

DAMPAK *WORK-FAMILY CONFLICTS* DALAM PERFORMA WANITA PEKERJA : A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Meutia Dewi¹, Sugianto², M. Sabri Abd Majid³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: meutiadewi79@gmail.com

ABSTRACT

Work-Family Conflict (WFC) is an increasingly common phenomenon faced by working women, especially those who have dual roles as professional workers and homemakers. This study aims to identify and analyze the impact of WFC on the performance of working women through the Systematic Literature Review (SLR) approach using the PRISMA guidelines. The results of the study indicate that WFC has an impact on two main domains, namely work-related impacts (job satisfaction, job stress, fatigue, turnover intention, career adaptation, work innovation, and performance), and non-work-related impacts (psychological well-being, depression, mental disorders, family involvement, parenting self-efficacy, and family harmony). The basis of this classification refers to the theories of Work-Family Enrichment and Conflict by Greenhaus, Beutell, and Powell, which state that conflict can disrupt individual performance, both in work-related areas and in areas unrelated to work (work-related and non-work-related impacts). These findings emphasize the importance of organizational policies and family support in helping working women manage their dual roles. This study recommends strengthening structural and social support to create a sustainable work-family balance.

Keywords: *Impact of Work-Family Conflict, Working Women, Performance, Systematic Literature Review*

ABSTRAK

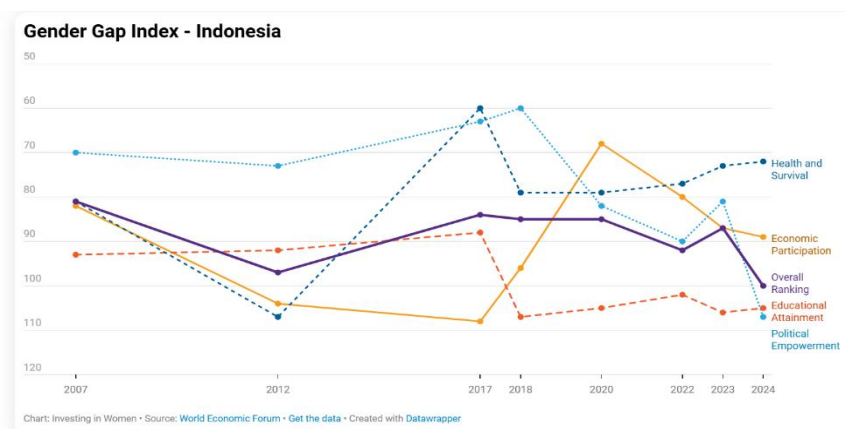
Work-Family Conflict (WFC) merupakan fenomena yang semakin umum dihadapi oleh wanita pekerja, terutama mereka yang memikul peran ganda sebagai pekerja profesional dan pengelola rumah tangga. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak WFC terhadap performa wanita pekerja melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan menggunakan pedoman PRISMA. Hasil studi menunjukkan bahwa WFC berdampak pada dua domain utama, yaitu work-related impacts (kepuasan kerja, stres kerja, kelelahan, turnover intention, adaptasi karir, inovasi kerja, dan kinerja), serta non-work-related impacts (kesejahteraan psikologis, depresi, gangguan mental, keterlibatan keluarga, parenting self-efficacy, dan keharmonisan keluarga) dasar pengelompokkan ini mengacu teori teori Work-Family Enrichment and Conflict oleh Greenhaus, Beutell, and Powell, bahwa konflik dapat mengganggu performa individu baik yang relevan dengan pekerjaan maupun dampak yang tidak relevan dengan pekerjaan (Work-related and non-work related impacts). Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan organisasi dan dukungan keluarga dalam membantu wanita pekerja mengelola peran ganda mereka. Studi ini merekomendasikan penguatan dukungan struktural dan sosial untuk menciptakan keseimbangan kerja-keluarga yang berkelanjutan.

Kata kunci: *Dampak Work-Family Conflict, Wanita Pekerja, Kinerja, Systematic Literature Review*

PENDAHULUAN

Sudah menjadi fenomena global bahwa wanita masa kini bekerja dalam mendukung ekonomi keluarga (Rozana & Purnama, 2022). Wanita berkontribusi dalam perekonomian baik di level keluarga, masyarakat, perusahaan dan negara. Di era dimana tekanan finansial dan kesetaraan gender menjadi tantangan global, mendorong wanita memasuki dunia kerja baik untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi sekaligus bentuk ekspresi dan aktualisasi diri. Wanita pekerja juga merasakan berbagai manfaat dari bekerja seperti keterlibatan dalam pengambilan keputusan, peningkatan standar hidup, status sosial yang lebih tinggi, serta peningkatan kepercayaan diri (Akter, 2024). Peran wanita dalam ekonomi merupakan bagian penting dari tantangan produktivitas tenaga kerja di Indonesia, yang saat ini menjadi hambatan bagi potensi pertumbuhan negara. Wanita saat ini memahami bahwa agar dapat diakui dan memenuhi kebutuhan keluarga, mereka harus bekerja sekeras laki-laki (Akter, 2024). Oleh karena itu, wanita memasuki dunia kerja untuk menjadi mandiri, membantu keuangan keluarga, dan menjalani gaya hidup bebas stres yang rentan dengan peran gandanya dalam rumah tangga.

Dilansir dari *investingwoman.asia*, Indonesia telah mencatat kemajuan terbaru dalam pemberdayaan ekonomi wanita. Peringkat Indonesia dalam *Global Gender Gap Index* meningkat dari posisi ke-92 pada tahun 2022 menjadi posisi ke-87 pada tahun 2023. Peningkatan ini mencakup bertambahnya proporsi wanita dalam posisi legislatif, senior, dan manajerial, dari 29,7% pada tahun 2021 menjadi lebih dari 30,0% saat ini. Namun, meskipun telah terjadi berbagai pencapaian tersebut, masih terdapat tantangan dalam memastikan kesempatan ekonomi bagi wanita. Tingkat partisipasi angkatan kerja wanita (53,3% pada tahun 2023) tidak mengalami perubahan signifikan selama dua dekade terakhir dan masih lebih rendah dibandingkan rata-rata kawasan Asia Tenggara yang sebesar 56,6%. Laporan Bank Dunia tahun 2022 menunjukkan bahwa pernikahan dan memiliki anak merupakan faktor utama yang mendorong wanita keluar dari angkatan kerja di Indonesia. Banyak dari mereka (sekitar 40% wanita) tidak kembali ke pekerjaan bergaji, dan memilih menjadi wirausaha atau bekerja mandiri. Hal ini sesuai dengan data yang dihimpun oleh BPS (BPS, 2024) dimana di tahun 2023 tercatat 21,45 persen wanita Indonesia tercatat sebagai pekerja berbasis digital untuk dengan alasan dapat mengurus rumah tangga.



Gambar 1. Global Gender Gap Index

Sumber: Investing in Woman Asia <https://investinginwomen.asia/indonesia>

Pada umumnya karena wanita memiliki tanggung jawab dalam merawat anak dan mengelola rumah tangga. Partisipasi wanita dalam pasar tenaga kerja lebih terbatas dibanding laki-laki. Selain itu, wanita menghadapi tantangan seperti isu-isu spesifik gender di tempat kerja seperti kurangnya fleksibilitas dalam mengelola pengasuhan anak dan kewajiban keluarga (Imam, Bilal, & Sekiguchi, 2025). Dalam masyarakat modern, semakin banyak perempuan yang berpartisipasi dalam dunia kerja, baik sebagai pegawai maupun wirausaha. Namun, peningkatan partisipasi ini tidak selalu sejalan dengan pembagian peran domestik yang setara. Banyak wanita pekerja yang masih memikul beban ganda yaitu kewajiban menjalankan pekerjaan secara profesional sekaligus mengurus keluarga. Kondisi ini melahirkan *work-family conflict* atau konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (Mufidah, Ratnawati, & Rahayu, 2024). Konflik ini terjadi ketika tuntutan pekerjaan menyita waktu, energi, dan perhatian yang seharusnya dapat diberikan untuk keluarga, atau sebaliknya ketika beban rumah tangga mengganggu produktivitas dan fokus di tempat kerja.

Dampak dari konflik ini tidak hanya dirasakan oleh wanita pekerja sebagai individu, tetapi juga berdampak pada performa kerja, kualitas hubungan keluarga, bahkan kesehatan mental (Belwal, Belwal, & AlHashemi, 2024; Miftakhul Jannah, Kadiyono, & Harding, 2022). Perempuan yang mengalami *work-family conflict* cenderung memiliki risiko lebih tinggi terhadap *burnout*, depresi, hingga pengunduran diri dari pekerjaan formal. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menghambat karier perempuan dan memperkuat ketimpangan gender di dunia kerja.

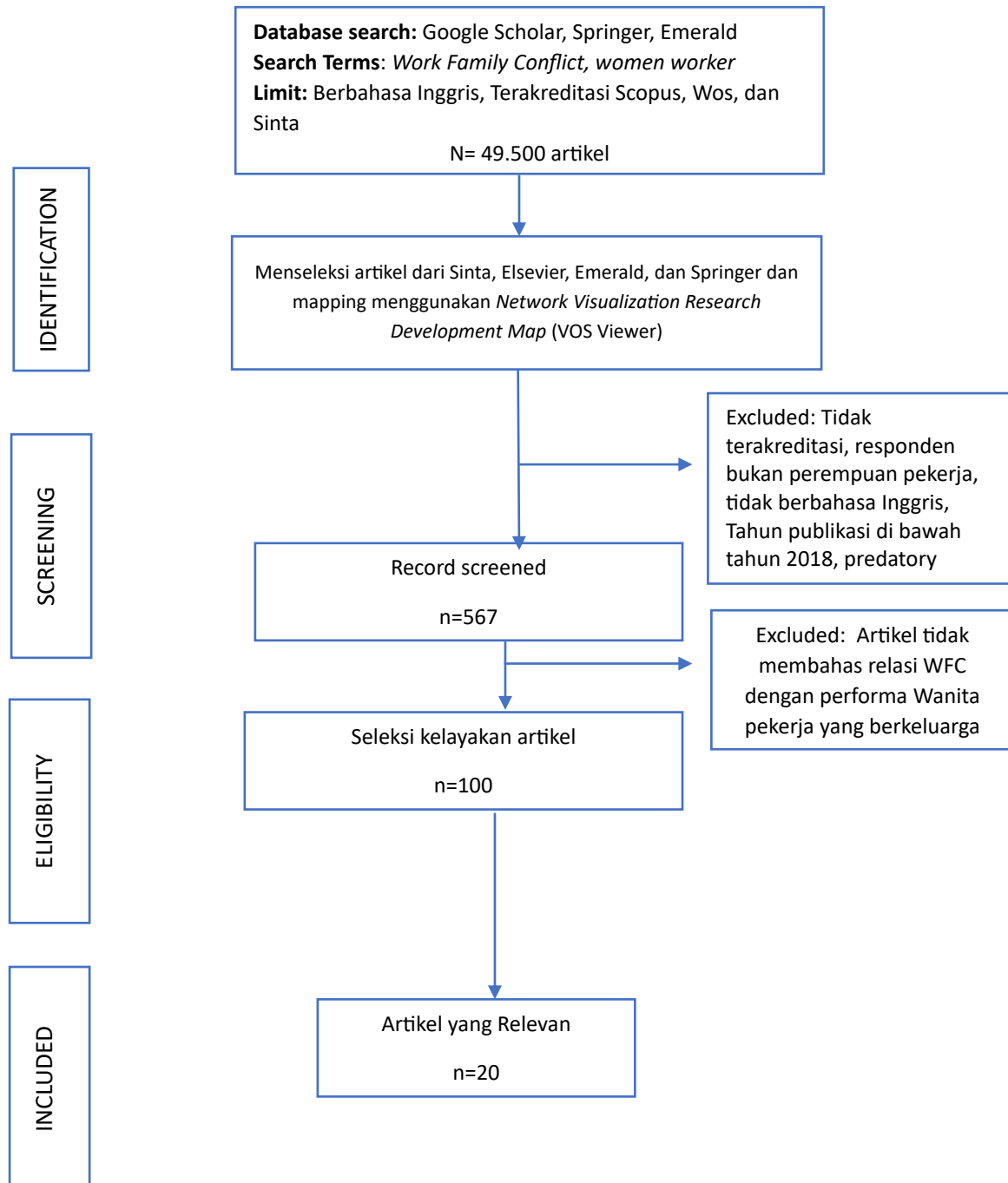
Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang kontekstual guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak *work family conflict* terhadap wanita pekerja. Untuk memahami secara mendalam dan menyeluruh bagaimana *work-family conflict* memengaruhi wanita di dunia kerja, diperlukan pendekatan yang komprehensif dan empiris. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah melalui *Systematic Literature Review* (SLR). SLR memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai temuan dari studi-studi sebelumnya secara sistematis, terstruktur, dan transparan (Ahar, Afinery Gita Annisafa, & Aghniya Summaghaida Sukandar, 2022; Yahaya & Nadarajah, 2023).

Tulisan ini mengidentifikasi dampak yang dari *work-family conflict* terhadap performa wanita pekerja serta bagaimana seharusnya meminimalkan dampak tersebut dalam perspektif kebijakan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan tinjauan literatur sistematis (*systematic literature review/SLR*) yang menggunakan pedoman PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis) untuk melihat dampak *work-family conflict* terhadap performa wanita pekerja. Standar Prisma digunakan untuk memandu proses identifikasi publikasi, penjabaran kriteria kelayakan, identifikasi sumber informasi, proses pengumpulan data, item data, dan sintesis hasil (Moher, Liberati, Tetzlaff, & Altman, 2009). Literatur yang digunakan dalam penelitian ini adalah artikel yang terindeks Scopus, Sinta dan *Web of Science* (WoS). Interpretasi terhadap hasil-hasil penelitian relevan dengan topik dampak *workfamily conflict* wanita pekerja. Hasil penelitian dalam bentuk rekapitulasi tabel untuk menggambarkan dan menjawab tujuan dari penelitian ini.

Penelitian ini juga menggunakan Vos Viewer, VOSviewer mampu memvisualisasikan hubungan antar kata kunci, penulis, dan publikasi secara sistematis (Bukar et al., 2023) sehingga dapat membantu peneliti mengidentifikasi tema utama dan tren penelitian yang relevan dengan topik *work-family conflict* pada perempuan pekerja. Visualisasi ini mempermudah dalam penelitian tentang *work-family conflict* dan performa perempuan pekerja, sehingga mendukung hasil SLR.

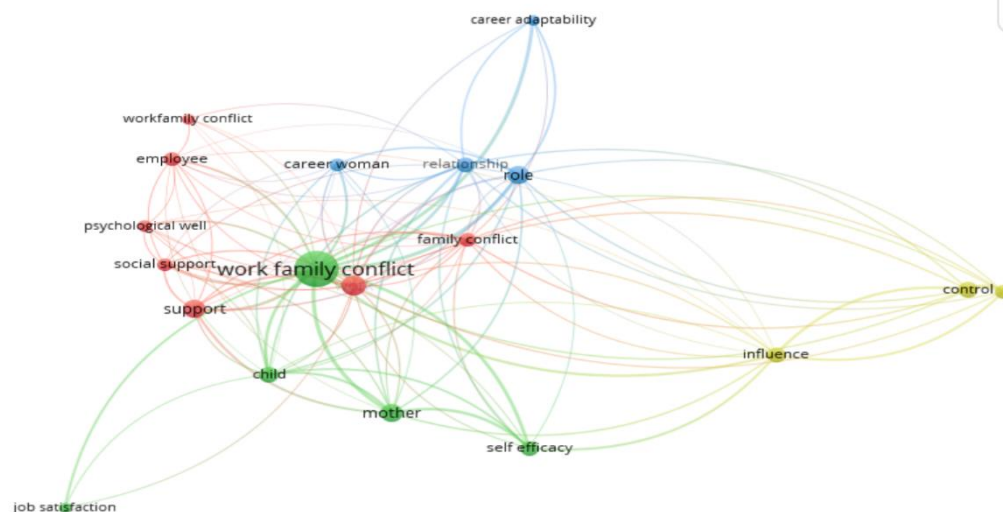


Gambar 2. Diagram Alur *Systematic Literature Review* Prisma

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Bibliometrik

Pada tahapan pertama analisis data, penelitian ini menggunakan VOS Viewer yang menggunakan jurnal dengan kata kunci: “*Work-Family Conflict*” dan “*Woman Worker*”. Hasilnya menunjukkan terdapat empat kluster dengan seratus dua puluh topik yang relevan topik yang diseleksi dan relevan. Pemetaan perkembangan riset manajemen kinerja UKM menggunakan VOSViewer 1.6.19. dengan counting method menggunakan *Binary counting* dengan *miniumum numbers of occurences of term* sebanyak 11 dan *number of term to be selected* sebanyak 325



Gambar 3. Network Visualization Research Development Map “Work Family Conflict” dan “Women Worker”

Terdapat 19 item yang terbagi dalam empat cluster yaitu antara lain cluster 1 terdiri dari: *employee*, *family conflict*, *psychological well*, *social support*, and *work-family*. Cluster ke 2 terdiri dari: *children*, *job satisfaction*, *self efficacy*, *work family conflict*. Cluster ke empat terdiri dari: *career adaptability*, *career woman*, *relationship* *role*. Cluster ke 4: *control*, *influence*, and *job autonomy*. Cluster tersebut menunjukkan pengelompokan tema atau topik utama yang sering dibahas bersamaan dalam membahas *work-family conflict* yang dialami oleh wanita pekerja.

2. Klasifikasi Jurnal

Meskipun data menunjukkan bahwa perempuan di Indonesia menunjukkan capaian yang tinggi dalam bidang pendidikan yang ditunjukkan dengan dengan tingkat kelulusan yang umumnya lebih baik dibandingkan laki-laki di semua jenjang pendidikan, pada kenyataannya partisipasi wanita pekerja di dunia kerja masih menghadapi tantangan peran ganda yang menuntut tanggung jawab setara baik di urusan pekerjaan dan domestik. Salah satu faktor penting yang menjadi tantangan tersebut adalah *work-family conflict*. Konflik antara peran pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) yang dialami perempuan pekerja berdampak langsung pada penurunan kinerja individu maupun terhadap organisasi. Beban ganda yang ditanggung oleh perempuan dengan anak dan tanggung jawab domestik

menyebabkan kelelahan emosional, stres kronis, dan kesulitan dalam menjaga fokus dan produktivitas di tempat kerja. Tanpa manajemen dan dukungan lingkungan, kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap profesionalitas dalam bekerja. Dari fenomena yang telah diuraikan studi ini membatasi literatur review artikel pada perempuan bekerja dan berkeluarga dan untuk memudahkan, penulis membatasi obyek artikel di tahun 2019 sampai 2025.

Tabel 1. Klasifikasi dan Rank Artikel

No	Nama Jurnal	Rank
1	Social Science	Scopus Q2
2	International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences	Scopus Q4
3	Manasa	Sinta 4
4	International Journal Of Humanities Education And Social Sciences (IJHESS)	Sinta 4
5	Humanitas	Sinta 2
6	Psikohumaniora	Scopus Q4
7	Journal of Family Sciences	Sinta 3
8	Journal of Law and Sustainable Development	Scopus Q2
9	Psikoborneo	Sinta 3
10	Journal of Health and Behavioral Science	Sinta 5
11	Current Psychology	Scopus Q2
12	Scientific Reports	Scopus Q1
13	Journal of Family and Economic Issues	Scopus Q1
14	Asia Pacific Journal of Management	Scopus Q1
15	Future Business Journal	Wos Q2
16	BMC Psychology (2)	Scopus Q1
17	BMC Public Health	Scopus Q1
18	BMC Nursing	Scopus Q1
19	Quality and Quantity	Scopus Q1

Berdasarkan daftar jurnal yang memenuhi kriteria penulis, terdapat kombinasi jurnal nasional dan internasional dengan berbagai peringkat, baik dari Scopus maupun Sinta (Science and Technology Index Indonesia), serta jurnal yang terindeks di Web of Science (WoS). Sebanyak 10 jurnal dalam daftar tersebut terindeks Scopus, yang menunjukkan kualitas publikasi dan proses *peer review* nya. Dari jumlah tersebut, 6 jurnal berada pada kuartil tertinggi (Q1), seperti *Scientific Reports*, *BMC Psychology*, *BMC Public Health*, *BMC Nursing*, *Journal of Family and Economic Issues*, dan *Quality and Quantity*. Selain itu, terdapat jurnal dengan peringkat Scopus Q2 dan Q4, seperti *Social Science*, *Current Psychology*, dan *Psikohumaniora*, yang juga memiliki reputasi baik di komunitas akademik. Adanya jurnal dari *Web of Science* (*Future Business Journal* - Q2) juga memperkaya wawasan global dalam studi ini. Studi ini juga menggunakan acuan jurnal nasional, terdapat beberapa jurnal yang masuk dalam indeks Sinta 2 hingga Sinta 5, seperti *Humanitas* (Sinta 2), *Journal of Family Sciences* dan *Psikoborneo* (Sinta 3), serta *Manasa* dan *IJHESS* (Sinta 4) yang dapat memberikan kontribusi fenomena sosial dan psikologis yang dialami oleh wanita pekerja di Indonesia.

Tabel 2.
Literature Review Dampak *Work-Family Conflict*

No	Tahun	Penulis	Desain Riset dan jumlah sampel	Dampak <i>Work life family conflict</i>	Faktor Penyebab <i>Work life family conflict</i>
1	2019	(Farradinna, Halim, & Sulaiman, 2019)	Regresi berganda, n = 429	Kesejahteraan psikologis (<i>psychological well-being</i>)	
2	2019	(Anggraeni & Wahyuni, 2019)	SEM, n = 160		<i>Work overload</i> , tuntutan kognitif dan tuntutan emosi
3	2020	(Sunarti, Rizkillah, & Muktiyah, 2020)	Regresi Berganda, n = 160	Kepuasan kerja	
4	2021	(Christianty & Partasari, 2021)	SEM, n = 121	<i>Parenting self efficacy</i>	
5	2021	(Abd Aziz, Abu Yazid, Tarmuji, Samsudin, & Abd Majid, 2021)	SEM, n= 140	Kesejahteraan keluarga (<i>well being</i>)	
6	2022	(Sandy, Molotsi, & Rioga, 2022)	Interpretative phenomenological analysis, n= 20	Stres Kerja Gangguan mental (<i>mental distress</i>)	
7	2022	(Mira Rizki Wijayani & Amir Supriyanto, 2022)	SEM, n= 117	Kesejahteraan Psikologis	
8	2022	(Rozana & Purnama, 2022)	Deskriptif, n= 160	Kepuasan kerja	
9	2023	(Nurcholidah, Haryono, Sunaryo, & Hendarsjah, 2023)	SEM, n = 426	Adaptasi Karir Inovasi kerja	
10	2023	(Mesakh, Littik, & Damayanti, 2023)	Deskriptif, n=200	Keharmonisan keluarga	
11	2024	(Ratnaningsih & Idris, 2024)	Deskriptif: Longitudinal, n =280		Tekanan keluarga
12	2024	(Belwal et al., 2024)	Eksploratif dan deskriptif. n= 466	<i>Turnover intention</i>	Kurangnya dukungan organisasi Dukungan Keluarga
13	2024	(Sun, Chen, Wang, Guo, & Wang, 2024)	Analisis korelasi dan regresi, n = 472	Stres Depresi	

No	Tahun	Penulis	Desain Riset dan jumlah sampel	Dampak <i>Work life family conflict</i>	Faktor Penyebab <i>Work life family conflict</i>
14	2024	(Sztányi-Szekér, Hőgye-Nagy, & Szemán-Nagy, 2024)	Analisis Moderasi dan korelasi, n = 273	<i>Family involvement</i> rendah	
15	2025	(Wei, Wang, & Song, 2025)	SEM, n= 725	Kepuasan kerja	
16	2025	(Kim, Maijan, & Yeo, 2025)	SEM, n= 450	Stres kerja Kelelahan kerja	
17	2025	(Ji, Yan, & Ye, 2025)	SEM, n = 362		Motivasi Keluarga
18	2025	(Imam et al., 2025)	Multilevel SEM, n = 750		Perilaku bermusuhan atasan ke bawahan
19	2025	(Yang et al., 2024)	SEM, n= 2480	Kesejahteraan Kepuasan Kerja	
20	2025	(Aldhafeeri, Aly, & Hashish, 2025)	Descriptive multivariate correlational, n = 277	Kinerja	Kecerdasan Emosional

Sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan regresi berganda, SEM digunakan dalam lebih dari separuh artikel. Dari sisi jumlah sampel, mayoritas penelitian memiliki ukuran sampel yang besar, dengan rentang antara 117 hingga 2.480 responden. Studi dengan jumlah sampel besar dapat memberikan keunggulan dalam hal daya generalisasi yang lebih baik (Creswell, 2014; Sekaran & Bougie, 2016), Sementara itu, studi dengan metode kualitatif, seperti *interpretative phenomenological analysis* (Sandy et al., 2022), dan studi longitudinal (Ratnaningsih & Idris, 2024), menunjukkan kedalaman wawasan terhadap pengalaman subyektif individu dan pengamatan dinamika konflik dari waktu ke waktu. Metode ini juga memberikan dimensi yang lebih mendalam mengenai *Work Family Conflict*, terutama terkait dampak psikososial seperti stres dan depresi yang dialami oleh wanita pekerja.

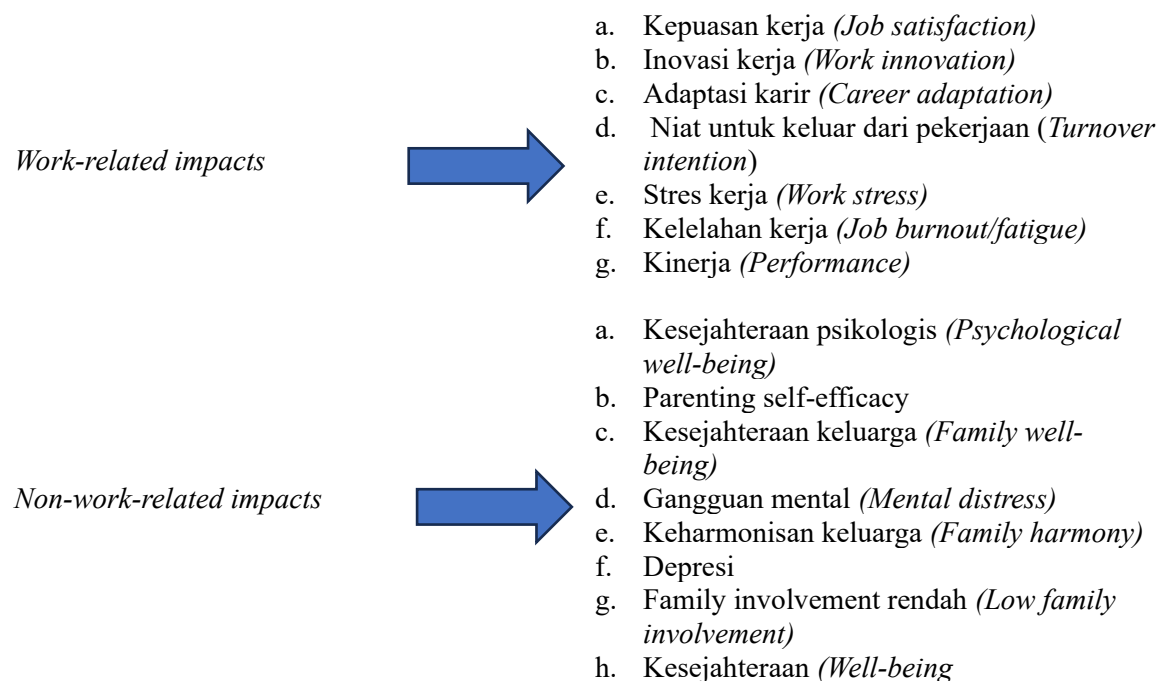
Temuan paling dominan dari studi-studi tersebut menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict*, berdampak langsung terhadap kesejahteraan psikologis (Farradinna et al., 2019; Wijayani & Supriyanto, 2022; Yang et al., 2025) dan stres kerja (Sandy et al., 2022; Kim et al., 2025). Selain itu, beberapa artikel juga menemukan dampak *Work-Family Conflict*, terhadap kepuasan kerja (Sunarti et al., 2020; Rozana & Purnama, 2022; Wei et al., 2025), adaptasi karir (Nurcholidah et al., 2023), *turnover intention* (Belwal et al., 2024), keharmonisan keluarga (Mesakh et al., 2023), serta penurunan kinerja kerja secara langsung (Aldhafeeri et al., 2025). Beberapa studi menyebut efek jangka panjang seperti depresi (Sun et al., 2024) dan perilaku bermusuhan dalam organisasi (Imam et al., 2025), yang menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict*, dapat memicu kondisi *burnout* hingga konflik interpersonal di tempat kerja.

Berbagai faktor penyebab *Work-Family Conflict*, yang diidentifikasi dalam studi-studi ini mencakup baik aspek individual maupun organisasi. Faktor individual meliputi *work overload*, tuntutan kognitif dan emosi (Anggraeni & Wahyuni, 2019), kurangnya efikasi dalam mengasuh anak (Christianty & Partasari, 2021), dan kurangnya dukungan keluarga (Belwal et al., 2024). Sementara dari sisi organisasi, *Work-Family Conflict*, dipicu oleh kurangnya dukungan organisasi, tekanan kerja, dan perilaku atasan yang bermusuhan (Imam et al., 2025). Beberapa studi juga menyoroti peran kecerdasan emosional (Aldhafeeri et al., 2025) dan motivasi keluarga (Ji et al., 2025) sebagai faktor mediasi atau *buffer* terhadap konflik peran tersebut.

Work-Family Conflict terjadi ketika tuntutan peran dari domain kerja dan keluarga saling berbenturan, sehingga mengganggu fungsi optimal seseorang di salah satu atau kedua domain tersebut. Pengelompokan dampak *work-family conflict* mengacu pada pendapat Greenhaus & Powell (2006), bahwa konflik dapat mengganggu performa individu baik yang relevan dengan pekerjaan maupun dampak yang tidak relevan dengan pekerjaan (*Work-related and non-work related impacts*).

Work-Related Impacts yaitu, dampak yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, baik dari sisi sikap terhadap kerja, performa kerja, maupun keputusan karier. Menurut Greenhaus & Powell dalam teori *Work-Family Enrichment and Conflict*, ketika konflik dari keluarga mengganggu kerja, hal ini berdampak pada penurunan performa, motivasi, dan kepuasan kerja. *Work-Family Conflict* berdampak langsung pada berbagai aspek yang berkaitan dengan dunia kerja (Allen et al, 2000). Misalnya, kepuasan kerja cenderung menurun ketika wanita pekerja merasa tidak mampu memenuhi tuntutan peran ganda (Belwal et al., 2024; Farradinna et al., 2019). Penurunan kepuasan ini sering disertai dengan stres kerja dan kelelahan emosional (*burnout*), yang dapat mengurangi kemampuan berinovasi dan kemampuan beradaptasi dalam karier. Apabila individu tidak memiliki manajemen yang baik dalam mengatasi konflik, kondisi ini dapat meningkatkan *turnover intention* dan menurunkan kinerja.

Sedangkan *Non-Work-Related Impacts* adalah dampak yang dirasakan dalam domain pribadi atau keluarga, terkait kesehatan mental, kesejahteraan emosional, dan hubungan sosial. Dampak non-pekerjaan dapat dijelaskan sebagai gangguan keseimbangan psikologis dan hubungan sosial di luar tempat kerja. Wanita pekerja yang mengalami *Work-Related Impacts* sering dikaitkan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang rendah (Farradinna et al., 2019; Mira Rizki Wijayani & Amir Supriyanto, 2022; Zakaria & Ismail, 2017), termasuk gangguan mental, depresi, dan rendahnya keterlibatan dalam keluarga yang pada akhirnya memperburuk kondisi emosional dan memperbesar siklus konflik antara peran kerja dan rumah tangga.



Gambar 4. Dampak *Work Family Conflict* terhadap Performa Wanita Pekerja

Ketidak mampuan individu dalam mengelola *work-family conflicts* ini tidak hanya memengaruhi kehidupan pribadi mereka, tetapi juga berdampak sistemik terhadap produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan. Penurunan kinerja, tingginya *turnover*, dan meningkatnya stres kerja merupakan konsekuensi yang tidak hanya merugikan individu, tetapi juga organisasi. Dukungan dari organisasi dalam bentuk instrumen kebijakan diharapkan dapat mengurangi beratnya tekanan yang dihadapi wanita pekerja yang sudah berumah tangga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil tinjauan literatur sistematis ini menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* (WFC) memiliki dampak yang signifikan terhadap performa wanita pekerja, baik dalam aspek pekerjaan (*work-related impacts*) maupun aspek personal dan keluarga (*non-work-related impacts*). Konflik ini menyebabkan penurunan kesejahteraan psikologis, stres kerja, kepuasan kerja yang rendah, bahkan berujung pada burnout, depresi, dan niat keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Selain itu, WFC juga berdampak pada keseimbangan keluarga, seperti rendahnya keterlibatan dalam pengasuhan, kesejahteraan keluarga yang terganggu, serta menurunnya keharmonisan rumah tangga.

Secara khusus, wanita pekerja yang berperan ganda sebagai pencari nafkah dan pengelola rumah tangga menjadi kelompok yang paling rentan mengalami WFC. Tanpa adanya manajemen pengendalian konflik yang baik dan dukungan eksternal ketidak seimbangan antara peran kerja dan keluarga ini tidak hanya menurunkan produktivitas kerja, tetapi juga dapat memperburuk kondisi psikologis wanita pekerja, khususnya yang sudah berumah tangga.

Untuk mengurangi dampak negatif *Work-Family Conflict*, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Kebijakan fleksibilitas kerja, cuti hamil dan melahirkan yang memadai, serta budaya kerja

yang melibatkan pimpinan dan manajer lini dalam memberikan dukungan emosional maupun struktural kepada karyawan wanita mutlak diperlukan untuk mengelola risiko yang sangat mungkin terjadi akibat manajemen konflik peran yang tidak memadai. Di sisi lain, penguatan kapasitas individu juga perlu dilakukan melalui pelatihan manajemen stres, pengelolaan waktu, dan *parenting self-efficacy* agar wanita pekerja mampu menghadapi tekanan peran ganda dengan lebih baik. Intervensi dalam bentuk program kebijakan Perusahaan seperti program kesehatan mental, konseling, atau *support group* internal di tempat kerja juga dapat membantu mencegah dampak jangka panjang seperti *burnout* dan depresi. Dukungan organisasi dapat memaksimalkan produktivitas dan kontribusi maksimal dari pekerja wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Aziz, Nurul Nadia, Abu Yazid, Zaidatul Nadiah, Tarmuji, Nor Habibah, Samsudin, Mawarti Ashik, & Abd Majid, Azeman. (2021). The Role of Religiosity on Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment and Well-Being among Muslim Women Academicians in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(3). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i3/8807>
- Ahar, Jordan Vegard, Afinery Gifita Annisafa, & Aghniya Summaghaida Sukandar. (2022). Work-family conflict dan stres kerja karyawan: A systematic literature review. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 49–61. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.10>
- Akter, Farzana. (2024). A Systematic Review of Literatures on Dominating Factors Influencing Work-Life Balance among Female Employees. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(08). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i08-97>
- Aldhafeeri, Nouf Afit, Aly, Ebtsam, & Hashish, Abou. (2025). The Effect of Work-Family Conflict on Staff Nurses' Job Performance: The Mediating Role of Emotional Intelligence. *BMC Nursing*.
- Anggraeni, Mega, & Wahyuni, Zulfa Indira. (2019). Pengaruh Job Demands, Dukungan Sosial Suami, dan Faktor Demografi terhadap Work-Family Conflict Karyawan Bank yang telah Menikah. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 3(3), 227–244. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v3i3.2270>
- Belwal, Rakesh, Belwal, Shweta, & AlHashemi, Suhaila Ebrahim. (2024). Disentangling work–family conflict, support, and turnover intentions: quanti–quali mixed method approach. *Quality and Quantity*, 58(3), 2591–2617. <https://doi.org/10.1007/s11135-023-01759-9>
- BPS. (2024). *Cerita Data Statistik Untuk Indonesia 2024.04*.
- Bukar, Umar Ali, Sayeed, Md Shohel, Razak, Siti Fatimah Abdul, Yogarayan, Sumendra, Amodu, Oluwatosin Ahmed, & Mahmood, Raja Azlina Raja. (2023). A Method for Analyzing Text using VOSviewer. *MethodsX*, 11(8). <https://doi.org/10.1016/j.mex.2023.102339>
- Christianty, Dara Aprilia, & Partasari, Wieka Dyah. (2021). Work-Family Conflict dan Parenting Self-Efficacy pada Ibu Bekerja di Jakarta. *Manasa*, 10(1), 1–18. <https://doi.org/10.25170/manasa.v10i1.2505>
- Creswell, John W. (2014). *Research Design, Qualitative, Quantitative adn Mix Method* (4th ed.). Lond: Sage Publication.
- Farradinna, Syarifah, Halim, Fatimah Wati, & Sulaiman, Wan Shahrazad Wan. (2019). The

- Effects of Positive Spillover and Work-family Conflict on Female Academics' Psychological Well-being. *Psikohumaniora*, 4(2), 129–142. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.3522>
- Imam, Hassan, Bilal, Naveed, & Sekiguchi, Tomoki. (2025). When Rudeness goes Home: The Impact of Supervisor Incivility on Employees' Work–family Conflict. *Future Business Journal*. 6(1), 74-97. <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00437-6>
- Ji, Hao, Yan, Jin, & Ye, Qingyan. (2025). How and When does Family Motivation Decrease Job Performance through Work-Family Conflict? *Asia Pacific Journal of Management*. 4(2), 96-105/
- Kim, Long, Maijan, Pattarawadee, & Yeo, Sook Fern. (2025). Spillover Effects of Work–Family Conflict on Job Consequences Influencing Work Attitudes. *Scientific Reports*, 15(1), 1–17. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-93940-3>
- Mesakh, Andhrea, Littik, Serlie K. A., & Damayanti, Yeni. (2023). Work-Family Conflict of Career Woman with Family Well-Being in the City of Kupang. *Journal of Health and Behavioral Science*, 5(2), 208–218. <https://doi.org/10.35508/jhbs.v5i2.9005>
- Miftakhul Jannah, Sekar Afrila, Kadiyono, Anissa Lestari, & Harding, Diana. (2022). Working Mother Issue: The Effect of Family Emotional Support on Work-Family Conflict. *Journal of Family Sciences*, 7(1), 43–55. <https://doi.org/10.29244/jfs.v7i1.40628>
- Mira Rizki Wijayani, & Amir Supriyanto. (2022). The Impact of Work Family Conflict on Psychological Well-being of Woman Workers with Families in The Directorate General of Horticulture, Ministry of Agriculture, Republic of Indonesia. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 2(2), 354–362. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i2.246>
- Moher, David, Liberati, Alessandro, Tetzlaff, Jennifer, & Altman, Douglas G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *Journal of Clinical Epidemiology*, 62(10), 1006–1012. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2009.06.005>
- Mufidah, Imroatul, Ratnawati, Ratnawati, & Rahayu, Yayuk Ngesti. (2024). The Impact of Work Family Conflict on the Performance of Women Employees: a Scope Review. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(1), 353–362. <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i1.7645>
- Nurcholidah, Lilik, Haryono, Tulus, Sunaryo, Sinto, & Hendarsjah, Hidayat. (2023). Work Family Conflict, Job Stress and Employee Engagement on Innovation Work Behavior: Mediating Roles of Career Adaptability. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(5), 1–13. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i5.1005>
- Ratnaningsih, Ika Zenita, & Idris, Mohd Awang. (2024). Inter-Role Conflict Cycle: Family Distress in Work–Family Dynamics with Job and Home Demands. *Journal of Family and Economic Issues*. <https://doi.org/10.1007/s10834-024-10003-x>
- Rozana, Anna, & Purnama, Hendra. (2022). Work-family Conflict Pada Pekerja Wanita Era Modern. *Psikoborneo*, 10(1), 128–139. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Sandy, Peter Thomas, Molotsi, Tebogo K., & Rioga, Margaret. (2022). Work-Family Conflict and Mental Distress of Black Women in Employment in South Africa: A Template Analysis. *Social Sciences*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/socsci11090382>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach (7th Edition)*. (7th ed.). Wiley.
- Sun, Jingyan, Chen, Shurui, Wang, Siyuan, Guo, Huijuan, & Wang, Xiaoping. (2024). The relationship between work-family conflict, stress and depression among Chinese



- correctional officers: a mediation and network analysis study. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20815-z>
- Sunarti, Euis, Rizkillah, Risda, & Muktiyah, Novy Tri. (2020). The Effect of Work-Family Conflict and Balancing Strategy towards Wive's Job Satisfaction. *Journal of Family Sciences*, 5(1), 20–35. <https://doi.org/10.29244/jfs.5.1.20-35>
- Sztányi-Szekér, Barbara, Hőgye-Nagy, Ágnes, & Szemán-Nagy, Anita. (2024). Relationships between work-family conflict and family structure in the lives of working mothers in Hungary – a pilot study. *BMC Psychology*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01925-0>
- Wei, Shu hua, Wang, Qian, & Song, Sutao. (2025). The relationship between pro-family work support and jobsatisfaction among primary and secondary school teachers. *Current Psychology*, 44, 4818–4830.
- Yahaya, Hassan Dauda, & Nadarajah, Gunalan. (2023). Determining key factors influencing SMEs' performance: A systematic literature review and experts' verification. *Cogent Business and Management*, 10(3), 1–23. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2251195>
- Yang, Xin, Kong, Xiangou, Qian, Meixi, Zhang, Xiaolin, Li, Lingxi, Gao, Shang, Ning, Liangwen, & Yu, Xihe. (2024). The effect of work-family conflict on employee well-being among physicians: the mediating role of job satisfaction and work engagement. *BMC Psychology*, 12(1), 530. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02026-8>
- Zakaria, Noorfadhila, & Ismail, Zanariah. (2017). The Consequences of Work-family Conflict and The Importance of Social Supports to Reduce Work-family Conflict Among Employees. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 2(2), 24. Retrieved from www.msocalsciences.com