklukkan masa sulit (Hutasoit & Brahmana, 2021). *Single mother* harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dalam keluarga ini, yang melibatkan penambahan peran dan banyak tugas ganda.. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Simamora dan Wardhani (2019) bahwa *single mother* harus bertanggung jawab dalam keluarganya baik dalam penyediaan keuangan, pemenuhan kebutuhan rumah tangga, dan dalam mengasuh.

Kimmel (1998) mengatakan bahwa keluarga *single mother* memiliki kesulitan dalam berbagai bidang, terutama di dalam masalah merawat anak dan memenuhi ekonomi keluarga. Mereka umumnya kesulitan dalam membagi waktu antara mengurus anak dengan bekerja (Dewi, 2017). Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang juga dilakukan oleh Murdaningrum (2021) kepada salah satu *single mother* yang bekerja yang menyebutkan bahwa ada kesulitan untuk membagi waktu antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan pekerjaan, yang mengakibatkan masalah kesehatan mental, seperti waktu tidur yang tidak teratur, kondisi fisik yang dialami *single mother* yang bekerja.

Penelitian oleh Robbins (2003) menyatakan bahwa *single mother* juga mengalami ketegangan antara kepuasan hidup keluarga dan kepuasan kerja, dua domain yang dimiliki *single mother* merupakan keberadaan yang penting antara keluarga dan tempat kerja, mengalami konflik ketika *single mother* harus berjuang untuk hidup dengan baik dengan kedua peran tersebut. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam menjalani hidup sebagai pekerja dan seorang *single mother* (Murdaningrum, 2021).

Berdasarkan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa dengan kemajuan zaman dan teknologi saat ini tidak sedikit *single mother* yang dapat mencari uang sendiri dan banyaknya posisi dalam perusahaan yang memerlukan wanita dalam pekerjaannya. Akan tetapi, *single mother* juga mempunyai tanggung jawab yang besar dalam mengurus rumah tangga hal ini menjadi salah satu tantangan bagi wanita dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan terlebih saat wanita sudah mempunyai anak. Hal ini didukung oleh penelitian dari

Keene dan Quadagno (2004) yang mengatakan bahwa 60% wanita yang memiliki pekerjaan sulit mencapai keseimbangan antara dunia kerja dengan lingkungan keluarga.

Ketika ibu yang bekerja memiliki *work-life balance* yang tinggi maka ia akan mampu bertanggung jawab dan menikmati kedua perannya dengan nyaman tanpa merasa terbebani, sedangkan ketika seorang ibu bekerja yang memiliki *work-life balance* yang rendah maka ia akan cenderung merasa terbebani serta merasa bersalah karena tidak dapat menyeimbangkan kedua perannya tersebut (Apriani & Mariyanti, 2021). Oleh karena itu, pentingnya seorang *single mother* dalam menjalankan perannya dengan menggunakan waktu sebaik mungkin agar semua aktivitas yang dikerjakannya berjalan dengan sukses dan memiliki *work-life balance* yang lebih baik (Dewi, 2023).

Work-life balance merupakan sejauh mana seorang individu dapat memiliki keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Hal ini sejalan dengan Vyas dan Shrivastava (2017) bahwa dalam istilah *work-life balance*, seseorang dimaksudkan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ini termasuk memiliki cukup waktu untuk bersantai, menghabiskan waktu bersama keluarga, menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Terdapat tiga aspek *work-life balance* menurut (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003) yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Van dan Mortelmans (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat tercipta karena jam kerja yang fleksibel dan strategis, dalam penelitiannya ditemukan bahwa adanya *work-life balance* yaitu bentuk kepuasan seseorang ketika di tempat kerja dan keluarga. Dengan demikian, seorang dapat dikatakan memiliki *work-life balance* yang baik ketika ia merasakan keterlibatan dan kepuasan yang besar baik dalam pekerjaan maupun keluarga serta minimnya konflik sebagai hasil dari kemampuan seseorang dalam menetapkan prioritas dan berpegang teguh pada keputusan yang telah diambilnya (Handayani, 2015).

Terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* karyawan yaitu faktor individual, faktor organisasional, faktor sosial, dan faktor lainnya (Poulese & Sudarsan, 2014). Selain itu, dari berbagai literatur yang ada *self efficacy* juga termasuk salah satu faktor yang dapat memengaruhi *work-life balance*. Hal tersebut didukung oleh penelitian Brough, Timms, Chan, Hawkes, dan Rasmussen (2020) yang mengatakan bahwa *self efficacy* adalah faktor yang bisa membantu individu dalam mencapai *work-life balance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Situmorang dan Wijayanti (2018) menyatakan bahwa terdapat peran yang signifikan pada *self efficacy* terhadap *work-life balance* serta terdapat peran *self efficacy* pada karyawan wanita dalam memperoleh *work-life balance*. Hal tersebut disebabkan oleh kepercayaan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan yang tidak berhubungan dengan

pekerjaan, sehingga tercapai *self efficacy* yang lebih kuat dalam mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka,

Self efficacy merupakan keyakinan individu tentang kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang berpengaruh terhadap peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka (Bandura, 1994). Terdapat tiga aspek *self efficacy* menurut (Bandura, 1997) yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*. Dalam konteks tertentu *self efficacy* didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau *believe* yang dimiliki seseorang dalam mengatur dan melaksanakan program yang dibutuhkan untuk mencapai sebuah tujuan (Niu, 2010), *self efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri dan juga perilaku mereka sendiri. *Self efficacy* merupakan suatu tugas untuk mengevaluasi kemampuan seseorang dalam memilih apa yang harus diprioritaskan untuk mencapai tujuan tertentu. (Hidayat, 2011).

Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan membuat individu merasa optimis terhadap kemampuannya, sehingga mereka yakin bahwa mereka bisa menghadapi berbagai situasi yang akan dihadapinya, namun sebaliknya, individu dengan tingkat *self efficacy* yang rendah akan lebih merasa pesimis mengenai kemampuan mereka (Ftiri, Hartati, & Fadhli, 2023). *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang saat menghadapi masalah dan bagaimana mengatasi masalah tersebut dalam berbagai situasi, serta tindakan yang harus diambil untuk menyelesaikan masalah atau tugas tertentu, sehingga individu tersebut dapat mengatasi tantangan dan mencapai tujuan yang ingin dicapainya. (Lunenbergh, 2011). Menurut Ghufron dan Suminta (2013), *self efficacy* dapat

menyebabkan timbulnya rasa percaya pada diri sendiri, kemampuan berpikir, dan bertindak sesuai kebutuhan individu dalam menghadapi dan menjalankan tuntutan situasi, meskipun di tengah beban dan masalah yang berat.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait peran *self efficacy* terhadap *work-life balance* pada *single mother* yang bekerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, rumusan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah “apakah ada peranan *self efficacy* terhadap *work-life balance* pada *single mother* yang bekerja?”

C. Tujuan Penelitian

Dari penjelasan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, penelitian bertujuan untuk mengetahui peranan *self efficacy* terhadap *work-life balance* pada *single mother* yang bekerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang baik kepada semua pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan dapat memberikan pengembangan keilmuan psikologi dan memperkaya hasil penelitian sebelumnya khususnya mengenai psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi subjek penelitian dan peneliti lain.

a. Untuk *Single Mother* yang Bekerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan manfaat kepada *single mother* yang bekerja terkait mempertahankan *self efficacy* agar dapat mempertahankan *work-life balance* tersebut.

b. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan acuan untuk mengembangkan penelitian yang sejenis, khususnya mengenai peran *self efficacy* terhadap *work-life balance* pada *single mother* yang bekerja.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan Peran *Self Efficacy* terhadap *Work-Life Balance* pada *Single Mother* yang bekerja. Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian yang hampir sama, tetapi dengan lokasi yang berbeda dan teknik sampling yang digunakan berbeda dengan tujuan untuk tetap menjaga keaslian penelitian.

Penelitian Pertama yang dilakukan oleh (Megumi, Agnez, Pavelin, Riani, Daniel, dan Roland, 2022) yang berjudul “Gambaran *work-life balance* pada wanita *single parent* yang bekerja” yang menggunakan metode kualitatif yaitu teknik wawancara tidak berstruktur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana gambaran *work-life balance* pada *single mothers* yang memiliki peran ganda Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil analisis data, ditemukan bahwa terdapat tiga bagian yang juga ditemukan oleh penulis setelah melakukan proses wawancara kepada sembilan partisipan, yaitu definisi dari *work-life balance*, *challenges for work-life balance*, dan *resources for work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa para *single mother* yang bekerja ini mengerti maksud dari *work-life balance*.

Perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif sedangkan pada penelitian yang akan diteliti menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian Kedua yang dilakukan oleh Nurhabiba (2020) yang berjudul “*Social support terhadap work-life balance pada karyawan*” yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik statistik regresi linier sederhana. Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil analisis data adalah diketahui bahwa Nilai Korelasi (R) sebesar 0.495 yang artinya koefisien regresi antara variabel dukungan sosial (*social support*) terhadap *work-life balance* sebesar 0.495, dan dijelaskan juga Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.245 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel dukungan sosial (*social support*) terhadap *work-life balance* adalah sebesar 24,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain, ditemukan bahwa. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti diterima dengan adanya pengaruh positif dukungan sosial (*social support*) terhadap *work-life balance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang mendukung terbentuknya *work-life balance*.

Perbedaan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan dan subjek penelitian. Pada penelitian yang dilakukan Nurhabiba (2020) hanya menggunakan variabel bebas yaitu *social support* dan karyawan sebagai subjek penelitian sedangkan, peneliti menggunakan variabel bebas lagi yaitu *self efficacy* dan subjek penelitian menggunakan *Single Mother* yang bekerja.

Penelitian Ketiga yang dilakukan oleh Susilaningrum dan Wijono (2023) yang berjudul “Dukungan Sosial Dengan *Work-Life Balance* Pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah Di PT.X Yogyakarta” yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *probability sampling* yakni dengan cara *simple random sampling*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *work-life balance* pada pakerja wanita di PT. X Yogyakarta. Hasil penelitian yang diperoleh ialah terdapat hubungan yang positif signifikan antara dukungan sosial dengan *work-life balance* yang artinya semakin tinggi tingkat dukungan sosial maka semakin tinggi pula tingkat *work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti diterima yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *work-life balance* pada pekerja wanita di PT.X.

Perbedaan pada penelitian ini terletak pada subjek penelitian dan teknik sampling yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Susilaningrum & Wijono, 2023) menggunakan pekerja wanita yang telah menikah dan teknik sampling *simple random sampling* sedangkan, peneliti menggunakan *single mother* yang bekerja dan menggunakan teknik *incidental sampling*.

Penelitian Keempat yang dilakukan oleh Situmorang dan Wijayanti (2018) yang berjudul “*The Effect Of Self-Efficacy And Gender On The Work-Family Balance Of Employees In Yogyakarta*” yang menggunakan teknik *incidental sampling*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *self efficacy* terhadap *work-family balance* pada pekerja di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berdasarkan jenis kelamin memang

berpengaruh terhadap *work-family balance* dengan nilai $R = 0,464$ dan $p = 0,014$ ($p < 0,05$). Terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan Tingkat *work-family balance* pada pegawai wanita jika dikontrol dengan $p = 0,022$ ($p < 0,05$). Namun *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap tingkat *work-family balance* pada karyawan laki-laki jika dikontrol dengan $p = 0,058$ ($p < 0,05$). ditemukan bahwa. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti yaitu Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *self efficacy* terhadap *work-family balance*. Ada juga dampak yang signifikan dan positif *self efficacy* terhadap *work-family balance* yaitu berdasarkan jenis kelamin. Terdapat pengaruh *self efficacy* pada wanita karyawan menuju *work-family balance* dengan asumsi faktor gender dikendalikan. Tidak terdapat pengaruh *self efficacy* pada laki-laki karyawan menuju *work-family balance* dengan asumsi faktor gender dikendalikan. Pengaruh *self efficacy* terhadap *work-family balance* memiliki total kontribusi 21,5%, 12,89% adalah pegawai perempuan dan 8,61% laki-laki karyawan.

Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan dan subjek penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Situmorang dan Wijayanti (2018) menggunakan pekerja di Yogyakarta, sedangkan peneliti menggunakan subjek *single mother* yang bekerja.

Penelitian Kelima yang dilakukan oleh Fitri, Rini, dan Muhammad (2023) yang berjudul “Bagaimana Efikasi Diri bisa meningkatkan *Work-Life Balance* Pada Mahasiswa Yang Bekerja?” yang menggunakan teknik *quota sampling*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara efikasi diri dengan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja. Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil

analisis data menunjukkan hubungan yang signifikan diperoleh nilai korelasi antara efikasi diri dengan sebesar ($r = 0,625$, $p = 0,000$). Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk mahasiswa yang bekerja dalam meningkatkan efikasi diri yang tepat untuk mengatasi keseimbangan kehidupan kerja.. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian adalah mahasiswa bekerja di Pekanbaru yang memiliki efikasi diri yang tinggi mampu mengembangkan potensinya untuk melakukan keseimbangan dalam kehidupan bekerja. Individu akan berusaha untuk mencari solusi atas konflik-konflik dalam kehidupan dan pekerjaan. Keyakinan diri individu akan meningkatkan ketahanan dan memberikan semangat untuk lebih tekun dalam mengatasi tugas-tugas yang sulit. Temuan berikutnya adalah bahwa pada mahasiswa bekerja yang sudah menikah memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam menyeimbangkan kehidupan personal dan pekerjaan.

Perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan dan subjek penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Fitri, Rini, dan Muhammad (2023) menggunakan mahasiswa yang bekerja, sedangkan peneliti menggunakan subjek *single mother* yang bekerja.

Penelitian Keenam yang dilakukan oleh Saputri Anggun Saputri dan Sugiharto (2020) yang berjudul “Hubungan Antara *Self Efficacy* Dan *Social Support* Dengan Tingkat Stress Pada Mahasiswa Akhir Penyusun Skripsi Di FIP UNNES” yang menggunakan metode kuantitatif dan alat pengumpul data yaitu skala psikologis dan teknik wawancara. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara *self efficacy* dan *social support* dengan tingkat stress pada mahasiswa akhir penyusun skripsi di FIP UNNES tahun 2019. Hasil penelitian

yang diperoleh dari hasil analisis data adalah terdapat korelasi yang signifikan antara *self efficacy* dengan tingkat stres yaitu sebesar 0,605. Artinya semakin tinggi *self efficacy* maka semakin rendah tingkat stres. Selain itu, dari hasil tabel menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara *social support* dengan tingkat stres yaitu sebesar 0,084. Artinya semakin tinggi *social support* mahasiswa maka akan semakin tinggi tingkat stres mahasiswa. Sedangkan, hubungan antara *self efficacy* dan *social support* dengan tingkat stres juga menunjukkan korelasi yang signifikan yaitu sebesar 0,689. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti yaitu terdapat korelasi yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Secara garis besar dapat dikatakan sumbangan kontribusi *self efficacy* dengan tingkat stres sebesar 36,6% yang artinya *self efficacy* memiliki hubungan yang signifikan meski hubungannya tergolong sedang artinya semakin tinggi *self efficacy* mahasiswa maka semakin rendah tingkat stres.

Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel terikat yang digunakan dan subjek penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Sugiharto (2020) menggunakan Tingkat stress dan mahasiswa penyusun skripsi sebagai subjek penelitian sedangkan, peneliti menggunakan *work – life balance* dan menggunakan *single mother* yang bekerja sebagai subjek penelitian.

Penelitian Ketujuh yang dilakukan oleh Saifullah (2020) yang berjudul “Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Work-Life Balance* Pada Karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing” yang menggunakan teknik sampling yaitu teknik cluster random sampling. Hasil analisis data menggunakan uji

Spearman's Rho menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,520 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance*. Semakin positif *perceived organizational support*, maka semakin tinggi pula *work-life balance* dan sebaliknya. *Perceived organizational support* memberikan sumbangan efektif sebesar 27% pada *work-life balance*, sedangkan 73% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel bebas yang digunakan dan subjek penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Saifullah (2020) menggunakan *perceived organizational support* dan menggunakan karyawan sebagai subjek sedangkan, peneliti menggunakan variabel bebas yaitu *self efficacy* serta menggunakan *single mother* yang bekerja sebagai subjek penelitian.

Penelitian Kedelapan yang dilakukan oleh Rondonuwu, Wehemia, dan Sandra (2018) yang berjudul "Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado" yang menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur Rondonuwu, Wehemia, dan Sandra (2018). Tujuan dari penelitian ini adalah ingin melihat apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado. Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil analisis data, ditemukan bahwa nilai thitung variabel (X) sebesar 5.880 lebih besar > nilai ttabel sebesar 1.672, sehingga dapat disimpulkan bahwa "Ada pengaruh *Work-life Balance* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti yaitu *work-life balance* memiliki

pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado sebesar 37,4% sedangkan 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dan subjek penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu, Wehemia, dan Sandra (2018) menggunakan *work – life balance* sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat serta sebagai subjek penelitian sedangkan, peneliti menggunakan variabel bebas yaitu *self efficacy* dan *work – life balance* sebagai variabel terikat, serta menggunakan *single mother* yang bekerja sebagai subjek penelitian.

Penelitian Kesembilan yang dilakukan oleh Kurtulus, Hacer, Suzan, dan Hasan (2022) yang berjudul “*The Effect of Social Support on Work-Life Balance: The Role of Psychological Well-Being*” yang menggunakan teknik regresi dan Pearson. Tujuan dari penelitian ini adalah menentukan hubungan antara *psychological well-being*, *social support*, dan *work-life balance* dan efek mediasi *psychological well-being* pada hubungan antara *social support* dan *work-life balance* Kurtulus, Yildirim Kurtulus, Birel, dan Batmaz (2023). Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil analisis data adalah *work-life balance* berhubungan negatif dengan *social support* ($r=-0,51$) dan berhubungan positif dengan *psychological well-being* ($r=0,50$). Hasil analisis mediasi berdasarkan regresi untuk menentukan efek mediasi, disimpulkan bahwa *psychological well-being* memiliki efek mediasi terhadap hubungan antara *social support* dan keseimbangan *work-life balance*.

Perbedaan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas yang digunakan dan subjek penelitian. Pada penelitian yang dilakukan Kurtulus, Hacer, Suzan, dan Hasan (2022) hanya menggunakan variabel bebas yaitu *social support* dan karyawan sebagai subjek penelitian sedangkan, peneliti menggunakan variabel bebas yaitu *self efficacy* dan *single mother* yang bekerja.

Penelitian Kesepuluh yang dilakukan Krishnan, Koe, dan Norashikin (2018) yang berjudul “*The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance*” yang menggunakan teknik sampling yaitu *non-probability sampling*. Tujuan dari penelitian ini adalah peran *job satisfaction* dan *work-life balance* dalam tugas kinerja staf akademik di lembaga pendidikan tinggi negeri terpilih di Malaysia. Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil analisis data, ditemukan bahwa asosiasi yang positif antara kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja tugas sivitas akademika. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan kuat terhadap hal tersebut secara langsung tentang pengaruh *job satisfaction* dan *work-life balance* terhadap kinerja tugas karyawan.

Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Krishnan, Koe, dan Norashikin (2018) menggunakan *job satisfaction* dan *work – life balance* sebagai variabel bebas dan *employee task performance* sebagai variabel terikat sedangkan, peneliti menggunakan variabel bebas yaitu *self efficacy* serta *work – life balance* sebagai variabel terikat.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas dan sejauh peneliti ketahui bahwa belum ditemukan penelitian yang mengungkapkan *Self Efficacy* terhadap *Work-Life Balance* Pada *Single Mother* yang Bekerja, baik yang telah dilakukan di Indonesia ataupun di luar Indonesia. Dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agha, K., F. T. Azmi, & A. Irfan. (2017). Work-life balance and job satisfaction: an empirical study focusing on higher education teachers in oman. *International Journal of Social Science and Humanity* , 7(3).
- Alwisol. (2009). Psikologi Kepribadian. Malang: UMM Press.
- Anggun Saputri, K., & Sugiharto, D. (2020). Hubungan antara self efficacy dan *social support* dengan tingkat stres pada mahasiswa akhir penyusun skripsi di fip unnes tahun 2019. In *Konseling Edukasi: Journal of Guidance and Counseling*.
- Apriani, A. N., & Mariyanti, S. (2021). Gambaran work-life balance pada ibu yang bekerja. (Vol. 2).
- Azwar, S. (2016a). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016b). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1994). Encyclopedia of Mental Health (Vol. 4). *Academic Press*. Retrieved from *Academic Press* website: <http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy the exercise of control*. United States of America : W. H. Freeman and Company.
- Bansal, N., Agarwal, A., & Bansal&upasna, N. (2017). The gap between availability & expectations of work-life practices. retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/317184232>
- Baron, R. A., & Byrne.D. (2005). *Psikologi sosial.Jilid 2* (kese puluh; R. Djuwita, Ed.). Jakarta: Erlangga.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–life balance: definitions, causes, and consequences. In *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health* (pp. 1–15).
- Clark, S. C. (2000). Work/family broder theory: a new theory of work/family balance.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. retrieved from <http://www.journalcra.com>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2013). *Teori Kepribadian (Theories of Personality)*. Jakarta: Humanika.
- Feist, J., Feist, G., J., & Roberts, T. A. (2017). *Teori Kepribadian Buku 1: Edisi 8*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Fitri, Rini, & Muhammad. (2023). Bagaimana efikasi diri bisa meningkatkan work-life balance pada mahasiswa yang bekerja?. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 6(2).
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas DiPonegoro.

- Ghufron, M. N., & Suminta, R. R. (2013). Efikasi diri dan hasil belajar matematika: meta-analisis STAIN kodus. *Buletin Psikologi*, 21(1), 20–30.
- 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)
- Handayani, A., & Munawar, M. (2015). Work-family balanced and quality of parenting in optimizing children development. *Indonesian Journal of Early Childhood Education Studies*, 4(1), 11–18. <https://doi.org/10.15294/ijeces.v4i1.9447>
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance (Vol. 50).
- Hutasoit, I. T. M. br, & Brahmana, K. M. B. (2021). Single mother role in the family. *Education and social sciences review*, 2(1), 27-34. <https://doi.org/10.29210/07essr208800>
- Iacovoivu, V.B. (2020). Work-life balance between theory and practice. A comparative analysis. *Economic Insights – Trends and Challenges*. 57-67.
- Isabel Sánchez-Hernández, M., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph16245122>
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: gender difference or predictors of perceived work-family balance: gender difference or gender similarity? gender similarity? repository citation repository citation. sociology faculty publications sociology spring. Retrieved from sociology Faculty Publications Sociology Spring website: https://digitalscholarship.unlv.edu/sociology_pubs/9
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? all of life? reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Krishnan, R., Loon, K. W., & Tan, N. Z. (2018). The effects of job satisfaction and work-life balance on employee task performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(1), 239–249.
- Kurtulus, E., Yildirim Kurtulus, H., Birel, S., & Batmaz, H. (2023). The effect of social support on work-life balance: the role of psychological well-being. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 10(1), 239–249.
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen universitas x. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 3(1), 1–15.

- Lianto. (2019). Self-efficacy: a brief literature review. *Jurnal Manajemen Motivasi* 15. 55-61.
- 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*, 21(2), 132–143. <https://doi.org/10.24167/psidim.v21i2.4656>
- Lockwood, N. R. (2003). Work-life balance challenges and solutions. In *Research Quarterly*. Retrieved from <http://www.wordsapy.com/words/work-lifebalance.asp>
- Loeb, C., Stempel, C., & Isaksson, K. (2016). Social and emotional self-efficacy at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(2), 152–161. <https://doi.org/10.1111/sjop.12274>
- Made, A. I., Ganapathi, D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT.Bio Farma Persero). *E-proceeding of management*. Vol.3.No.1
- Mahardika, A. A., Tri Muji Ingarianti, & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies* , 1, 1–16.
- Margolis, H., & McCabe, P. P. (2006). Improving self-efficacy and motivation: what to do, what to say. *intervention in school and clinic*, 41(4), 218–227. <https://doi.org/10.1177/10534512060410040401>
- Mulawarman, M. (2016). Psikologi Konseling: Sebuah Pengantar Bagi Konselor Pendidikan. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/312993679>
- Murdaningrum, R. (2021). Hubungan beban kerja dengan work life balance pada wanita karir. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4.
- Niu, H.-J. (2010). Erratum to “Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees’ career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 743–750.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. 8(2), 277–295. Retrieved from <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia>
- Periantalo. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Poulose, S. (2014). Work life balance: a conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3, 2–3. Retrieved from www.managementjournal.info
- Putri, S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance pada wanita buruh tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1).
- R, R. (2014). Work life balance strategies of women.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. New York: Boardway Books.

- Rondonuwu, Wehemia, & Sandra. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa peninsula manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh work-life balance dan flexible work arrangement terhadap kinerja karyawan muslimah konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*.
- Santrock, J. W. (2012). *Life span development : Perkembangan Masa Hidup* (Jilid 1). Jakarta: Erlangga.
- Schermerhorn, J. R. , Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organization behavior (9th ed.)*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons.
- Scott, W. (2002). Effective time management. <http://www.tonyrobbins.com/products/time>
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan studi kasus di pt.finnet indonesia. *E-proceeding of management*, 4(1).
- Simamora, Y. A., D, Y., & Wardhani, D. T. (2019). Hardiness perempuan rawan sosial ekonomi dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi di kelurahan sukapura kecamatan kiaracandong kota bandung. *Jurnal Ilmiah. Perlindungan Dan Pemberdayaan Sosial*.
- Simpedak.(2019). Referensi pengelompokan jenis pekerjaan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Blitar. https://simpedak.blitarkota.go.id/buku_data/jenis_pekerjaan
- Sugiyono. (2015). *Metodelogi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetak
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metodelogi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan sosial dengan work-life balance pada pekerja wanita yang telah menikah di PT. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8).
- Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 320. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p11>
- Van Gasse, D., & Mortelmans, D. (2020). Single mothers' perspectives on the combination of motherhood and work. *Social Sciences*, 9(5). <https://doi.org/10.3390/SOCSCI9050085>

- Wulansari, O.D. (2023). Narrative literature review: faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal*. 7(1). 15-28.
- Yokoyama, S. (2019, January 22). Academic self-efficacy and academic performance in online learning: a mini review. *Frontiers in Psychology*, Vol. 9. frontiers media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02794>
- Zulfiana, U. (2022). Menjanda pasca kematian pasangan hidup . *Cognicia*, 1(1).
- Zulida Situmorang, N., & Wijayanti, F. (2018). The effect of self-efficacy and gender on the work-family balance of employees in Yogyakarta.