

TINJAUAN LITERATUR REVIEW KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PADA PEKERJA PEREMPUAN

Sri Zetli^{1,2*}, Lusi Susanti² dan Desto Jumeno²

¹Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik dan Komputer, Universitas Putera Batam

² Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Andalas

¹Jalan R. Soeprpto, Muka Kuning, Batam, 29439

²Limau Manis, Pauh, Padang City, Sumatra Kulon 25175

*email: zetli.sri@gmail.com

Abstract

In recent decades, the share of women in the labor force has increased substantially. Work-life balance is an important issue for both employees/individuals and employers. This article aims to identify and map work-life balance measures of female workers in major scientific databases, through a bibliographic portfolio process and systematic literature review. Elsevier (SCOPUS) and ScienceDirect databases were used in this study. Data analysis was conducted using VOSviewer. The selected bibliographic portfolio consisted of 76 publications in the period 2016-2023. The results show that developed countries have a larger number of publications such as the UK (14 publications), the USA (13 publications), and South Korea (12 publications). The research fields that covered the most work-life balance research were Business, Management, and Accounting (20.6%), Social Sciences (20.6%), Health (19.1%) and only 4.6% for Engineering. International Journal Of Environment Research And Public Health (10 publications) was the source of the most journals that published publications on work-life balance in female workers. Analysis based on the highest keyword is Human (30 occurrences, 24 links, 218 total link strength and average publication in 2020), followed by female (29 occurrence, 24 links, 213 total link strength and average publication in 2020), while for the keyword Ergonomics (5 occurrence, 19 links, 40 total link strength and average publication in 2021). The group of objects widely studied in the discussion of work-life balance is the group of all employees as much as 43%, the group of female workers 23% and employees in the Manufacturing industry only 3%.

Keywords: Literature Review, Work-Life Balance, Women Workers

1. Pendahuluan

Penelitian dapat dilakukan ketika jurnal dipelajari secara bibliometrik, maka akan terbentuk sebuah potret dari jurnal tersebut, yang memberikan gambaran penting yang lebih dari sekedar dangkal. Alat ini dapat menunjukkan kematangan, kualitas, dan produktivitas jurnal di bidang, negara, atau wilayah mana pun (Zainab et al., 2009). Sorotan informasi orientasi penelitian juga dikembangkan untuk menyebarkan dan mempengaruhi pilihan penulis untuk menyampaikan informasi yang terkait dengan kebutuhan mereka (Liao et al., 2019; Zhang et al., 2018). Oleh karena itu, studi bibliometrik merupakan alat yang berguna untuk memahami pertumbuhan dan dinamika literatur ilmiah. Analisis bibliometrik dalam studi ini memberikan pengetahuan kuantitatif tentang literatur ilmiah mengenai topik yang dibahas dari berbagai jurnal internasional.

Penelitian tentang keseimbangan kehidupan kerja atau yang sering disebut *Work Life Balance* (WLB) telah banyak diteliti sejak tahun 1990-an, karna topik menarik untuk diteliti. WLB yang baik dapat mengurangi risiko masalah kesehatan, termasuk penyakit terkait stres dan kondisi kronis (Anastasopoulou et al., 2023), mencegah kejenuhan ditempat kerja (Kapil et al., 2023), meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas (Hosseini et al., 2023; Khan et al., 2023; Kumar & Sujatha, 2023a).

Banyak peneliti yang tertarik untuk meneliti keseimbangan kehidupan kerja karena merupakan hal yang penting dalam pekerjaan seseorang, sehingga penelitian dengan topik ini meningkat dari tahun ke tahun. Berdasarkan dari hasil pencarian pada mesin pencarian Scopus, Amerika Serikat merupakan negara yang paling banyak melakukan penelitian mengenai keseimbangan kehidupan kerja, ini berarti negara tersebut

memiliki kecenderungan terbesar dalam melakukan penelitian.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan penentuan prioritas yang tepat antara karier dan ambisi di satu sisi, dibandingkan dengan keluarga, waktu luang, dan pengembangan spiritual di sisi lain. Sejak awal, penting untuk dipahami bahwa WLB tidak berarti mencurahkan jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan yang dibayar dan peran yang tidak dibayar, WLB adalah tingkat keterlibatan yang memuaskan atau 'kecocokan' di antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Meskipun definisi dan penjelasannya bisa beragam, WLB umumnya dikaitkan dengan keseimbangan antara jumlah waktu dan upaya yang dicurahkan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi, dalam rangka menjaga keselarasan hidup secara keseluruhan (Caesar & Fei, 2018).

Mencapai keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi karyawan dan organisasi, karena hal ini mengarah pada peningkatan kesejahteraan psikologis bagi karyawan dan peningkatan retensi bakat serta keterlibatan karyawan yang lebih tinggi bagi organisasi (Caesar & Fei, 2018). Strategi untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja termasuk menerapkan kebijakan dan program keseimbangan kehidupan kerja, seperti pengaturan kerja yang fleksibel, pembagian kerja, dan jam kerja yang dikompresi (Peter et al., 2019). Strategi-strategi ini membantu karyawan mengelola stres, ketegangan, dan konflik yang terkait dengan pekerjaan, yang pada akhirnya mengarah pada keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik (Litt et al., 2019).

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan menerapkan praktik-praktik ergonomis di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Strategi untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yaitu dengan cara menerapkan kebijakan dan program keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, sementara desain ergonomis berfokus pada pengoptimalan kesejahteraan manusia dan kinerja sistem secara keseluruhan. Dengan memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja dan menerapkan praktik-praktik ergonomis, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Smith, 2016).

Dalam beberapa dekade terakhir, bagian perempuan dalam angkatan kerja telah meningkat secara substansial (Esteban Ortiz-Ospina & Sandra Tzvetkova, 2017). Pada saat yang sama, perusahaan telah meningkatkan keterlibatan mereka dalam praktik ramah keluarga - mungkin sebagai hasil dari dorongan yang didorong oleh

permintaan oleh karyawan wanita (Butts et al., 2013). Organisasi berbagi tanggung jawab untuk menemukan peningkatan kehidupan kerja, terutama dalam bersikap suportif dan memiliki budaya suportif mengenai inisiatif keseimbangan kehidupan kerja, dimulai dengan kebijakan dan alat perusahaan kemudian diikuti dengan dukungan pribadi dan pemimpin. Penyelesaian permasalahan kehidupan kerja memerlukan tindakan dan upaya yang kooperatif dan terkoordinasi baik dari individu karyawan maupun pemberi kerja. Penyelesaian masalah keseimbangan kehidupan kerja akan mengurangi stres dan membuat karyawan lebih puas, yang kemudian menciptakan dan memberi nilai tambah bagi pemberi kerja (Marques & Berry, 2021).

Perempuan pekerja yang sudah menikah dan memiliki anak kecil mengalami kesulitan dalam memainkan peran dan tanggung jawab ganda yang terlibat dalam keluarga dan lingkungan kerja. Mereka dapat merasakan tekanan mental dan fisik yang lebih besar. Perempuan yang berperan sebagai ibu memiliki tantangan tersendiri ketika bekerja, ini berhubungan dengan pencapaian karir yang sukses dengan kemandirian finansial, disisi lain juga memiliki tanggung jawab yang lebih besar untuk mencapai peran sebagai ibu bagi anaknya yang sedang tumbuh. Kedua pekerjaan tersebut menantang dan membutuhkan perhatian yang sama pentingnya, melakukan keadilan terhadap kedua pekerjaan ini tanpa mengabaikan yang lain adalah tugas yang berat (Alotaibi & Aldossry, 2023).

Dengan adanya fenomena tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui tren penelitian keseimbangan kehidupan kerja pekerja perempuan dengan melihat hubungannya dengan ergonomi. Penelitian dilihat pada periode 8 tahun terakhir yaitu dari tahun 2016-2023. Artikel ini mengulas secara komprehensif mengenai konsep keseimbangan kehidupan kerja untuk memberikan pengetahuan mengenai kondisi terkini dalam penelitian keseimbangan kehidupan kerja yang berkaitan dengan ergonomi.

2. Metode Penelitian

Penulis menggunakan berbagai database kutipan/literatur ilmiah sebagai sumber informasi dalam mendapatkan artikel penelitian. Database yang dipilih penulis dalam penelitian ini adalah Elsevier (SCOPUS) karena basis data ini memiliki cakupan yang komprehensif, kualitas dan tingkat akurasi data yang baik, memiliki berbagai fitur analisis bibliometrik, serta merupakan sumber data yang terverifikasi dan diakui secara akademis (Anggraini et al., 2024; Burnham, 2006). Dalam prosesnya, penulis akan menghapus artikel yang tidak dapat diakses secara penuh di database

tersebut. Sedangkan untuk tahun publikasi, tidak dibatasi karena terbatasnya penelitian Keseimbangan Kehidupan Kerja pada pekerja Perempuan pada subjek area Teknik.

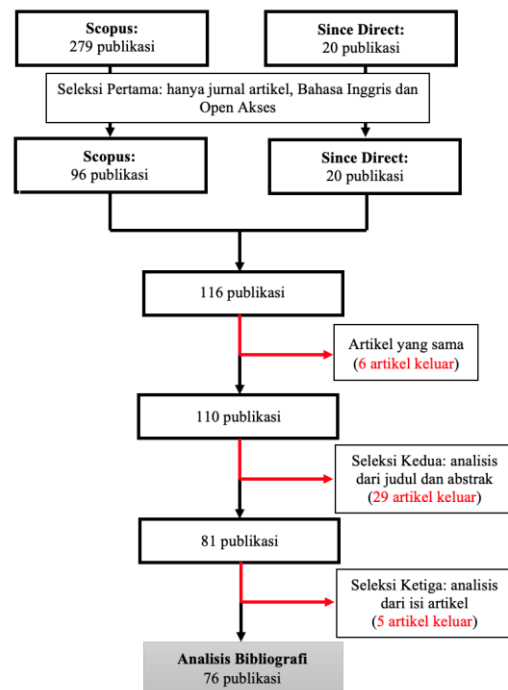
Kriteria dalam pemilihan literatur ini adalah semua artikel yang membahas keseimbangan kehidupan kerja pekerja perempuan, namun dibatasi tidak pada masa pandemi COVID. Pemilihan literature dimulai dengan pencarian di database melalui penggunaan kata kunci dan operator boolean yang diakses pada 10 Juli 2024. Kombinasi kata kunci dan operator adalah (TITLE-ABS-KEY ("work life balance" AND "female") OR TITLE-ABS-KEY ("work life balance" AND "women") OR TITLE-ABS-KEY ("work life balance" AND "mother"). Variasi dalam penulisan digunakan, karena variasi ini dapat diamati dalam studi. Operator "OR" berarti bahwa pencarian akan berisi satu istilah, istilah lainnya, atau keduanya. Kombinasi istilah dibatasi dengan judul, abstrak, dan kata kunci publikasi.

Dengan menerapkan Diagram Alir PRISMA dalam penelitian ini, pencarian di database yang dipilih menghasilkan total 4.467 dokumen. Seleksi pertama dilakukan untuk penelitian dalam jurnal artikel, dalam Bahasa Inggris, dapat diakses dan area penelitian pada bidang Teknik, sehingga menyisakan 38 dokumen. Seleksi kedua dilakukan dengan melakukan analisis terhadap judul, abstrak dan kata kunci, dimana hanya dokumen yang membahas mengenai keseimbangan kehidupan kerja pada tenaga kerja perempuan yang akan dilanjutkan sebagai analisis bibliometriknya, sehingga menghasilkan 81 penelitian dan 29 penelitian artikel dibuang. Seleksi ketiga dilakukan dengan analisis isi penelitian, dimana variabel yang diukur adalah keseimbangan kehidupank kerja pada pekerja perempuan, sehingga menghasilkan 76 penelitian dan 6 artikel dibuang yang terlihat pada Gambar 1.

Artikel-artikel yang dipublikasikan dikategorikan dan ditinjau melalui berbagai variabel. Para penulis menilai asal dan keadaan disiplin penelitian dalam hal metrik kutipan, publikasi teratas, jurnal, jenis publikasi, negara atau wilayah, area penelitian, dan mengidentifikasi pola-pola dalam produksi pengetahuan yang berkaitan dengan teori-teori penelitian keseimbangan kehidupan kerja. Tinjauan bibliometrik menggunakan VOS viewer digunakan untuk mengidentifikasi literatur yang diterbitkan dan hubungan jaringan primer. Dengan menggunakan teknik bibliometrik, tren penelitian mengenai keseimbangan kehidupan kerja di semua bidang ilmu yang berhubungan dengan perempuan dan ergonomi dieksplorasi. Peta jaringan juga dirancang untuk memeriksa keterhubungan publikasi melalui kata kunci yang sama, konten

bersama dalam judul dan abstrak publikasi (*co-occurrence*), dan penilaian frekuensi pengutipan simultan (*co-citation*).

Setelah menyimpulkan analisis pemetaan keilmuan, fase terakhir melibatkan diskusi kualitatif yang bertujuan untuk memberikan evaluasi menyeluruh atas kontribusi ilmiah terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja perempuan. Diskusi ini memerlukan eksplorasi mendalam terhadap kesenjangan penelitian yang ditemukan dalam penelitian ini dan menempatkan studi lebih lanjut yang potensial untuk penelitian selanjutnya pada keseimbangan kehidupan kerja pekerja perempuan.

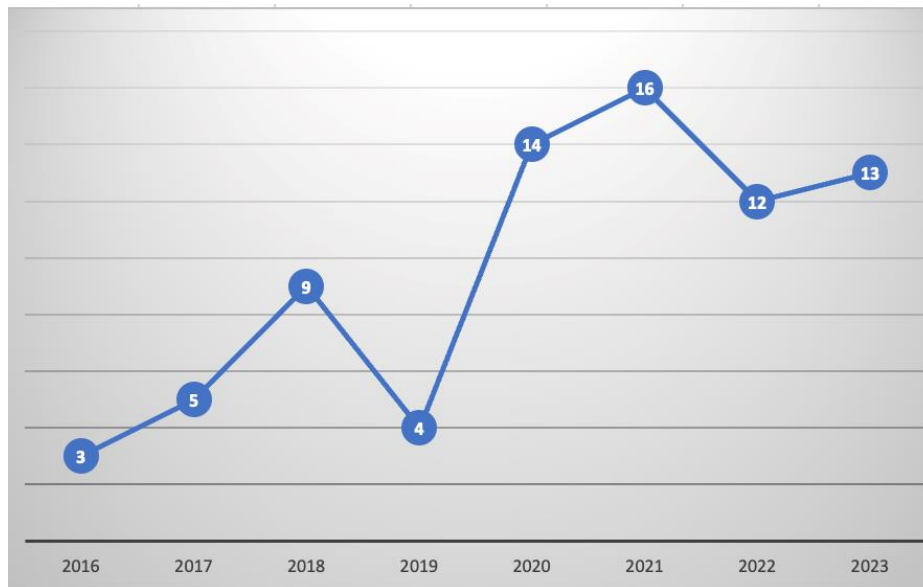


Gambar 1. Diagram Alir Penelitian Prisma
Sumber : Pengolahan Data

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Evolusi Produk Ilmiah dari Waktu ke Waktu

Gambar 2 menunjukkan evolusi produksi ilmiah pada periode 2016 hingga 2023. Dari hasil penyaringan artikel, referensi terbanyak didapat pada tahun 2021 yaitu sebanyak 14 artikel. Tren yang diamati adalah bahwa publikasi dalam ruang lingkup keseimbangan kehidupan kerja pekerja perempuan tumbuh selama bertahun-tahun. Peningkatan publikasi diharapkan karena upaya komunitas ilmiah dalam studi dan pengembangan metode dan aplikasi yang bertujuan untuk penelitian lebih dalam mengenai keseimbangan kehidupan kerja pekerja perempuan.



Gambar 2. Jumlah Publikasi Pertahun
Sumber : Pengolahan Data

3.2. Sumber Jurnal, Negara dan Area Tematik

Distribusi artikel berdasarkan jurnal mencakup 55 sumber yang berbeda, yang mencerminkan berbagai macam sumber multidisiplin ilmu. Tabel 1 memperlihatkan 10 sumber jurnal teratas mengenai topik penelitian keseimbangan

kehidupan kerja pada pekerja perempuan. Sumber terbanyak diterbitkan pada jurnal “Internasional Journal Of Environment Research And Public Health” dengan total 13,16% dari total keseluruhannya dan diikuti dengan jurnal “Frontiers In Psycology“ dengan total 7,89%.

Tabel 1. Sumber Jurnal

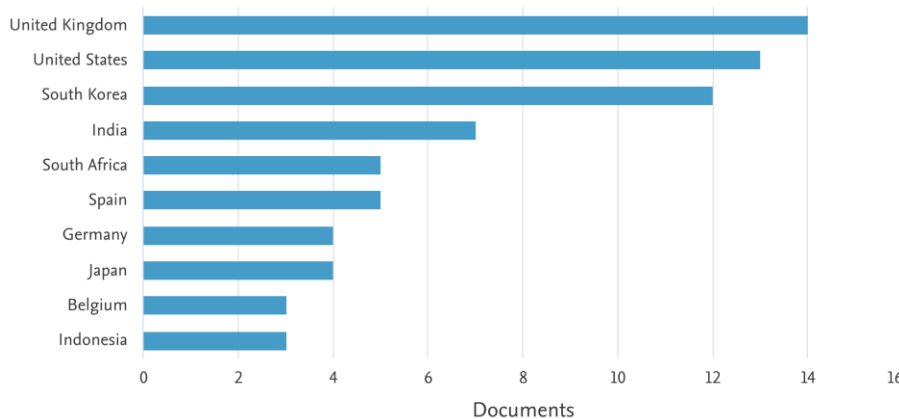
No	Nama Jurnal	Jumlah Publikasi	Persentase (%)
1	Internasional Journal Of Environment Research And Public Health	10	13,16
2	Frontiers In Psycology	6	7,89
3	SA Journal Of Human Resource Management	3	3,95
4	Administrative Sciences	2	2,63
5	Annals of Occupational And Environmental Medicine	2	2,63
6	International Journal Of Recent Technology And Engineering	2	2,63
7	Plos One	2	2,63
8	Social Indicators Research	2	2,63
9	Acta Logistica	1	1,32
10	American Journal Of Physical Anthropology	1	1,32

Gambar 3 memperlihatkan afiliasi dokumen dari berbagai negara, dimana terlihat Amerika Serikat merupakan afiliasi yang paling banyak melakukan penelitian mengenai keseimbangan kehidupan kerja pekerja perempuan diikuti dengan Korea Selatan dan Inggris.

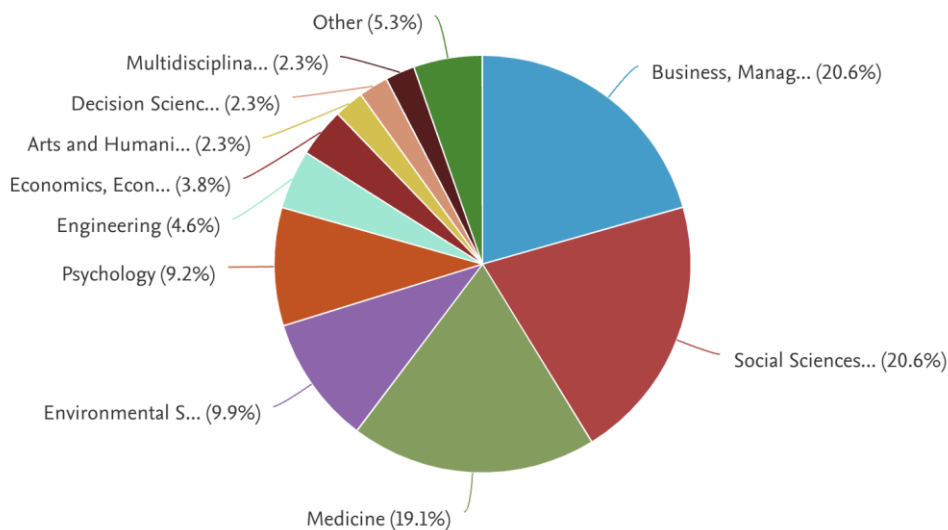
Sehubungan dengan bidang tematik, publikasi tentang keseimbangan kehidupan kerja pekerja perempuan berasal dari pendekatan multidisiplin,

seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4. Sebagian besar publikasi berasal dari bidang ilmu sosial (20,6%); bisnis, manajemen dan akutansi (20,6%); bidang obat (19,1%); ilmu lingkungan (9,9%); psikologi (9,2%); teknik (4,6%); Ekonomi, Ekonometrika dan Keuangan (3,8%); dan bidang lainnya masing-masing (2,3%). Persentase ditentukan berdasarkan jumlah publikasi dari

setiap area tematik sehubungan dengan total artikel bibliografi publikasi.



Gambar 3. Lembaga Penelitian Utama
Sumber: Pengolah Data



Gambar 4. Area Tematik Utama
Sumber: Pengolah Data

3.3. Analisis Kata Kunci

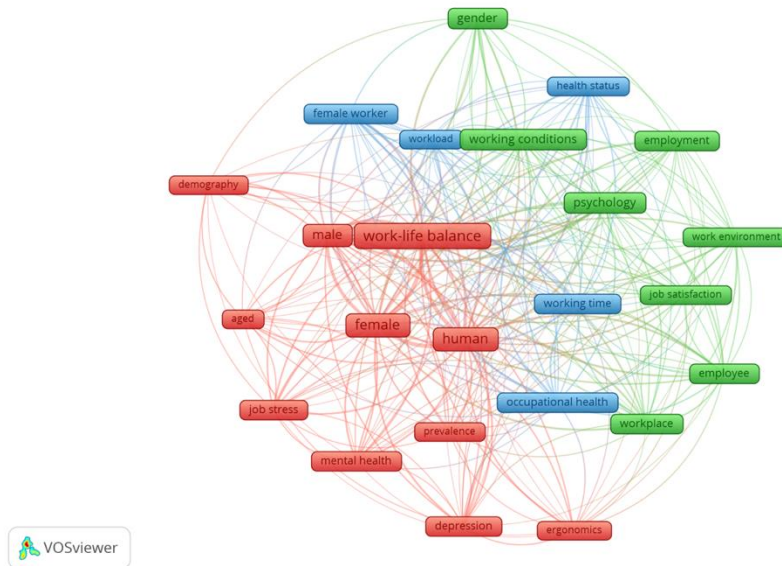
Kata kunci mewakili unit dasar dari bidang studi tertentu dan dapat memberikan pandangan tentang struktur pengetahuan dan tren pencarian. Dua analisis kata kunci dilakukan, yang pertama mengacu pada frekuensi kata kunci yang digunakan dan yang kedua dari kata kunci kejadian yang sama. Analisis kejadian bersama ini memetakan jaringan kata, di mana setiap node mewakili kata kunci dan tautan antara(Azevedo et al., 2019) node mewakili kejadian yang sama dari kata kunci.

Pada Gambar 5, visualisasi jaringan tahun 2016-2023 menunjukkan bahwa visualisasi jaringan terjadi secara bersama-sama. Gambar

tersebut menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya dalam keseimbangan kehidupan kerja pada periode 2016-2023. Pemetaan kata kunci dibatasi dengan batas minimal 25 kata kunci dan node memberikan analisis lebih mendalam terhadap kata kunci. Pemetaan ini dilakukan oleh VOSviewer dengan menggunakan keywords co-occurrence untuk membangun dan memetakan jaringan tren topik yang dianalisis. Setiap kata kunci yang diungkapkan berhubungan dengan sebuah node dalam jaringan, dan kemunculan kata kunci tersebut membentuk tepian di antara node-node tersebut. Dalam sebuah kalimat, jika dua kata kunci mempunyai hubungan *co-occurrence*, berarti terdapat keterhubungan antara kedua node tersebut dalam orde-n (Li & Wei, 2022).

Dalam mengatur jumlah minimum kemunculan kata kunci dilakukan menjadi 5 kali, maka terdapat 46 kata kunci dari total kata kunci secara keseluruhan yaitu 741. Penyelidikan lebih lanjut dilakukan pada verifikasi pemilihan kata kunci berikutnya, dimana kata kunci yang tidak relevan dan memiliki makna yang sama akan dibuang seperti; *article, middle aged, controlled*

study, major clinical study, young adult, questionnaire, south korea, republic of korea, child, survey and questionnaires. Hasil pemilihan dari kata kunci setelah diseleksi menyisakan 25 kata kunci, 3 kluster dan 274 link dan 1016 *total link strength* seperti yang terlihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Jaringan berdasarkan kata kunci
Sumber: Pengolah Data

Pada Gambar 5, penerapan metodologi ini mengidentifikasi tiga cluster utama yang ditandai dengan warna merah, hijau dan biru. Antara ke tiga cluster saling terhubung, karena terdapat banyak koneksi di antara mereka. Kaitan utama antar cluster adalah keseimbangan kehidupan kerja, manusia, dan perempuan yang terhubung dengan semua kata kunci. Ini memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada perempuan berdampak banyak factor, seperti kelelahan, stress, depresi, kesehatan kerja, kesehatan mental dan juga berhubungan dengan ergonomi.

Table 2 menunjukkan kemunculan kata kunci dan kekuatn dari setiap node. Dimana kata kunci *human, female, work life balance* dan *male* merupakan kata kunci yang paling sering

digunakan diantara kata kunci lainnya. Hal ini menunjukkan artikel dalam studi bibliometric ini tidak hanya berfokus pada WLB pekerja perempuan saja namun juga dibandingkan dengan WLB pekerja laki-laki, seperti yang ditunjukkan pada penelitian (Albrecht et al., 2020a; Elez et al., 2021; Salem et al., 2019) bahwa WLB pekerja laki-laki lebih tinggi dibanding dengan WLB pekerja perempuan.

Kata kunci yang ada pada Tabel 2 mengikuti cluster dan *total link strengths*. Untuk *total link strengths* yang tertinggi yaitu *Human* dengan jumlah 218, *female* dengan jumlah 213, *Work Life Balance* dengan total 210 dan *Male* dengan total 157 yang mana semua kata kunci ini berada pada satu cluster yang sama yaitu cluster 1.

Tabel 2. Daftar kata kunci yang relevan

Kata Kunci	Kluster	Occurance	Link	Total Link Strength	Rata-rata Tahun
Human	1	30	24	218	2020
Female	1	29	24	213	2020
Work Life Balance	1	44	24	210	2020
Male	1	20	24	157	2020

Mental Health	1	8	20	54	2021
Job Stress	1	7	21	53	2020
Depression	1	7	21	58	2022
Aged	1	5	21	43	2020
Prevalance	1	5	21	47	2021
Demography	1	5	17	37	2020
Ergonomics	1	5	19	40	2021
Psychology	2	12	23	95	2019
Employee	2	9	22	71	2020
Working Condition	2	12	22	65	2020
Workplace	2	10	23	68	2021
Employment	2	7	22	58	2019
Gender	2	17	19	54	2020
Job Satisfication	2	6	21	48	2020
Work Envirotment	2	5	21	50	2021
Occupational Health	3	10	24	92	2020
Female Worker	3	10	23	76	2022
Working Time	3	7	23	69	2021
Health Status	3	6	23	59	2020
Workload	3	6	23	57	2021
Quality of Life	3	5	23	42	2021

Dampak keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesehatan mental karyawan perempuan telah banyak dibahas dalam literatur. Akses terhadap praktik keseimbangan kehidupan kerja, seperti ukuran kemampuan beradaptasi dalam organisasi kerja, telah terbukti meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup di tempat kerja dengan mengurangi ketegangan antara lingkungan kerja dan keluarga (Hafsi et al., 2022). Namun, hubungan antara keseimbangan antara kehidupan kerja dan kesehatan mental pada pekerja perempuan sangatlah kompleks. Beberapa penelitian telah menemukan korelasi positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan hasil kesehatan mental yang positif, seperti kesejahteraan psikologis, kepuasan hidup, dan kepuasan kerja (Liswandi & Muhammad, 2023). Di sisi lain, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah dikaitkan dengan masalah kesehatan mental seperti depresi, kecemasan, dan kelelahan (D.-W. Lee et al., 2021; Liswandi & Muhammad, 2023).

Menciptakan lingkungan kerja yang ergonomis dapat membantu mengatasi perbedaan gender dalam hal paparan bahaya kerja, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kesehatan mental. Sebuah studi menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi negatif secara signifikan dengan emosional, kemarahan,

dan keterlibatan kerja di antara spesialis kesehatan mental (K.-O. Lee & Lee, 2023). Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk telah diidentifikasi sebagai faktor risiko kesehatan mental secara umum dan sebagai pemicu stres atau prediktor tekanan psikologis (Adedeji et al., 2023; Liswandi & Muhammad, 2023). Karena faktor psikologis dapat menyebabkan nyeri muskuloskeletal (Bezzina et al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian (Y. M. Kim & Cho, 2017) didapat bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang buruk merupakan faktor risiko yang signifikan terhadap cedera kerja dan nyeri muskuloskeletal pada kalangan pekerja Korea. Hasil penelitian (Albrecht et al., 2020) juga menunjukkan bahwa keseimbangan kerja memediasi sebagian efek dari pengaturan waktu kerja terhadap gejala mental/muskuloskeletal, dimana pengaturan waktu kerja berpengaruh terhadap efek pada kesehatan khususnya terkait gangguan musculoskeletal.

Selain itu, komposisi gender di tempat kerja dapat memengaruhi hasil kesehatan mental seseorang. Perempuan yang bekerja di pekerjaan yang didominasi oleh laki-laki mengalami tingkat gejala depresi yang lebih tinggi (Tophoven et al., 2015). Untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan hasil kesehatan mental bagi karyawan perempuan, ada beberapa strategi yang

dapat dilakukan diantaranya yaitu kebijakan perusahaan dan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan (K.-O. Lee & Lee, 2023). Sehingga perusahaan harus mempertimbangkan tuntutan keluarga dan status sosial ekonomi pekerja sebagai faktor penting untuk memperbaiki kesehatan psikologis di tempat kerja bagi pekerja (Y.-M. Kim & Cho, 2020).

Hasil penelitian (Gjellestad et al., 2023) menunjukkan bahwa ada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan fisik pekerja perempuan, dimana keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi faktor-faktor seperti ketidakhadiran karena sakit, kemampuan kerja, dan kesehatan perempuan secara keseluruhan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap status kesehatan pekerja perempuan. Jam kerja yang panjang dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif pada produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan (Vasumathi, 2018). Beban kerja dan konflik kehidupan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas hidup dan kesehatan pekerja perempuan. Sangat penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi dan kebijakan khusus gender untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan mempromosikan kesejahteraan karyawan perempuan (Chowdhury & Kaliannan, 2021).

3.4. Tinjauan Sistematis

Artikel-artikel yang dijadikan sebagai literatur dikategorikan berdasarkan kajian populasi objek yang dikelompokkan terhadap; semua karyawan, semua karyawan perempuan, pekerja kelas atas (leader), karyawan perempuan dibagian kesehatan, perusahaan, karyawan sector swasta dan public, karyawan perempuan di Industri Manufaktur, pekerja IT, dan karyawan perempuan bagian kemanusiaan.

Gambar 6 terlihat bahwa dari kajian literatur, terlihat bahwa kelompok objek yang banyak dikaji dalam pembahasan keseimbangan kehidupan kerja adalah pada kelompok semua karyawan sebanyak 43%, kelompok pekerja perempuan 23%, kelompok karyawan perempuan pada sector kesehatan dan kemanusiaan sebanyak 11%, karyawan sector swasta dan public sebanyak 7%, sebagai atasan sebanyak 5%, karyawan perempuan sector lainnya (IT dan pengikut program BELE) sebanyak 4%, pihak perusahaan 4% dan karyawan di industry Manufaktur 3%.

Ini maksudnya bahwa dalam penilaian keseimbangan kehidupan kerja dilakukan terhadap semua karyawan baik laki-laki ataupun perempuan dengan jenis pekerjaan yang beragam. Dalam

penelitian (Marti et al., 2022; Mensah & Adjei, 2020) menguraikan karyawan berdasarkan beberapa jenis pekerjaan diantaranya Pekerjaan Angkatan Bersenjata, Manajer, Profesional, dan lainnya. Namun penelitian lainnya hanya menyebutkan karyawan dinegara yang diteliti tanpa menjabarkan jenis pekerjaannya, seperti pekerja kewarganegaraan Oman (Al Balushi et al., 2021), pekerja Swedia (Nyberg et al., 2018), dan Pekerja Korea (J. M. An et al., 2020; J.-M. An et al., 2020; E. Y. Choi et al., 2021; S.-H. Choi et al., 2020; Kang & Wang, 2018; H. Kim et al., 2021; H. J. Kim et al., 2023; Y.-M. Kim & Cho, 2017, 2018; Yang et al., 2018).

Untuk kelompok kerja perempuan disini maksudnya adalah bahwa dalam literatur melakukan penilaian keseimbangan kehidupan kerja dilakukan kepada karyawan perempuan pada semua sector pekerjaan. Tidak ada penjabaran khusus jenis pekerjaan yang dibahas dalam literatur, seperti pada penelitian (Borgh et al., 2018) melakukan penilaian keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja sebagai orang tua yang memiliki anak kecil di Swedia, penelitian (B.-Y. Choi et al., 2022; Waumsley et al., 2010) yang melakukan penilaian keseimbangan kehidupan anak pada pekerja perempuan yang tidak memiliki anak.

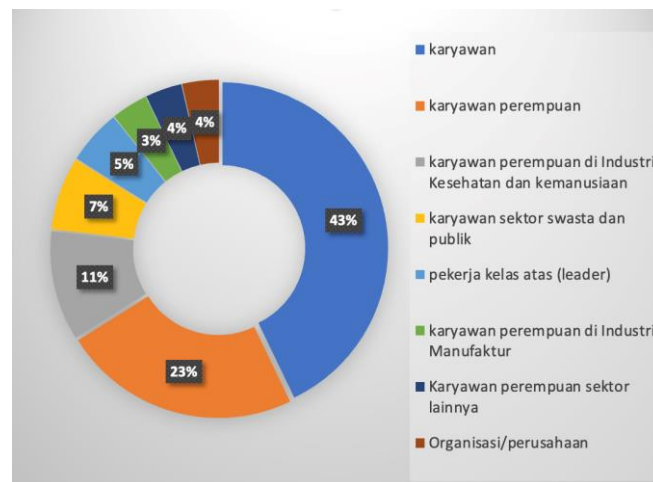
Pada gambar 6 juga terlihat dari literature yang diriview, hanya 3% penelitian yang melakukan penilaian terhadap pekerja perempuan pada sector manufaktur. Dimana dari hasil literatur, penilaian keseimbangan kehidupan kerja hanya dikaitkan dalam ketidakhadiran karena sakit (Antai et al., 2015). Sedangkan penelitian (Kumar & Sujatha, 2023) hanya melihat keseimbangan kehidupan kerja yang dipengaruhi dari factor pimpinan, dukungan rekan kerja dan dukungan keluarga paka pekerja perempuan yang bekerja di pabrik-pabrik di Tamilnadu.

Gambar 7 memperlihatkan kajian pembahasan terhadap objek yang diukur. Objek yang diukur terhadap karyawan menempatkan kelompok yang paling banyak dikaji dalam literatur riview kali ini, hal ini telah dijelaskan pada gambar 6. Dari analisis yang dilakukan oleh peneliti, pengukuran keseimbangan kehidupan kerja terhadap objek karyawan banyak membahas mengenai gender, kesehatan mental, kesehatan fisik, sakit, gangguan MSDs, depresi, kepuasan hidup dan kebijakan perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kesehatan mental pekerja baik laki-laki ataupun perempuan (Adedeji et al., 2023; De Moortel et al., 2020; Y.-M. Kim & Cho, 2020; Liswandi & Muhammad, 2023). Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dan konflik kehidupan kerja dapat menyebabkan peningkatan cedera akibat kerja dan nyeri musculoskeletal (J.-M. An et al., 2020; Y.-M. Kim

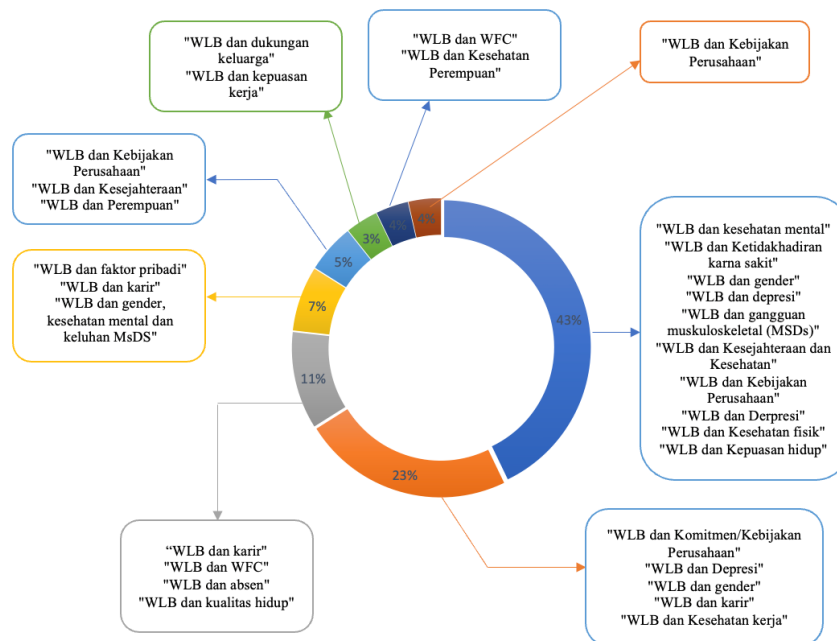
& Cho, 2017, 2018). Dampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan linier yang signifikan dengan laporan suasana hati depresi (H. Kim et al., 2021; D.-W. Lee et al., 2021).

Pengukuran keseimbangan kehidupan kerja terhadap objek karyawan perempuan banyak membahas mengenai gender, kesehatan kerja, karir, depresi dan kebijakan perusahaan. Pengukuran keseimbangan kehidupan kerja pada kelompok pekerja perempuan dibidang kesehatan banyak membahas mengenai karir, tingkat absensi, konflik pekerja keluarga dan kualitas hidup. Pengukuran terhadap karyawan pada sector swasta

dan public membahas factor pribadi, karir, gender, kesehatan mental dan keluhan MSDs. Untuk pengukuran terhadap leader berhubungan dengan pekerja perempuan, kesejahteraan dan kebijakan perusahaan. Pengukuran terhadap karyawan perempuan pada industry manufaktur membahas dukungan keluarga dan kepuasan kerja. Untuk pengukuran terhadap karyawan pada sector lain berhubungan dengan kesehatan perempuan dan factor pekerja keluarga. Sedangkan pengukuran terhadap perusahaan membahas mengenai model kebijakan perusahaan terhadap keseimbangan kehidupan kerja.



Gambar 6. Pengelompokan kajian objek yang diukur
Sumber: Pengolah Data



Gambar 7. Pengelompokan kajian pembahasan keseimbangan kehidupan kerja dari objek yang diukur
Sumber: Pengolah Data

3.5. Tinjauan Sistematis

Laki-laki dan perempuan memprioritaskan pekerjaan dan peran keluarga secara berbeda. Perempuan memiliki lebih banyak hambatan dalam pekerjaan mereka dibandingkan laki-laki (Tucker et al., 2021). Telah terbukti bahwa tingkat keterlibatan perempuan di tempat kerja tidak berbeda dengan laki-laki, namun mereka mengakui bahwa mereka memiliki tingkat kepedulian tertentu terhadap masalah-masalah rumah tangga di tempat kerja (Borgh et al., 2018b). Namun, ada juga konflik yang muncul antara komitmen dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dan keluarga (Ficapal-Cusí et al., 2018). Alasannya adalah karena perempuan biasanya memikul sebagian besar tanggung jawab di keluarga yaitu melahirkan dan mengasuh anak (Olazagasti & Florez, 2022). Tanggung jawab ini dapat mempengaruhi stres peran dan sikap negatif di tempat kerja seperti konflik peran, kejenuhan dan ketidakpuasan kerja (Maclean et al., 2021).

Gender mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, dimana antara pekerja laki-laki dan perempuan itu berbeda dikarenakan adanya perbedaan gender di dalam dunia kerja. Seperti yang terjadi di Korea Selatan, dimana keseimbangan hidup kerja untuk karyawan laki-laki dipengaruhi oleh kualitas dari waktu kerja dan intensitas kerja, sementara keseimbangan kehidupan kerja karyawan perempuan dipengaruhi kualitas waktu kerja, intensitas kerja dan juga faktor lingkungan fisik. Strategi yang dibedakan berdasarkan gender diperlukan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, dengan perhatian khusus pada lingkungan fisik untuk pekerja perempuan (S.-H. Choi et al., 2020).

Dengan menerapkan praktek ergonomis dalam keseimbangan kehidupan kerja maka perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Desain ergonomis di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Ergonomi berfokus pada pengoptimalan kesejahteraan manusia dan kinerja secara keseluruhan dengan merancang produk, sistem, dan lingkungan yang sesuai dengan kemampuan manusia (Smith, 2016). Menerapkan praktik ergonomis di tempat kerja dapat mengurangi risiko kesehatan fisik seperti gangguan muskuloskeletal, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan (Elsehrawy, 2023). Dimana hasil penelitian pada pekerja di Korea didapat bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang buruk merupakan faktor risiko yang signifikan terhadap cedera kerja dan nyeri muskuloskeletal (Y. M. Kim & Cho, 2017). Sedangkan pada perusahaan yang memperhatikan

kebutuhan karyawan terhadap kebutuhan pribadi dan pekerjaan, dapat menciptakan program keseimbangan kehidupan kerja yang efektif. Hal ini dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kenyamanan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Kumar & Sujatha, 2023).

Keseimbangan kehidupan kerja karyawan berdampak positif dengan kinerja seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan (Shouman et al., 2022; Vasumathi, 2018). Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk telah dikaitkan dengan meningkatnya kemungkinan ketidakhadiran karena sakit dan lebih banyak masalah kesehatan (Antai et al., 2015). Sehingga menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan mengatasi faktor psikososial pekerjaan dapat membantu meningkatkan kinerja, mengurangi ketidakhadiran, dan mengurangi ketidakhadiran karena sakit (Hartikainen et al., 2023).

Hasil penelitian (Liswandi & Muhammad, 2023) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan hasil kesehatan mental, seperti kesejahteraan psikologis, kepuasan hidup, dan kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian lainnya menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan mempengaruhi tingkat stres dan kecemasan pada individu Generasi Z, sehingga menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang baik penting untuk kesehatan mental (Adedeji et al., 2023). Keseimbangan kehidupan kerja juga telah terbukti berdampak pada kelelahan. Sebuah studi pada warga negara Oman menemukan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berhubungan dengan penurunan kognitif yang buruk, peningkatan risiko kelelahan, tingkat kecemasan serta gejala depresi yang lebih tinggi (Al-Adawi et al., 2022). Keseimbangan kehidupan kerja yang baik juga dikaitkan dengan penurunan gejala depresi pada pekerja (H. Kim et al., 2021).

Keseimbangan kehidupan kerja juga berdampak pada kesehatan kerja. Sebuah studi menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang buruk, yang diukur dengan kuesioner keseimbangan kerja, dikaitkan dengan kesehatan dan kepuasan hidup yang lebih rendah. Beberapa penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara konflik kehidupan kerja dan kesehatan yang dilaporkan sendiri di antara orang dewasa yang bekerja di Eropa. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang kuat antara konflik kehidupan kerja dan kesehatan kerja, dengan efek yang sedikit berbeda untuk pria dan wanita (Mensah & Adjei, 2020).

Keseimbangan kehidupan kerja juga berdampak pada kesehatan kerja. Sebuah studi

menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dikaitkan dengan kesehatan dan kepuasan hidup yang lebih rendah (Wagman et al., 2021). Selain itu, konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, ditemukan sangat terkait dengan berbagai hasil kesehatan, ketidakhadiran karena sakit, gangguan muskuloskeletal, gangguan tidur, stres, dan kelelahan (Hämmig & Bauer, 2014).

Untuk meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta meningkatkan kesehatan fisik pada pekerja, ada beberapa strategi yang dapat dilakukan diantaranya adalah membuat pengaturan kerja yang lebih fleksibel yang dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dan mengurangi konflik kehidupan kerja (Noda, 2020). Perusahaan dapat memberikan dukungan dan sumber daya seperti konseling, program kesehatan, dan program bantuan karyawan untuk membantu karyawan mengelola keseimbangan kehidupan kerja mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka (Bahadur, 2015). Serta merancang sebuah kebijakan keseimbangan kehidupan kerja baik bagi laki-laki maupun perempuan untuk meningkatkan kepuasan hidup (Agosti et al., 2021).

4. Kesimpulan

Penelitian tentang keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja perempuan telah berkembang pesat selama bertahun-tahun. Topik ini mempelajari keseimbangan kehidupan kerja dari penyebabnya, faktor-faktor yang terkait dengan penyebabnya, dan pencegahannya. Penelitian keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja di sektor manufaktur belum dilakukan lebih mendalam, masih sangat sedikit referensi membahas itu, adapun penelitian yang pernah dilakukan hanya membahas pada dukungan keluarga dan kepuasan kerja. Sehingga perlu penelitian masa depan untuk melihat keseimbangan kehidupan karyawan khususnya karyawan perempuan terutama dari aspek ergonomi.

Daftar Referensi

- Adedeji, A., Langel, C., Feick, A., Greibaum, M.-S. B., Rahimi, M., & Hanft-Robert, S. (2023). Work-Life Balance and Mental Health Outcomes for Generation Z in Germany. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(12), 987–991. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002934>
- Agosti, M. T., Bringsén, A., Andersson, I., & Erlandsson, L.-K. (2021). The BELE program: The development of a holistic interdisciplinary health-promoting program enhancing work-life balance among female employees working in human service organizations in Sweden. *Work*, 70(1), 135–146. <https://doi.org/10.3233/WOR-213560>
- Al Balushi, A. A., Alameddine, M., Chan, M. F., Al Saadoon, M., Bou-Karroum, K., & Al-Adawi, S. (2021). Factors associated with self-reported medical errors among healthcare workers: A cross-sectional study from Oman. *International Journal for Quality in Health Care*, 33(3). <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzab102>
- Alotaibi, A., & Aldossry, T. (2023). Work-Life Balance of Working Mothers in the Healthcare Industry in Riyadh, Saudi Arabia. *Journal of Social Service Research*. <https://doi.org/10.1080/01488376.2023.2271037>
- Anggraini, W., Ranggaini, D., Ariyani, A. P., & Sulistyowati, I. (2024). World Trends in Dental Ergonomics Research: A Bibliometric Analysis. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 21, Issue 4). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/ijerph21040493>
- Antai, D., Oke, A., Braithwaite, P., & Anthony, D. S. (2015). A ‘balanced’ life: Work-life balance and sickness absence in four Nordic countries. *International Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 6(4), 205–222. <https://doi.org/10.15171/ijoem.2015.667>
- Bahadur, K. (2015). Men’s work-life balance: Factors affecting balance. *International Journal of Diverse Identities*, 14(1), 9–20. <https://doi.org/10.18848/2327-7866/CGP/V14I01/40011>
- Bezzina, A., Austin, E., Nguyen, H., & James, C. (2023). Workplace Psychosocial Factors and Their Association With Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review of

- Longitudinal Studies. *Workplace Health and Safety*, 71(12), 578–588. <https://doi.org/10.1177/21650799231193578>
- Butts, M. M., Casper, W. J., & Yang, T. S. (2013). How important are work–family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 1–25. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0030389>
- Caesar, L. D., & Fei, J. (2018). Work-life balance. In *Managing Human Resources in the Shipping Industry*. <https://doi.org/10.4324/9781315740027>
- Chowdhury, Z. M., & Kaliannan, M. (2021). Determinants of work-life balance among white collar females in private sector of Bangladesh. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 18(3), 278–310. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2021.116477>
- De Moortel, D., Dragano, N., & Wahrendorf, M. (2020). Involuntary full-and part-time work: Employees’ mental health and the role of family-and work-related resources. *Societies*, 10(4). <https://doi.org/10.3390/soc10040081>
- Elsehrawy, M. G. (2023). The Art of Ergonomics in shaping Workplace Injuries and Productivity of Healthcare Workers. *Migration Letters*, 20(7), 1268–1271. <https://doi.org/10.59670/ml.v20i7.4929>
- Esteban Ortiz-Ospina, & Sandra Tzvetkova. (2017). Working women: Key facts and trends in female labor force participation. *Our World in Data*. <https://ourworldindata.org/female-labor-force-participation-key-facts>
- Ficapal-Cusí, P., Díaz-Chao, A., Sainz-Ibáñez, M., & Torrent-Sellens, J. (2018). Gender inequalities in job quality during the recession. *Employee Relations*, 40(1), 2–22. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2016-0139>
- Gjellestad, M., Haraldstad, K., Enehaug, H., & Helmersen, M. (2023). Women’s Health and Working Life: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph20021080>
- Hafsi, A., Laroui, A., & Chammem, T. (2022). Access to Work-Life Balance Practices and Well-Being for Tunisian Managers. In *Cross-cultural Perspectives on Well-Being and Sustainability in Organizations*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-86709-6_16
- Hämmig, O., & Bauer, G. F. (2014). Work, work-life conflict and health in an industrial work environment. *Occupational Medicine*, 64(1), 34–38. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqt127>
- Hartikainen, E., Solovieva, S., Viikari-Juntura, E., & Leinonen, T. (2023). Working life expectancy and working years lost among users of part-and full-time sickness absence in Finland. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 49(1), 23–32. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4054>
- Kang, H., & Wang, J. (2018). Creating their own work-life balance: Experiences of highly educated and married female employees in South Korea. *Asian Women*, 34(2), 1–31. <https://doi.org/10.14431/aw.2018.06.34.2.1>
- Kim, Y.-M., & Cho, S.-I. (2020). Socioeconomic status, work-life conflict, and mental health. *American Journal of Industrial Medicine*, 63(8), 703–712. <https://doi.org/10.1002/ajim.23118>
- Lee, K.-O., & Lee, K.-S. (2023). Effects of Emotional Labor, Anger, and Work Engagement on Work-Life Balance of Mental Health Specialists Working in Mental Health Welfare Centers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph20032353>
- Litt, I. S. D., Patnaik, B. C. M., & Mohapatra, M. D. (2019). Work-life balance as a parameter of job satisfaction in the manufacturing

- sector. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 10(2), 97–104.
- Marques, V. C., & Berry, G. R. (2021). Enhancing work-life balance using a resilience framework. *Business and Society Review*, 126(3), 263–281. <https://doi.org/10.1111/basr.12237>
- Marti, A. R., Degerud, E., & Sterud, T. (2022). Onset of Work-Life Conflict Increases Risk of Subsequent Psychological Distress in the Norwegian Working Population. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013292>
- Mensah, A., & Adjei, N. K. (2020). Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: A gender and welfare state regime comparative analysis. *BMC Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09139-w>
- Noda, H. (2020). Work–Life Balance and Life Satisfaction in OECD Countries: A Cross-Sectional Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 21(4), 1325–1348. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00131-9>
- Nyberg, A., Magnusson Hanson, L. L., Leineweber, C., Hammarström, A., & Theorell, T. (2018). Occupational gender composition and mild to severe depression in a Swedish cohort: The impact of psychosocial work factors. *Scandinavian Journal of Public Health*, 46(3), 425–432. <https://doi.org/10.1177/1403494817745736>
- Olazagasti, C., & Florez, N. (2022). Work-Life Balance vs. Work-Life Integration: A Young Physician Mother’s Journey. *Oncologist*, 27(11), 991–992. <https://doi.org/10.1093/oncolo/oyac175>
- Peter, M., Fabiyola Kavitha, S., Santhosh, S., & Jayarajan, C. K. (2019). Dynamic approach to improve the work life balance of IT employees. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(8 S), 613–615.
- Shouman, L., Vidal-Suñé, A., & Alarcón Alarcón, A. (2022). Impact of Work-Life Balance on Firm Innovativeness: The Different Strategies Used by Male and Female Bosses. *Administrative Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/admsci12030115>
- Smith, M. J. (2016). Ergonomics Programs and Effective Implementation. In *Handbook of Human Factors and Ergonomics in Health Care and Patient Safety, Second Edition*. <https://doi.org/10.1201/b11219-42>
- Tophoven, S., du Prel, J.-B., Peter, R., & Kretschmer, V. (2015). Working in gender-dominated occupations and depressive symptoms: findings from the two age cohorts of the lidA study | Geschlechterdominierte Berufe und Depressivität: Ergebnisse zu den zwei Alterskohorten der lidA-Studie. *Journal for Labour Market Research*, 48(3), 247–262. <https://doi.org/10.1007/s12651-014-0165-2>
- Tucker, P., Leineweber, C., & Kecklund, G. (2021). Comparing the acute effects of shiftwork on mothers and fathers. *Occupational Medicine*, 71(9), 414–421. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqab083>
- Vasumathi, A. (2018). Work life balance of women employees: A literature review. *International Journal of Services and Operations Management*, 29(1), 100–146. <https://doi.org/10.1504/IJSOM.2018.10009105>
- Wagman, P., Hjärthag, F., Håkansson, C., Hedin, K., & Gunnarsson, A. B. (2021). Factors associated with higher occupational balance in people with anxiety and/or depression who require occupational therapy treatment. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 28(6), 426–432. <https://doi.org/10.1080/11038128.2019.1693626>
- Waumsley, J. A., Houston, D. M., & Marks, G. (2010). What about Us? Measuring the Work-Life Balance of People Who Do Not

Have Children. In *Review of European Studies* (Vol. 2, Issue 2).
www.ccsenet.org/res

Yang, J. W., Suh, C., Lee, C. K., & Son, B. C. (2018). The work-life balance and psychosocial well-being of South Korean workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 30(1).
<https://doi.org/10.1186/s40557-018-0250-z>

Zainab, A. N., Anyi, K. W. U., & Anuar, N. B. (2009). A Single journal study: Malaysian journal of computer science. *Malaysian Journal of Computer Science*, 22(1), 1–18.
<https://doi.org/10.22452/mjcs.vol22no1.1>

Zhang, N., Wan, S., Wang, P., Zhang, P., & Wu, Q. (2018). A bibliometric analysis of highly cited papers in the field of Economics and Business based on the Essential Science Indicators database. *Scientometrics*, 116(2), 1039–1053. <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2786-7>