

## STUDI LITERATUR MENGENAI PERAN GANDA PADA PEKERJA PEREMPUAN

Arifah Dea Riwinda, Mirwan Surya Perdhana<sup>1</sup>

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*This study aims to describe dual role conflict in female workers. The problems in this study include the dual role challenges of female workers and how to balance their work and family domain. The purpose of this study is to find out the dual role challenges and solutions on how to balance their work and family domain.*

*This research is a qualitative type of research. An extensive literature review was conducted to gain conclusion on how female workers face the challenges of dual role conflicts and manage to balance their work and family domain.*

*The findings in this study cover two things: The challenges of the dual role of female workers, which include social stigma on female workers; difficulty allocating time between the two roles, and dual roles conflict have negative impact on female workers' work performance; Strategies to balance between work and family domain which includes social support from family, co-workers, and managerial.*

**Keywords:** *dual roles, family, female workers, work-family conflict*

### PENDAHULUAN

Keterlibatan perempuan pada dunia kerja saat ini sudah tidak diragukan lagi. pemikiran tentang stigma perempuan sebagai pengurus rumah tangga, sudah mulai berubah seiring dengan berjalannya waktu (Abaz & Hadžić, 2020). Gerakan-gerakan feminisme menyuarakan bahwa perempuan juga berhak untuk menentukan pilihannya sendiri, termasuk diantaranya adalah pilihan untuk bekerja. Keterbukaan dalam pemikiran tersebut saat ini membuat pandangan dan stigma masyarakat menjadi lebih bergeser dan tidak membedakan antara pria dan perempuan dalam dunia kerja.

Sebagai perempuan yang berperan ganda, tentunya menimbulkan tekanan yang besar dalam menjalankan kedua peran. Tekanan yang paling sering terjadi adalah ketika mereka harus dihadapi dengan kedua peran berbeda dalam waktu yang bersamaan. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran berdasarkan waktu dimana mereka tidak dapat memenuhi kedua peran pada saat yang bersamaan (Akobo & Stewart, 2020).

Lucia-Casademunt et al., (2018) melakukan penelitian dimana ia mengeksplorasi kesejahteraan dan dampak yang didapatkan oleh pekerja dengan waktu kerja yang panjang. Ia juga berpendapat bahwa kesejahteraan individu sangatlah penting dalam menyeimbangkan pekerjaan dan segala aktivitas, termasuk keluarga. Peran ganda pada seorang pekerja perempuan dapat menimbulkan suatu masalah, tantangan dan hambatan,

---

<sup>1</sup> Corresponding author

---

terutama konflik pada pekerjaan dan keluarganya (*work-family conflict*) (Gözükara & Çolakoglu, 2016; Muis et al., 2021).

Penelitian ini akan menyajikan telaah literatur mengenai peran ganda pada pekerja perempuan yang ditugaskan jauh dari keluarga. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan implementasi praktek terbaik bagi pihak-pihak yang terlibat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan studi literatur dengan menelaah jurnal-jurnal terkait peran ganda pada pekerja perempuan. Hasil dari berbagai telaah literatur ini akan digunakan untuk mengidentifikasi tantangan peran ganda serta strategi untuk menyeimbangkan peran ganda pada pekerja perempuan.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Perkembangan Pandangan terhadap Pekerja Perempuan**

Banyak sekali perbincangan tentang peran dan kewajiban seorang perempuan yang dituntut untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan berdiam di rumah saja. Hal ini telah terjadi dari puluhan bahkan ratusan tahun silam hingga menyebabkan stereotip akan peran-peran perempuan. Walaupun pada zaman sekarang ini telah banyak emansipasi kepada perempuan, namun tidak jarang bahwa peran perempuan diperlakukan dan dilihat lebih rendah daripada kaum pria. Menurut Besamusca, et al. dalam Abaz (2020) perempuan yang hidup pada kelompok agama tertentu mendorong peran gender yang membatasi peran perempuan dalam bekerja, sehingga hal ini mengurangi kemungkinan kecenderungan seorang perempuan untuk bergabung dalam angkatan kerja. Umumnya, peran keluarga yang menganut pemikiran tradisional diasosiasikan dengan aktivitas ekonomi perempuan yang lebih rendah karena membentuk lingkungan di mana perempuan cenderung mengurangi dirinya untuk menjadi pekerja tetap guna menghidupi keluarga dan rumah tangga.

Fenomena tersebut juga terjadi dalam dunia karir yang membandingkan pria dan perempuan. Pada Kivijärvi (2021), disebutkan bahwa penelitian tentang perempuan di organisasi seringkali berfokus pada perbandingan antara perempuan dan laki-laki dalam berbagai dimensi seperti kemajuan, kompensasi, dan perilaku kepemimpinan. Karir perempuan digambarkan sebagai faktor sosial yang lebih kompleks daripada karir pria. Hal ini dikarenakan stereotip serta diskriminasi dan bias gender yang ditujukan pada seorang perempuan yang menjadi pemimpin di tempat kerja. Selain itu, norma serta praktek budaya yang terjadi pada masyarakat menjadi pendorong utama dalam ketidaksetaraan gender yang mengarah pada peran seorang perempuan. Terutama, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga menjadikan hal tersebut menjadi tantangan dan bahan perbandingan pada karir perempuan.

Masalah yang terjadi tentang perspektif terhadap gender dalam pandangan tradisional tentang peran, dimana perempuan cenderung dianggap untuk bertanggung jawab mengurus keluarga dan rumah dibandingkan karir, kerap terjadi di beberapa organisasi. Hal ini menyebabkan para perempuan tidak dapat berkembang dan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi di organisasi tempat ia bekerja. Dilansir dari McKinsey Company pada Osi (2021), para pemegang jabatan eksekutif di Asia, mengungkapkan bahwa perusahaan mereka tidak memprioritaskan untuk mempekerjakan seorang perempuan di dalam tim. Mereka hanya memasukan seorang

perempuan ke dalam timnya hanya karena sebagai citra perusahaan, serta untuk membangun hubungan bisnis pada konsumen perempuan.

Seiring berjalannya waktu dan berkembangnya pemikiran dan budaya masyarakat yang lebih maju, bukan merupakan hal yang baru bagi perempuan untuk bekerja. Jika dilihat dari sisi pendidikan, banyak sekali perempuan yang sudah memiliki jenjang pendidikan yang tinggi sehingga banyak diantara mereka yang memilih untuk berkarir dan memiliki penghasilan sendiri. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Godlin, et al. dalam Abaz & Hadžić (2020) yang menyatakan bahwa perempuan yang memiliki gelar pendidikan tinggi, mengalami penurunan dalam pekerjaan rumah rutin dan pindah ke pekerjaan berbayar sebagai gantinya. Di sisi lain, norma budaya dan prasangka masyarakat terhadap perempuan yang bekerja justru menjadi sebuah motivasi para perempuan untuk melakukan kegiatan ekonomi dan bekerja. Tidak heran bahwa kenyataannya, zaman sekarang banyak sekali perempuan yang bekerja dan perusahaan dan instansi pemerintah banyak membuka lowongan untuk perempuan.

## 2. Work-Family Conflict pada Pekerja Perempuan

Berkaca dari teori peran, terdapat beberapa jenis konflik antar peran. Penelitian ini akan berfokus pada konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Konflik peran pekerjaan-keluarga adalah salah satu konflik paling umum yang dihadapi individu dan diintensifkan ketika pekerjaan dan peran keluarga adalah pusat dari konsep diri seseorang (Greenhaus & Beutell, 1985). Perempuan sangat terpengaruh oleh jenis konflik peran ini karena tanggung jawab utama mereka dalam domain kehidupan. Maka dari itu mereka lebih mungkin merasakan kebutuhan untuk menyeimbangkan kedua peran (Powell et al., 2019).

Salah satu penyebab utama dalam meningkatnya *work-family conflict* adalah meningkatnya partisipasi pekerja perempuan. Menurut Grunberg dan Matei pada Adisa, et al. (2021), stigma yang beredar di masyarakat menyetujui bahwa perempuan cenderung memiliki peran yang besar terhadap tanggung jawab dalam pengasuhan dan perkembangan anak dibandingkan dengan pria. Hal ini diduga salah satu penyebab terjadinya *work-family conflict* bagi perempuan. Menurut Leccardi pada Adisa, et al. (2021), karakter seorang perempuan lebih dikendalikan oleh emosi dan kasih sayang, yang terkadang mengakibatkan mereka berhenti bekerja dan mencurahkan waktu untuk tugas-tugas keluarga. Namun, hal ini dapat menjadi tantangan bagi ibu tunggal yang tidak memiliki tulang punggung keluarga untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Perubahan demografis dan sosial memicu sebuah tantangan yang dihadapi oleh para karyawan di tempat ia bekerja. Menurut Kelliher, et al. (2019), hal ini juga merupakan salah satu faktor dalam menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dan keluarga. Perubahan sosial ini juga terjadi pada fenomena meningkatnya harapan hidup, serta tren yang sedang populer yaitu perempuan yang masuk ke ranah tenaga kerja dimana hal ini berujung kepada peran ganda dimana perempuan harus bekerja, sekaligus merawat keluarga. Hal-hal tersebut memicu adanya konflik peran seorang perempuan dalam bekerja dan berkeluarga atau *work-family conflict*. Gözükarar dan Çolakoğlu (2016), mendapatkan bahwa *work-family conflict* menimbulkan efek negatif pada hubungan antara otonomi kerja dan kepuasan kerja. Hal ini tentunya menjadi sebuah hambatan yang dirasakan oleh para pekerja, dimana pernyataan ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis, et al. (2021), dalam penelitiannya yang

menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif pada konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai perempuan.

Perempuan yang memiliki peran ganda yaitu sebagai seorang ibu dan seorang perempuan karir tentunya harus cerdas dalam membagi waktu dan perannya agar dapat menyeimbangkan kehidupan antara keluarga dan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori Thornthwaite pada Adisa, et al. (2021), yang mengatakan bahwa perempuan yang terlibat dalam berbagai peran, mungkin merasa sulit untuk mengalokasikan sumber daya secara efisien ke setiap peran untuk mencapai kepuasan optimal bagi semua peran yang terlibat. Artinya, walaupun seorang perempuan dapat menjalankan perannya sebagai seorang yang berkeluarga dan bekerja, ia juga membutuhkan perhatian yang ekstra agar kedua perannya dapat berjalan dengan baik.

Selain itu, hal yang mendasar dari perspektif *work-family conflict* adalah masalah jam kerja yang panjang bagi perempuan, dimana hal ini berdampak negatif dimana berkurangnya energi, ketegangan yang cenderung meningkat dan perilaku yang tidak sesuai yang terkait dengan kinerja mereka dalam peran keluarga. Masterson dalam Li (2021), beranggapan bahwa saat ini fleksibilitas kerja dianggap penting sebagai salah satu alat untuk membantu karyawan mengelola batasan antara peran pekerjaan dan peran keluarga sebagai salah satu langkah untuk mengurangi *work-family conflict*. Selain itu, *work-family conflict* dapat diringankan dengan menyeimbangkan kedua peran yang didukung dengan dukungan dari lingkungan sekitar. Pluut, et al. (2018), menyatakan bahwa dukungan sosial dari keluarga, pasangan, atasan, dan lingkungan kerja dapat mengurangi intensitas *work-family conflict*. Selain itu, hal ini didukung oleh Tran, et al. (2021), bahwa peningkatan dukungan manajerial terkait pekerjaan-keluarga akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen afektif dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu hal didukung dengan penelitian dari Zhou (2020), yang menyatakan bahwa dukungan dari keluarga dan teman dapat mengurangi *work-family conflict*.

### 3. Work-Family Balance pada Pekerja Perempuan

Perempuan berkeluarga yang bekerja cenderung memiliki peran yang lebih sulit dibandingkan para pria. Hal ini dikarenakan perempuan memiliki peran ganda untuk bertanggung jawab mengurus rumah tangga, serta bertanggung jawab akan tugasnya sebagai pekerja perempuan. Maka dari itu, diperlukan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, atau yang dapat disebut sebagai *work-family balance*.

*Work-family balance* mencerminkan bagaimana pekerjaan dan kehidupan keluarga saling memengaruhi secara timbal balik, baik secara positif maupun negatif (Halford & Van De Vijver, 2020). Umumnya, *work-family balance* mengacu pada pekerjaan dan kehidupan keluarga yang terintegrasi dengan baik dan situasi di mana individu secara aktif terlibat dalam kedua peran (Grzywacz & Butler, 2007). Hal ini tentunya tidaklah mudah, dikarenakan terjadinya peran ganda pada seorang pekerja perempuan.

Sekarang ini, banyak sekali perbincangan umum maupun penelitian ilmiah yang membahas tentang konflik pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh seorang perempuan. Hal yang marak diperbincangkan orang tentang seorang perempuan yang berperan ganda, menimbulkan isu tentang apakah seorang perempuan dapat 'memiliki segalanya' kerap kali menjadi bahan perdebatan banyak orang (Ezzedeen et al., 2018). Banyak studi yang menegaskan bahwa upaya untuk menggabungkan pekerjaan dan keluarga terus berdampak negatif pada kemajuan karir seorang perempuan. Terdapat

studi yang mengungkapkan bahwa perempuan cenderung tidak puas dengan karir dan keseimbangan pekerjaan-keluarga (*work-family balance*) (Ely et al., 2014).

Dikutip dari studi tentang kontekstual keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan oleh Akobo dan Stewart (2020), *work-family balance* merupakan ekspektasi yang selaras dengan peran sebagai individu atau pasangan dalam keluarga, dengan perannya sebagai individu yang bekerja. Hal ini dimaksudkan dengan bagaimana seseorang dapat menyeimbangkan perannya sebagai sebuah penanggung jawab dalam rumah tangga, serta pekerjaan yang ia punya. Ketika individu dapat menyeimbangkan antara peran keluarga dan pekerjaannya, maka diharapkan individu tersebut dapat mencapai prestasi dalam kerjanya.

Kesuksesan yang didapat dari sebuah karir perempuan ternyata juga bergantung pada *work-family balance* yang ia punya. Salah satunya adalah dengan mendapatkan dukungan dari keluarganya. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Shanmugam (2017), mengatakan bahwa salah satu faktor pendorong keberhasilan *work-family balance* adalah dengan adanya kepercayaan dari keluarga itu sendiri. Hal ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Ezzedeen et al., (2018), yang mengatakan bahwa terdapat enam posisi yang berbeda yang kemungkinan dapat menjadi faktor tumpang tindih dalam keberhasilan *work-family balance*, salah satunya adalah sebuah dukungan. Ketika seseorang mendapatkan dukungan dari keluarganya, kemungkinan seseorang akan bisa mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berkeluarga. Hal ini diperkuat lagi oleh temuan yang dilakukan oleh Markwei et al., (2019), dimana dukungan sosial dapat mengurangi tekanan peran para perempuan karir yang berkeluarga.

Terdapat penelitian pada bidang kewirausahaan yang dapat memperkuat bukti pada pentingnya peranan keluarga dalam mendukung seorang pekerja perempuan untuk berhasil dalam menjalani kedua perannya, yaitu bekerja (sebagai wirausaha) dan berkeluarga (Jennings & Brush, 2013). Brush dalam Welsh et al., (2021), berpendapat bahwa sumber daya dan hubungan keluarga mampu membuat seorang pekerja perempuan dapat menjalankan tanggung jawab bisnisnya. Maka dari itu, dukungan dari keluarga dapat membantu seorang pekerja perempuan dapat mengurangi konflik dari segi pekerjaan maupun dari sisi keluarga.

Selain dukungan dari keluarga, dukungan sosial seperti dukungan dari teman atau rekan kerja, juga terbukti dapat mengurangi stress kerja yang mengarah pada *work-family conflict* dan mampu meningkatkan *work-family balance*. Hal ini sesuai dengan pendapat oleh Zhang et al., (2015) bahwa dukungan sosial adalah salah satu sumber daya yang memungkinkan karyawan untuk mengatasi stres kerja secara efektif. Studi empiris juga menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja dapat memberikan karyawan dengan dukungan instrumental untuk mengurangi *work-family conflict* mereka (Crawford et al., 2010; Zhang et al., 2015). Casper dalam Zhou et al., (2020) menambahkan bahwa dukungan sosial akan mengurangi rasa bersalah seorang karyawan yang mempertahankan pekerjaan mereka dan berpotensi mengganggu *work-family balance* mereka, juga akan mengurangi potensi dari *work-family conflict* mereka.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan *work-family balance* adalah dukungan manajerial. Talukder et al., (2018) mengemukakan bahwa manajer yang menunjukkan perilaku akomodatif dan kasih sayang kepada pekerjaan karyawan dan tanggung jawab keluarga dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap upaya karyawan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Choi (2020) menambahkan bahwa perilaku manajer yang demikian, dapat menjadi bantuan instrumental dan emosional untuk menanggapi tuntutan yang ada pada pekerjaan

seorang karyawan. Maka dari itu, dukungan manajerial dianggap sebagai sumber daya penting di tempat kerja yang kondusif bagi pencapaian keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik bagi karyawan (Greenhaus et al., 2012), termasuk penurunan konflik peran yang dirasakan, khususnya, penurunan *work-family conflict* (Talukder et al., 2018).

#### 4. Penelitian Terdahulu terkait Peran Ganda pada Perempuan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gözükarar & Çolakoğlu, (2016); Muis et al., (2021); Uzoigwe et al., (2016) melakukan studi dengan metode kuantitatif yang menguji dampak peran ganda terkhusus *work-family conflict* pada para perempuan yang berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian tersebut diketahui bahwa peran ganda dapat menimbulkan efek negatif pada kinerja karyawan. Namun, pada penelitian ini hanya sebatas menguji dampak peran ganda terhadap kinerja. Sedangkan masih banyak faktor yang terdampak akibat peran ganda yang bisa dikaji lebih lanjut

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pluut et al., (2018); Raffi et al., (2020); Tran et al., (2021), melakukan studi dengan metode kuantitatif untuk mengukur faktor-faktor yang dapat mengurangi konflik peran ganda. Mereka menyebutkan bahwa dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, serta dukungan manajerial dapat mengurangi konflik peran ganda.

Penelitian-penelitian sebelumnya banyak menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur dampak konflik peran ganda. Namun metode ini dirasa kurang cukup untuk mengkaji lebih dalam terkait fenomena peran ganda.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hal-hal yang dapat disimpulkan, diantaranya adalah :

Tantangan peran ganda yang dialami oleh para pekerja perempuan meliputi stigma yang beredar di masyarakat bahwa perempuan dibebankan pada pekerjaan mengurus keluarga dan rumah tangga, sulitnya mengalokasikan waktu kedua peran, serta peran ganda dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Strategi untuk menyeimbangkan kedua peran diantara lain adalah dengan memanfaatkan dukungan sosial dari lingkungan sosial seperti keluarga, rekan kerja, serta manajerial.

### 2. Saran untuk Penelitian Mendatang

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber ide untuk pengembangan penelitian ini di masa yang akan datang. Saran yang dapat dilakukan meliputi :

1. Penggabungan metode kuantitatif dan kualitatif disarankan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Metode kuantitatif berguna mengukur variabel yang sifatnya dapat diukur dan memiliki pengaruh seperti *work-family conflict* terhadap stres kerja, kinerja karyawan, dan lain sebagainya. Sedangkan metode kualitatif berguna untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai dampak yang terjadi akibat peran ganda, serta solusi untuk menyeimbangkan kedua peran.

**REFERENSI**

- Abaz, A. K., & Hadžić, A. (2020). Economic activity of women and young women in Bosnia and Herzegovina under the umbrella of traditional views of women's role in society. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 33(1), 2591–2605. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1751671>
- Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). The work–family balance of British working women during the COVID-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), 241–260. <https://doi.org/10.1108/jwam-07-2020-0036>
- Akobo, L. A., & Stewart, J. (2020). Contextualising work–life balance: a case of women of African origin in the UK. *Industrial and Commercial Training*, 52(3), 133–153. <https://doi.org/10.1108/ICT-09-2019-0092>
- Choi, Y. (2020). A study of the influence of workplace ostracism on employees' performance: moderating effect of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(3), 333–345. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-09-2019-0159/FULL/PDF>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/A0019364>
- Ely, R. J., Stone, P., & Ammerman, C. (2014). Rethink What you “Know” About High-Achieving Women. *Harvard Business Review*, 92(December), 1–13. <https://hbr.org/2014/12/rethink-what-you-know-about-high-achieving-women>
- Ezzedeen, S. R., Budworth, M. H., & Baker, S. D. (2018). Can I have it all? Emerging adult women's positions on balancing career and family. *Equality, Diversity and Inclusion*, 37(6), 566–581. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2017-0138>
- Gözükara, İ., & Çolakoğlu, N. (2016). The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 253–266. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.136>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266–275. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2011.10.008>
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2007). Work–Family Balance. *Encyclopedia of Stress*, 868–871. <https://doi.org/10.1016/B978-012373947-6.00694-2>
- Halford, W. K., & Van De Vijver, F. (2020). *Cross-Cultural Family Research and Practice*. Elsevier Science. <https://books.google.co.id/books?id=ier2DwAAQBAJ>
- Jennings, J. E., & Brush, C. G. (2013). Research on Women Entrepreneurs: Challenges to (and from) the Broader Entrepreneurship Literature? <https://doi.org/10.5465/19416520.2013.782190>, 7(1), 663–715. <https://doi.org/10.5465/19416520.2013.782190>
- 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>
- Kivijärvi, M. (2021). “Stop whining and be a badass”: a postfeminist analysis of university students' responses to gender themes. *Equality, Diversity and Inclusion*, 40(6), 690–707. <https://doi.org/10.1108/EDI-08-2020-0219>
- Kossek, E. E., & Lee, K.-H. (2021). Work-life Inclusion for Women's Career Equality: Why it Matters and What to Do About It. *Organizational Dynamics*, 100818.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100818>
- Li, W., Tang, H., Ma, H., Zhang, J., & Zhang, N. (2021). Work flexibility-ability and work-family conflict: the joint role of willingness and worry. *Journal of Managerial Psychology*, 36(8), 606–619. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2020-0458>
- Lucia-Casademunt, A. M., García-Cabrera, A. M., Padilla-Angulo, L., & Cuéllar-Molina, D. (2018). Returning to work after childbirth in Europe: Well-being, work-life balance, and the interplay of supervisor support. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00068>
- Markwei, U., Kubi, M., Quao, B., & Attiogbe, E. J. (2019). Work-family balance of female parliamentarians in Ghana. *Gender in Management*, 34(1), 34–44. <https://doi.org/10.1108/GM-02-2018-0016>
- Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gaceta Sanitaria*, 35(2018), S90–S93. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
- Obimpeh, M. O. (2021). ASSESSING THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON CAREER FEMALE PROFESSIONALS: THE CASE OF FEMALE UNIVERSITY ADMINISTRATORS IN GHANA. *Global Journal of Human Resource Management*, 9(3), 1–11. <https://doi.org/10.37745/gjhrm.2013>
- Osi, E. C., & Teng-Calleja, M. (2021). Women on top: the career development journey of Filipina business executives in the Philippines. *Career Development International*, 26(2), 140–157. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2020-0132>
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146(April 2016), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E. (2019). Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives. *Academy of Management Review*, 44(1), 54–71. <https://doi.org/10.5465/AMR.2018.0310>
- Raffi, J., Trivedi, M. K., White, L., & Murase, J. E. (2020). Work-life balance among female dermatologists. *International Journal of Women's Dermatology*, 6(1), 13–19. <https://doi.org/10.1016/j.ijwd.2019.07.001>
- Semlali, S., & Hassi, A. (2016). Work-life balance: how can we help women IT professionals in Morocco? *Journal of Global Responsibility*, 7(2), 210–225. <https://doi.org/10.1108/JGR-07-2016-0017>
- Shanmugam, M. M. (2017). Impact of parenthood on women's careers in the IT sector – a study in the Indian context. *Gender in Management*, 32(5), 352–368. <https://doi.org/10.1108/GM-11-2016-0177>
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314/FULL/XML>
- Tran, P. A., Mansoor, S., & Ali, M. (2021). Managerial support, work-family conflict and employee outcomes: an Australian study. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-03-2020-0056>
- Uzoigwe, A. G., Low, Y., Nurani, S., & Noor, M. (2016). Predictors of Work-Family Role Conflict and Its Impact on Professional Women in Medicine, Engineering, and Information Technology in Nigeria. *Journal of Public Health*, 28(7), 629–637. <https://doi.org/10.2307/26686315>
- Welsh, D. H. B., Botero, I. C., Kaciak, E., & Kopaničová, J. (2021). Family emotional support in the transformation of women entrepreneurs. *Journal of Business Research*, 137, 444–451. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.08.059>



- Zhang, L., Lin, Y., & Wan, F. (2015). Social Support and Job Satisfaction: Elaborating the Mediating Role of Work-Family Interface. *Current Psychology*, 34(4), 781–790. <https://doi.org/10.1007/S12144-014-9290-X>
- Zhou, S., Li, X., & Gao, B. (2020). Family/friends support, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention in young preschool teachers in China: A serial mediation model. *Children and Youth Services Review*, 113, 104997. <https://doi.org/10.1016/J.CHILDYOUTH.2020.104997>