

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. OSF Preprints.
- Adisa, T.A and Gbadamosi, G. (2021) Work-life Border Control Model: A Re-think of Border Theory. In T. A. Adisa and G. Gbadamosi (Eds) *Work-life Interface: Non-Western Perspectives*, (25-53). Springer Nature Switzerland AG.
- AICPA. (2012). Educate, advocate, and advance: The AICPA women's initiatives executive committee research task force projects 2010-2012. AICPA. Retrieved November 1, 2012, from <http://www.aicpa.org/career/womenintheprofession/downloadabledocuments/wiecpojects.pdf>.
- Andra, R.S., Utami, H.N., Afrianty, T.W. (2022) *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational Culture Terhadap Work-Life Balance, Employee Engagement dan Psychological Outcomes*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Antara Sulteng. (2018). Pemprov Sulteng maksimalkan perlindungan perempuan Tolitoli. Diakses dari: <https://sulteng.antaranews.com/berita/45741/pemprov-sulteng-maksimalkan-perlindungan-perempuan-tolitoli>
- Apriani, A., Mariyanti, S., & M. S. (2021). Gambaran Work-Life Balance pada Ibu yang Bekerja. *JCA Psikologi*, 2(4), 58-67.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Kajian Penghitungan Indeks Ketimpangan Gender. Diakses dari: www.bps.go.id
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tengah. (2020). Indeks Pembangunan Gender (IPG) Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2020. Diakses dari: banggaikab.bps.go.id/pressrelease/2021/04/06/764/indeks-pembangunan-gender--ipg--provinsi-sulawesi-tengah-tahun-2020-mencapai-91-87
- Badan Pusat Statistik Tolitoli (2020). Hasil Long Form Sensus Penduduk 2020 Kabupaten Tolitoli. Diakses dari: www.tolitolikab.bps.go.id
- Beach, B. (1989). *Integrating work and family life*. State University of New York Press.
- Benz, M., and Frey, B. S. (2008). Being independent is a great thing: subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica* 75, 362–383. doi: 10.1111/j.1468-0335.2007.00594.x

- Betz, N. E. (2005). Women's Career Development. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 253–277). John Wiley & Sons, Inc.
- Beutell, N.J. (2007). Self-Employment, Work-Family Conflict and WorkFamily Synergy: Antecedents and Consequences. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 20(4), 325–334
- Blazovich, J. L., Smith, K. T., and Smith, L. M. (2019) Mother-Friendly Companies, Work-Life Balance, and Emotional Well-Being: Is there a Relationship to Financial Performance and Risk Level? (September 24, 2019). *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 9(4), 303-321. <https://ssrn.com/abstract=3458987>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Bulmer, M. (2015). *The social basis of community care (Routledge revivals)*. Routledge.
- Burdzinska, K. H., & Rutkowska, M. (2015). Work-life balance as a factor influencing well-being. *Journal of Positive Psychology*, 6(4), 87-101.
- Carlson, D.S. & Kacmar, K.M. (1996). Work-nonwork conflict in the organization: Do life role value make a difference? Paper presented at annual conference of the Academy of Management.
- Carpenter, Floyd, Dennis Lassila, and L. Murphy Smith. 2013. The Federal Government's War on Marriage AKA the Marriage Penalty Tax: Unfair to Individuals and Harmful to Society. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 16(2), 107-130.
- Clandinin, D. Jean. 2007. *Handbook of Narrative Inquiry: Mapping a Methodology*. Sage Publications.
- Clark, S.C. & Farmer, P.M.K. (1998). Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing. Paper presented at the Institute of Behavioral and Applied Management Annual Conference, Orlando, FL, October, 1998.
- Clark, S.C. (2000) Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Life Balance. *Human Relations*, 53, 747-770. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Craig, L., & Sawrikar, J. (2008). Satisfaction with work-family balance for parents of early adolescents compared to parents of younger children. *Journal of Family Studies*, 14, 91-106.

- Creswell, J. 2012. *Education Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th ed). Pearson Education.
- Dayatri, N., & Mustika, M. (2021). Peran Dukungan Sosial terhadap Work-Family Conflict dan Employment-related Guilt Ibu Bekerja di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(2), 72-84. 10.24843/JPU.2021.v08.i02.p09.
- Deleire, T. & A. Kalil (2002). Good things come in threes: Single-parent multigenerational family structure and adolescent adjustment. *Demography*, 39(2), 393-414.
- Demuth, S. & S. Brown (2004). Family structure, family process, and adolescent delinquency: The significance of parental absence versus parental gender. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 41(1), 58-81
- Ekasari, N. & Harsasi, M., Priyati, R. Y., & Qomariah, N. (2022). The Effect of Work from Home (WFH) and Work Discipline on Employee Performance Through Work-Life Balance (WLB) in the Covid-19 Pandemic: Explanatory Study at BPKAD Office, Bondowoso Regency. *Journal of International Conference Proceedings*. 5. 10.32535/jicp.v5i1.1461.
- Ellwart, T., & Konradt, U. (2011). Formative Versus Reflective Measurement: An Illustration Using Work– Family Balance. *The Journal of Psychology*, 145(5), 391–417
- Ermawati. (2016). Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier Ditinjau dalam Perspektif Islam). *Jurnal Edutama*, 2(2).
- Evans, P. & Bartolome, F. (1980). The relationship between professional and private life. In C.B Derr (Ed.), *Work, family, and career*. Praeger, 281-317.
- Feucht, F., Smith, L.M., & Strawser, R.H. (2009). The negative effect of the marriage penalty tax on American society. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 13(1), 103-125.
- Feucht, F.J., Smith, L.M., & Strawser, R.H. (2008). Continuing effects of the marriage penalty tax. *Tax Notes*, 118(9), 941-942.
- Findyani, L. (2018). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kesuksesan Karier Karyawan*. Skripsi Sarjana, Universitas Brawijaya.
- Fisher, A. (2006). How can i do it all? Diunduh dari <http://money.cnn.com/2006/03/07news/economy/annie/fortuneannie.archive/index.html>

- Fisher, G.G, Bulger, C.A & Smith, C.S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure Of Work/ Nonwork Interference and Enhancement. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-445.
- Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study*. Bowling Green State University.
- Flynn, G. (1995). Warning: Your best ideas may work against you. *Personnel Journal*, 77-96.
- Fotiadis, A.K., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The Mediating Roles of Psychological Autonomy, Competence and Relatedness on Work-Life Balance and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 10.
- Galea, C., Houkes, I., & De Rijk, A. (2014). An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1090-1111.
- Galinsky, E. & Hughes, D. (1987). The *Fortune Magazine* child dare study. Paper presented at the annual conference of the American Psychological Association, New York, August.
- Galinsky, E. & Stein, P.J. (1990). The impact of human resource policies on employees: Balancing work/family life. *Journal of Family Issues*, 8, 368-83.
- Geurts, S.A.E. & Demerouti, E. (2003). *Work/non-work interface: A review of theories and findings*. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.). *The handbook of work and health psychology*. John Wiley & Sons, 279 –312.
- Greenhaus, J.H. & Beutel, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H. Bedian, A.G. & Mossholder, K.W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-15.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M. and Shaw, J.D. (2003) The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248–262. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x>

- Guest, D. 2002. "Perspectives on the Study of Work-Life Balance." *Social Science Information* 41(2), 255–79.
<http://dx.doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Hagelin, R. (2007). *Endangered: Western civilization*. Press and Media, The Heritage Foundation. Dianbil pada tanggal 12 Juli 2024 dari: heritage.org.
- Hall, D.T. & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *Academy of Management Executive*, 11, 213-23.
- Hall, D.T. (1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, 17, 471-86.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90-103.
- Hastuti, A.P. (2018). Peran work life balance terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Citra Ilmu*, 4(1), 27- 40.
- Hayes, N. (2000). *Doing psychological research: Gathering and analysing data*. Open University Press.
- Herdiansyah, H. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi*. Salemba Humanika.
- Hermayanti, D. (2014). Kebermaknaan hidup dan konflik peran ganda pada wanita karir yang berkeluarga di kota Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 1-9.
- Hill, E., Jeffrey, Y., Chongming, H., Alan J., & Ferris, M. (2004). A Cross-Cultural Test of the Work-Family Interface in 48 Countries. *Journal of Marriage and Family*, 66, 5.
- Hutcheson, P. (2012). *Work-Life Balance*. IEEE-USA.
- Infopublik. (2023). Harapan Bupati Tolitoli pada PHI Ke-95, Perempuan Memiliki Peran Penting bagi Pembangunan Daerah. Diakses dari: <https://infopublik.id/kategori/nusantara/811296/harapan-bupati-tolitoli-pada-phi-ke-95-perempuan-memiliki-peran-penting-bagi-pembangunan-daerah>
- Jobstreet. (2024). Work Life Balance: Arti, Contoh, Indikator dan Cara Mencapai. Diakses dari: <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/work-life-balance-arti-contoh-indikator-cara-mencapai>

- Kanter, R.M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. Russell Sage Foundation.
- Katadata. (2022). Mayoritas Perempuan Indonesia Bekerja sebagai Tenaga Penjualan. Diakses dari: databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/09/mayoritas-perempuan-indonesia-bekerja-sebagai-tenaga-penjualan
- KBBI. (2023). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI). Diakses pada Mei, 2023. <https://kbbi.kemdikbud.go.id>.
- Keene, J.R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity. *Sociological Perspectives*, 47, 1-23.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52: 704–730.
- Kossek, E.E., Dass, P. & Demarr, B. (1994). The dominant logic of employer-sponsored work and family initiatives: Human resource managers' institutional role. *Human Relations*, 47, 1121-49.
- Lave, J. & Wegner, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.
- Lim, C. (2022). The effect of husband support on married women's participation in the labor market: Focusing on gender roles and housework. *The Korean Data Analysis Society*. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2022.24.3.1047>.)
- Li-min, J. (2007). A Research on Role Conflict of Professional Females on Work/family Border. *Journal of Zhangzhou Normal University*.
- Marcinkus, W.C., Berry, K.S.W., & Gordon, J.R. (2006) The relationship of social support to the work family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 9425-9464.
- Masuda, A.D., Poelmans, S.A.Y., Allen, T.D., Spector, P.E., Lapierre, L.M., Cooper, C.L., Abarca, N., Brough, P., Ferreira, P., Fraile, G., Lu, L., Lu, C.Q., Siu, O.L., O'Driscoll, M.P., Simoni, A.S., Shima, S., & Moreno-Velazquez, I. (2012). Flexible work arrangements availability and their relationship with work-to-family conflict, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison of three country clusters. *Applied Psychology*, 61(1), 1–29.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5 (1), 43-50.

- McKinsey & Company. (2018). Women in the Workplace 2021. Diakses dari: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
- McKinsey & Company. (2019). Women in the Workplace 2021. Diakses dari: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
- McKinsey & Company. (2020). Women in the Workplace 2021. Diakses dari: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
- McKinsey & Company. (2021). Women in the Workplace 2021. Diakses dari: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
- McKinsey & Company. (2022). Supporting employees in the work-life balancing act. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/supporting-employees-in-the-work-life-balancing-act#/>
- McLanahan, S. (1996). Double the trouble. *Psychology Today*, 29(3), 18.
- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145-151.
- Merton, R.K. (1957). The role-set: Problems in sociology theory. *British Journal of Sociology*, 8, 106-20.
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive–emotional segmentation strategy: An intervention promoting work–life balance. *Journal Occupational and Organizational Psychology*, 87, 733-754.
- Morse, J. R. (2003). Parents or prisons. *Policy Review*, 120 (August-September), 1-14.
- Nippert-Eng, C. (1996). *Home and work*. University of Chicago Press.
- O'Neil, D. A., & Bilimoria, D. (2005). Women's career development phases: Idealism, endurance, and reinvention. *The Career Development International*, 10(3), 168–189. <https://doi.org/10.1108/13620430510598300>
- Parker, K. F. & T. Johns (2002). Urban disadvantage and types of race-specific homicide: Assessing the diversity in family structures in urban context. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 39(3), 277-303.

- Peng, Q., Lian, C., & Zhang, L. (2022). Influence of Border-Keepers' Support on Work-Family Enrichment of Preschool Teachers in China: The Mediating Role of Work-Family Boundary Flexibility. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.752836>
- Persona. (2023). Work-Life Balance: Why It's Important And How To Achieve It. Diakses dari: <https://www.personatalent.com/productivity/how-to-achieve-work-life-balance/>
- Piotrkowski, C.S. (1978). *Work and the family system: A naturalistic study of working class and lower-middle-class families*. Free Press.
- Pratama, M. Y. (2016). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Jumantik*, 1, 1.
- Pratiwi, M. A. (2019). Work-Life Balance pada Ibu Bekerja: Studi Eksplorasi Mengenai Kondisi, Makna dan Strategi Work-Life Balance Ibu Bekerja di Provinsi Kepri. *Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis (SNEB) & Call For Paper 2019*, 38-42.
- Pratiwi, I. W. (2021). Work Life Balanced pada Wanita Karir yang Telah Berkeluarga. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 10(1), 72-89.
- Prerna. (2012). Work-life balance in corporate sector. *IJMT*. 2(1). 136-147.
- Polkinghome, D. E. (1988). *Narrative knowing and the human sciences*. State University of New York Press.
- Poulose, S. & Sudarsan, N. 2014. Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal Of Advances In Management and Economics*, 3(2), 1-37.
- Pruyne, E., Powell, M., & Parsons, J. (2012). *Developing a Strategy for Employee Wellbeing: A Framework for Planning and Action*. Ashridge Business School. Nuf-field Health.
- Purwanto (2012). Metode penelitian kuantitatif untuk psikologi dan pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Puspitawati, N., Supartha, I., Dewi, I., & Riana, I. (2020). Choosing for leaving a job: what is the most important consideration of married woman? *Problems and Perspectives in Management*. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(2\).2020.33](https://doi.org/10.21511/ppm.18(2).2020.33).
- Putra, C. (2019). Kajian Work-Life Balance pada Wanita Karir berdasarkan Status Perkawinan. *Jurnal Manajemen STEI*, 2(02), 130 - 136.

- Putra, R.S. (2021). Work Life Balance pada Pejabat Wanita yang Ada di Salah Satu Universitas di Indonesia. *Ecopreneur* 12., 3(2), 119-128. 10.51804/econ12.v3i2.778.
- Ratna, I., & Nasrah, H. (2015). Pengaruh tingkat pendapatan wanita dan tingkat pendidikan terhadap perilaku konsumtif wanita karir di lingkungan pemerintah provinsi Riau. *Jurnal Marwah*, 14(2), 199-224.
- Remote. (2024). Global Life-Work Balance Index 2024. Diakses dari: <https://remote.com/resources/research/global-life-work-balance-index>
- Repetti, R.L. (1987). Individual and common components of the social environment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 710-20.
- Riri. (2023). Erick Thohir Genjot Porsi Kepemimpinan Perempuan di BUMN. Diakses dari: katadata.co.id/anshar/info/63fef3820f1ed/erick-thohir-genjot-porsi-kepemimpinan-perempuan-di-bumn
- Rychlak, J.F. (1981). *Personality and psychotherapy: A theory-construction approach*, 2nd ed. Houghton Mifflin.
- Saltztein, A.L.T., & Saltztein, W.H. (2001). Work family Balance and Job Satisfaction. *Public Administration Review*, 61,452-466.
- Saungweme, R. (2010). Work-family culture and border permeability in the context of work-family border theory.
- Singh, P. and Singhal, R. (2016). "Towards Developing a Framework of Work-Life Balance among Dual-Career Women". *IIMS Journal of Management Science*, 7(1), 76 – 86.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sullivan, S.E., & Mainiero, L.A. (2008). Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. *Advance in Developing Human Resources*, 10, 32-49.
- Susanto, A.B. (1997). *Wanita Masa Kini Pribadi Mempesona Penunjang Kesuksesan*. PERUM PNRI.
- Tasnim, M., M. Z Hossain, and F. Enam. (2017). Work-Life Balance: Reality Check for the Working Women of Bangladesh. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5(1), 75-86.

- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101–119. <https://doi.org/10.1023/A:1016626028720>
- Thomson, P. (2008). "The Business Benefits of Flexible Working," *Strategic HR Review*, 7(2), 17-22. <http://dx.doi.org/10.1108/14754390810853129>
- Thompson, J.A. & Bunderson, J.S. (1997). Nor just a matter of time? Transcending temporal determinants of work/nonwork conflict. Paper presented at the annual Academy of Management Meetings.
- Tipping, S., Chanfreau, J., Perry, J.G., & Tait, C. (2012). The fourth work-life balance employee survey.
- Ummah, L.F.C. (2021). *Hubungan Dukungan Keluarga Pada Ibu Bekerja Dengan Keberhasilan ASI Eksklusif*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Utami, M. (2015). *Peran Wanita dalam Mewujudkan Keluarga Sakinah*. Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Vantage Circle. (2024). 25 Best Ways to Achieve Work-Life Balance and Its Benefits. Diakses dari: <https://www.vantagecircle.com/en/blog/work-life-balance/>
- Wardani, A. K. (2021). Work-Life Balance pada Ibu yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Whetten, D.A. & Cameron, K.S. (1998). *Developing management skills*, 4th ed. Addison Wesley Longman.
- Widi, S. (2023). Persentase Perempuan RI Jadi Tenaga Kerja Profesional Turun pada 2022. Diakses dari: dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/persentase-perempuan-ri-jadi-tenaga-profesional-turun-pada-2022
- World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023. Diakses dari: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023>
- Yamada, E., Ariyoshi, H., Horikawa, J., & Ishihara, I. (2005). [An investigation of social support networks for working mothers]. *Journal of UOEH*, 27 1, 41-62. <https://doi.org/10.7888/juoeh.27.41>.
- Zanaria, Y., & Sunyoto, A. (2018). Analisis kinerja badan pengelolaan keuangan dan aset daerah (BPKAD) kota metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 4(2).

LAMPIRAN

LEMBAR PEDOMAN WAWANCARA

Opening		
Perkenalan diri dan <i>building rapport</i>	Menyapa dan memperkenalkan diri peneliti	Assalamualaikum Wr. Wb. Selamat pagi/siang/sore/malam Perkenalkan, saya (...), mahasiswa semester akhir Prodi Psikologi Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang melakukan pengambilan data untuk penelitian skripsi. • Sebelum memulai wawancara, ada baiknya kita berkenalan terlebih dahulu. Kalau boleh tahu, siapa nama Ibu? • Bagaimana kabar Ibu hari ini?
Menjelaskan maksud dan tujuan penelitian serta kerahasiaan informasi yang diberikan subjek		• Saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Ibu yang telah meluangkan waktu untuk diwawancarai hari ini • Saya akan menanyakan beberapa pertanyaan terkait dengan penelitian saya, yaitu <i>wok-life balance</i> yang berhubungan dengan peran ganda yang Ibu jalani, yakni sebagai ibu rumah tangga sekaligus karyawan di kantor • Jawaban yang Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, Ibu tidak perlu mengkhawatirkan hal tersebut dan dapat menjawab pertanyaan sesuai dengan pengalaman Ibu.
Menanyakan kesiapan subjek untuk memulai wawancara dengan mengisi <i>informed consent</i> dan meminta izin untuk merekam selama		• Apakah Ibu sudah bersedia untuk diwawancarai? Jika iya, silahkan mengisi <i>informed consent</i> terlebih dahulu • Saya meminta izin untuk merekam wawancara untuk memudahkan penulisan hasil wawancara

wawancara berlangsung		• Sebelum wawancara dimulai, apakah ada yang ingin ditanyakan terlebih dahulu?
Body		
Latar belakang subjek		• Kalau boleh tahu, sejak kapan Ibu menikah? • Sejak kapan ibu mulai bekerja? • Apa jabatan Ibu saat ini? • Sudah berapa lama Ibu memegang jabatan tersebut? • Saat ini, berapa anak yang Ibu dimiliki? • Berapa usia anak-anak Ibu? • Boleh saya tahu apa profesi suami Ibu? • Ada berapa orang yang tinggal di rumah Ibu? • Siapa saja mereka?
Ranah		• Bagaimana rutinitas Ibu di rumah? • Bagaimana rutinitas Ibu di kantor?
Borders		• Dalam sehari, berapa lama biasanya Ibu bekerja di kantor? • Apakah Ibu hanya bekerja di kantor atau pernah membawa pekerjaan kantor ke rumah? • Bagaimana Ibu menempatkan diri Ibu di rumah dan di kantor? Secara perilaku, pemikiran, dsb • Bisakah Ibu menceritakan bagaimana proses perizinan kepada atasan saat sedang berada di kantor dan memiliki urusan mendadak di luar? • Sebaliknya, bisakah Ibu menceritakan proses izin kepada suami ketika sedang berada di rumah dan secara mendadak harus berangkat ke kantor?

Border crosser		Menggunakan pertanyaan-pertanyaan reflektif, seperti: • Mengapa Ibu memilih untuk bekerja/menjalankan dua peran secara bersamaan? • Menurut Ibu, apakah Ibu sudah menjalankan kedua peran dengan optimal? Bisa diceritakan bagaimana optimal yang dimaksud? • Dalam bekerja, apa kelebihan yang Ibu miliki? • Bagaimana Ibu menjalankan peran sebagai pemimpin selama ini? • Dalam bekerja, apa hambatan terbesar yang Ibu temui? • Dalam menjadi ibu dan istri di rumah, apa kelebihan yang Ibu miliki? • Bisa diceritakan titik terendah yang Ibu rasakan selama berkarier sekaligus menjadi ibu rumah tangga? • Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi hal tersebut? • Menurut Ibu, bagaimana seharusnya seorang wanita dengan peran ganda menjalankan kedua perannya? • Sudahkah ibu menjadi sosok tersebut? Mengapa demikian? • Selama menjalani peran ganda, pernahkan Ibu menemukan pandangan yang diskriminatif terhadap seorang ibu bekerja? Bagaimana hal tersebut memengaruhi Ibu?
Border keeper		Ranah pekerjaan

		• Bagaimana interaksi Ibu dan atasan di kantor? • Bisa diceritakan bagaimana sosok atasan Ibu di kantor? (Untuk mengetahui apakah atasan memberikan dukungan kepada subjek) Ranah keluarga • Bisa diceritakan bagaimana interaksi Ibu dan suami? • Bagaimana Ibu menjalankan peran Ibu di rumah? • Dalam mengasuh anak, siapa yang biasanya lebih berperan? • Untuk urusan rumah tangga di rumah, siapa yang biasanya lebih berperan? • Bagaimana sikap suami terhadap Ibu yang menjalani peran ganda? • Di rumah, apa hambatan terbesar yang Ibu temui? • Dukungan siapa yang paling dibutuhkan dalam menjalankan kedua peran?
Closing		
Mengucapkan terima kasih atas kesediaan subjek penelitian dan menanyakan kesediaan untuk diwawancara kembali apabila masih ada informasi yang ingin diperoleh		Wawancara kita telah berakhir, terima kasih karena telah meluangkan waktu untuk diwawancara Saya ingin menanyakan kesediaan Ibu, apakah saya dapat kembali mewawancarai Ibu jika masih ada informasi yang ingin saya peroleh?
Mengakhiri wawancara		Sekali lagi saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Ibu untuk diwawancara. Saya memohon maaf apabila terdapat perkataan atau perilaku yang kurang berkenan. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan kemudahan dalam menjalankan aktivitas. Sekian. Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Lampiran 2 – *Informed Consent* Informan Wawancara

LEMBAR PERSETUJUAN (INFORMED CONSENT) PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : S [REDACTED]

Usia : 43 tahun

Pekerjaan : PNS

Alamat :

Menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai informan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Jessica Britadewi Katiandagho dengan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Demikian pernyataan persetujuan ini dibuat secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tolitoli, 2024

Informan



(.....)

Subjek S

(lanjutan)

LEMBAR PERSETUJUAN (INFORMED CONSENT) PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M [REDACTED]

Usia : 47 th.

Pekerjaan : PMS

Alamat : [REDACTED]

Menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai informan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Jesica Britadewi Katiandagho dengan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Demikian pernyataan persetujuan ini dibuat secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tolitoli, 22 - 3 - 2024

Informan



(... [REDACTED] ...)

Subjek M

(lanjutan)

LEMBAR PERSETUJUAN (INFORMED CONSENT) PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : P. [REDACTED]

Usia : 42

Pekerjaan : Pns

Alamat : [REDACTED]

Menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai informan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Jesica Britadewi Katiandagho dengan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Demikian pernyataan persetujuan ini dibuat secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tolitoli, 2024

Informan

(... [REDACTED] ...)
|

Subjek R

(lanjutan)

LEMBAR PERSETUJUAN (*INFORMED CONSENT*) PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : [REDACTED]

Usia : 39 Tahun

Pekerjaan : ASN

Alamat : [REDACTED]

Menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai informan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Jessica Britadewi Katiandagho dengan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Demikian pernyataan persetujuan ini dibuat secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tolitoli, 2024

Informan


(... [REDACTED] ...)

Subjek I

(lanjutan)

LEMBAR PERSETUJUAN (*INFORMED CONSENT*) PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : y [REDACTED]
Usia : 40 Tahun
Pekerjaan : PNS
Alamat : [REDACTED]

Menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai informan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Jessica Britadewi Katiandagho dengan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Demikian pernyataan persetujuan ini dibuat secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tolitoli, 23 April 2024

Informan

[REDACTED]
[REDACTED]

Subjek Y

(lanjutan)

LEMBAR PERSETUJUAN (INFORMED CONSENT) PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : [REDACTED]

Usia : 47 tahun

Pekerjaan : ASH

Alamat : [REDACTED]

Menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai informan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Jessica Britadewi Katiandagho dengan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Demikian pernyataan persetujuan ini dibuat secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tolitoli, 26 April 2024

Informan

[REDACTED]
(.....)

Suami Subjek S

LEMBAR PERSETUJUAN (INFORMED CONSENT) PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : [REDACTED]
Usia : 40 TAHUN
Pekerjaan : ASN
Alamat : JL. B. SUMALIKAT NO.1

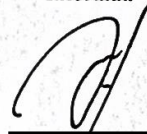
Menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai informan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Jessica Britadewi Katiandagho dengan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Demikian pernyataan persetujuan ini dibuat secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tolitoli, 23 April 2024

Informan



([REDACTED])

Subjek M

(lanjutan)

LEMBAR PERSETUJUAN (*INFORMED CONSENT*) PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : [REDACTED]
Usia : 44 TAHUN
Pekerjaan : PNS
Alamat : [REDACTED]

Menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai informan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Jessica Britadewi Katiandagho dengan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Demikian pernyataan persetujuan ini dibuat secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tolitoli, 22 April 2024

Informan



([REDACTED])

Suami Subjek R

(lanjutan)

LEMBAR PERSETUJUAN (INFORMED CONSENT) PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : [REDACTED]

Usia : 46 TAHUN

Pekerjaan : PNS

Alamat : [REDACTED]

Menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai informan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Jessica Britadewi Katiandagho dengan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Demikian pernyataan persetujuan ini dibuat secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tolitoli, 2024

Informan



([REDACTED])

Suami Subjek I

(lanjutan)

LEMBAR PERSETUJUAN (*INFORMED CONSENT*) PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : [REDACTED]

Usia : 50 Tahun

Pekerjaan : PNS

Alamat : [REDACTED]

Menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai informan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Jessica Britadewi Katiandagho dengan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Demikian pernyataan persetujuan ini dibuat secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tolitoli, 2024

Informan


[REDACTED]

Suami Subjek Y

(lanjutan)

LEMBAR PERSETUJUAN (INFORMED CONSENT) PARTISIPAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : 
Usia : 57 Tahun
Pekerjaan : ASN Pemda Kabupaten Tolitoli
Alamat : 

Menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai informan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Jessica Britadewi Katiandagho dengan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Demikian pernyataan persetujuan ini dibuat secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tolitoli, 2024

Informan




Atasan Langsung

SURAT PERNYATAAN INTERCODER

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raidatun Nisa

NIM : C021201070

Telah melakukan *intercoding* dalam penelitian yang dilakukan oleh saudari Jesica Britadewi Katiandagho dengan judul “**Work Life Balance pada Wanita Karir yang Telah Berkeluarga**” dengan melakukan pengecekan kembali terhadap analisis dalam penelitian. Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 5 Agustus 2024

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a horizontal stroke and a small dot above it.

(Raidatun Nisa)

SURAT PERNYATAAN INTERCODER

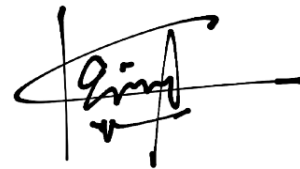
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vincensia Evanjelin Buntan

NIM : C021201041

Telah melakukan *intercoding* dalam penelitian yang dilakukan oleh saudari Jesica Britadewi Katiandagho dengan judul “**Work Life Balance pada Wanita Karir yang Telah Berkeluarga**” dengan melakukan pengecekan kembali terhadap analisis dalam penelitian. Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 7 Agustus 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Vincensia', with a large, sweeping horizontal stroke extending to the right.

(Vincensia Evanjelin Buntan)

Lampiran 4 – Hasil Triangulasi Peneliti Bersama *Intercoder*

Cohen's kappa

Ratings	kappa	SE	95% CI	
			Lower	Upper
Average kappa	0.745			
Rater 1 - Rater 2	0.625	0.235	0.164	1.000
Rater 1 - Rater 3	0.778	0.212	0.362	1.000
Rater 2 - Rater 3	0.833	0.161	0.518	1.000

Note. 24 subjects/items and 3 raters/measurements. Confidence intervals are asymptotic.

Fleiss' kappa

Ratings	Fleiss' kappa	SE	95% CI	
			Lower	Upper
Overall	0.746	0.118	0.515	0.977
0	0.746	0.118	0.515	0.977
1	0.746	0.118	0.515	0.977

Note. 24 subjects/items and 3 raters/measurements. Confidence intervals are asymptotic.

Krippendorff's alpha

Method	Krippendorff's alpha	SE	95% CI	
			Lower	Upper
Nominal	0.748	0.213	0.146	1.000

Note. 24 subjects/items and 3 raters/measurements.