KAJIAN TEORITIS WORK LIFE BALANCE

Nurul Komari[1], Sulistiowati[2]
[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Jl. Prof. Dr. Hadari Nawawi, 78124, Pontianak, Indonesia

Abstrak

Saat ini telah terjadi perubahan pada dunia bisnis di mana persaingan sudah semakin ketat. Akibatnya karyawan dituntut untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan dengan waktu yang panjang sehingga mengabaikan waktu untuk keperluan keluarga. Dalam jangka panjang keadaan tersebut menimbulkan konflik pada kehidupan keluarga dan kurangnya waktu untuk kehidupan individu. Lambat laun karyawan akan mengalami tekanan kerja dan sulit untuk mendapatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya produktivitas akan mengalami penurunan. Mengatasi keadaan itu organisasi perlu menekankan pada penawaran pekerjaan yang memfasilitasi ruang lingkup yang lebih baik untuk pengembangan potensi karyawan dan agar karyawan dapat menjalani *work-life balance* (WLB). Konsep WLB mencakup keseimbangan yang tepat antara karier dan ambisi di satu sisi dan gaya hidup seperti kesehatan, kesenangan, waktu luang, keluarga, dan perkembangan spiritual di sisi lain. Makalah ini bersifat teoritis serta menjelaskan berbagai teori WLB, anteseden dan konsekuensi WLB dengan bantuan literatur yang sesuai dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan bidang ini.
Kata kunci: *work-life balance, conflict theory, compensation theory, spillover theory, Border theory*

PENDAHULUAN

Pada dua dekade terakhir, semakin banyak penelitian menunjukkan jumlah karyawan yang memiliki *work life balance* (WLB) yang buruk. Keadaan ini disebabkan oleh terjadinya perubahan pada pola pekerjaan. Karyawan saat ini membutuhkan waktu kerja yang sangat lama (Iacovoiu, 2020). Studi Mureşan (2015) menyatakan bahwa karyawan bekerja 50 jam atau lebih per minggu. Panjangnya waktu kerja karyawan menyebabkan konsekuensi negatif pada kehidupan-keluarga (Virick, Lilly, & Casper, 2007) dan mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan karena depresi, kecemasan, dan masalah yang berhubungan dengan tekanan. Akibatnya kinerja karyawan ikut terpengaruh dan membahayakan hidup (Kumarasamy, Pangil & Isa, 2016). Dalam domain kerja, buruknya WLB menyebabkan kinerja yang buruk dan menyebabkan lebih banyak ketidakhadiran karyawan (Frone, Russell & Cooper, 1997).

Dampak buruk dari WLB menyebabkan organisasi harus menciptakan keadaan agar karyawan memiliki WLB yang baik. Beberapa studi menunjukkan bahwa jika WLB karyawan baik, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa bahagia dan dapat berkinerja dengan baik (Soomro, Breitenecker & Shah (2018). WLB juga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan keluarga (Grzywacz, 2000) serta komitmen organisasional (Cegarra-Leiva, Sánchez-Vidal & Gabriel Cegarra-Navarro, 2012; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Studi Greenhaus & Powell, 2006; Hammer, Neal, Newson, Brockwood & Colton, 2005 menemukan bahwa WLB dapat menguntungkan karyawan dan organisasi.

Tujuan kajian teoritis WLB adalah untuk mengembangkan konsep WLB yang pada awalnya membuat keseimbangan lebih menitik beratkan pada keseimbangan pekerjaan-keluarga padahal dalam perkembangannya konsep keseimbangan tidak terbatas pada anggota keluarga, tetapi juga mencakup bidang lain dalam kehidupan individu.

Work-Life Balance

WLB merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan (Clark, 2000). Konsep WLB pertama kali digunakan di Inggris selama tahun 70-an. Namun, sebelum 1986 perusahaan mulai menerapkan kebijakan WLB. Munculnya WLB sebagai tanggapan terhadap peningkatan ketidakpedulian pekerja terhadap kehidupannya atau keluarga. Dalam kondisi tersebut karyawan fokus menghabiskan waktu untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hudson (2005) konsep WLB awalnya merupakan konsep untuk membuat keseimbangan yang lebih menitik beratkan pada keseimbangan pekerjaan-keluarga. Dalam perkembangannya konsep ini berubah karena masalah keseimbangan tidak terbatas pada anggota keluarga, tetapi juga mencakup bidang lain dalam kehidupan individu. Untuk alasan ini, istilah WLB telah menggantikan apa yang awalnya dikenal sebagai *Work-Family Balance.* Berikut ini disajikan teori yang berhubungan dengan WLB.

Conflict Theory

Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika tuntutan kehidupan kerja menimbulkan masalah dalam memenuhi tuntutan kehidupan keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan di mana peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik pekerjaan-keluarga awalnya dianggap satu dimensi tetapi sekarang dikonseptualisasikan sebagai dua dimensi, yaitu pekerjaan mengganggu keluarga dan sebaliknya (Frone, 1992). Tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga telah diidentifikasi dan dipelajari oleh Greenhaus & Beutell (1985), yaitu konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan, dan konflik berbasis perilaku. Ketika Tuntutan waktu pada satu peran membuat sulit untuk berpartisipasi dalam peran lain, yang dikenal sebagai konflik berbasis waktu. Berdasarkan kerangka kerja-keluarga, studi sebelumnya yang dilakukan oleh Staines (1980) mengungkapkan bahwa kendala yang paling sering dialami antara pekerjaan dan domain keluarga adalah persyaratan bersaing untuk waktu.

15. Greenhaus & Beutell (1985) menganjurkan dua bentuk konflik di mana konflik berbasis waktu dimanifestasikan dan konsisten dengan karya Staines (1980). Pertama, karena tekanan waktu yang terlibat dalam satu peran, secara fisik tidak mungkin untuk memenuhi tuntutan waktu peran lain dan kedua, meskipun secara fisik hadir dan berusaha memenuhi tuntutan satu domain, seseorang secara mental disibukkan dengan domain lain. Jenis konflik kedua yaitu dikenal sebagai konflik berbasis ketegangan. Hal ini terjadi ketika gejala psikologis (kecemasan, kelelahan, dan mudah tersinggung) yang ditimbulkan oleh pekerjaan/tuntutan keluarga meluas atau mengganggu peran lain, sehingga sulit untuk memenuhi tanggung jawab baik pada peran pekerjaan maupun keluarga.

Compensation Theory

Teori Kompensasi menyatakan bahwa pekerja mencoba mengkompensasi kurangnya kepuasan di satu domain dengan mencoba menemukan kepuasan lebih di domain lain. Ini memberikan penjelasan tentang mengapa beberapa pekerja menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka ketika mengalami masalah keluarga (Lambert, 1990). Dengan kata lain, ketika orang mencoba mengkompensasi

kurangnya kepuasan di rumah, mereka menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan keterlibatan kerja mereka akan meningkat.

Berbeda dengan studi Piotrkowski (1979) yang menyimpulkan bahwa laki-laki memandang rumah mereka sebagai surga, dan melihat keluarga mereka sebagai sumber kepuasan yang kurang diperoleh di pekerjaan. Studi Edwards & Rothbard (2000) menyatakan bahwa terdapat dua bentuk kompensasi yang berbeda. Pertama, orang dapat mengurangi domain yang tidak memuaskan dan meningkatkan keterlibatan dalam domain yang berpotensi memuaskan. Kedua, orang tersebut mungkin menanggapi ketidakpuasan di satu domain dengan mengejar hadiah di domain lain.

Anteseden Work-Life Balance

WLB pada dasarnya disebabkan oleh banyak faktor. Studi Kumarasamy, Pangil & Mohd Isa (2016) terhadap polisi di Malaysia menemukan bahwa 53,7 % petugas kepolisian yang disurvei mengalami tingkat stres yang tinggi, yang merupakan tanda ketidakseimbangan kehidupan-kerja. Studi ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional, keterlibatan kerja dan dukungan organisasi penting dilakukan untuk meningkatkan WLB karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini mendukung fakta bahwa beban kerja dan kemajuan teknologi penting di tempat kerja, tetapi beban kerja yang berlebihan dan penggunaan teknologi yang tidak terkontrol dapat merusak WLB karyawan. Ini berarti organisasi harus memantau kedua faktor ini sehingga dapat menguntungkan organisasi.

Koubova & Buchko (2013) menyatakan bahwa studi yang dilakukannya pada dasarnya memperluas penelitian terkini tentang *emotional intelligence* (IE) dan WLB secara konseptual dan mengintegrasikan kedua konsep ini untuk menyediakan kerangka kerja penelitian dan investigasi di masa depan.Tingkat IE dipandang sebagai pusat untuk mengembangkan WLB individu, dan efek utama dari kehidupan pribadi seseorang menunjukkan bahwa lebih tepat untuk melihat pekerjaan sebagai komponen kepuasan hidup secara keseluruhan.

Studi McCarthy, Darcy & Grady (2010) menyatakan bahwa perusahaan dapat menciptakan WLB karyawan dengan memfasilitasi hal seperti pengaturan temporal yang memungkinkan karyawan mengurangi jumlah jam kerja mereka seperti berbagi pekerjaan, di mana dua karyawan berbagi satu pekerjaan. Hal lain adalah kerja paruh waktu di mana seorang karyawan bekerja kurang dari setara penuh waktu, kerja fleksibel yaitu pengaturan di mana karyawan memilih waktu mulai dan selesai yang sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka. Dapat juga berupa *home-working* dimana karyawan memiliki fleksibilitas lokasi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Dukungan WLB juga bisa dilakukan seperti konseling karyawan, program bantuan karyawan, pelatihan manajemen waktu, pelatihan manajemen stres, dan fasilitas penitipan anak di lokasi atau dukungan keuangan untuk pengasuhan anak di luar lokasi (misalnya melalui pengasuhan anak bersubsidi).

Menurut Gragnano, Simbula & Miglioretti (2020) angkatan kerja saat ini beragam, dan mungkin juga karyawan menghargai domain nonpekerjaan lainnya selain keluarga. Oleh sebab itu ia memverifikasi pentingnya domain non-pekerjaan yang berbeda dan spesifik dalam proses WLB terhadap 318 karyawan. Studi ini menemukan bahwa pekerja menganggap kesehatan sama pentingnya dengan keluarga. Usia, jenis kelamin, dan status orang tua memoderasi *efek work family*

balance terhadap kepuasan kerja, dan kemampuan kerja memoderasi efek *work health balance* terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Easmin, Anwar, Dovash & Karim (2019) terhadap 208 karyawan yang bekerja di berbagai bank komersial swasta di Bangladesh menemukan bahwa beban kerja, dukungan organisasi dan kecerdasan emosional berhubungan positif dengan WLB. Namun, keterlibatan kerja dan kemajuan teknologi ditemukan berhubungan negatif dengan WLB. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak terkait dengan WLB.

Hasil studi Liu, Wang, Li & Zhou. (2019) terhadap 393 karyawan di China menemukan bahwa WLB lebih tinggi ketika preferensi dan penawaran organisasi diselaraskan di tingkat yang lebih tinggi daripada di tingkat yang lebih rendah. Selain itu, bentuk permukaan yang asimetris di sepanjang garis ketidaksesuaian menunjukkan bahwa WLB karyawan cenderung rusak setelah penawaran organisasi melebihi preferensi pribadi. Kesesuaian/ketidaksesuaian dalam hal preferensi dan penawaran integrasi pekerjaan-keluarga menghasilkan *yields distal* efek pada fungsi keluarga dan kepuasan perkawinan.

Githinji & Wekesa (2017) dalam studinya di 47 perusahaan asuransi di Nairobini menemukan bahwa kehidupan rumah tangga mengganggu tanggung jawab di tempat kerja seperti mulai bekerja tepat waktu. Pekerjaan membuat perubahan pada rencana dan kegiatan karyawan dengan keluarga dan teman dan adanya kkebijakan organisasi yang mengatur keseimbangan kesetaraan gender dalam perusahaan. Organisasi juga memiliki kebijakan yang jelas tentang berbagai jenis cuti di tempat kerja. Kebijakan organisasi membawa kekhawatiran karyawan terhadap kehidupan sosial. Penelitian ini juga menemukan bahwa pengayaan pekerjaan-keluarga berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga serta gender memiliki dampak signifikan pada factor kritis organisasi untuk menjaga WLB.

Studi Beutell (2010) terhadap 2.810 karyawan dari berbagai organisasi tentang jadwal kerja ditemukan berhubungan signifikan dengan pekerjaan mengganggu keluarga dan sinergi keluarga-pekerjaan, namun keluarga tidak mengganggu pekerjaan. Studi ini juga menemukan bahwa dukungan pengawasan yang dirasakan secara signifikan berhubungan dengan pengendalian jadwal kerja karyawan dan kepuasan jadwal kerja. Allen & Kiburz (2012) menemukan bahwa orang tua yang bekerja lebih memperhatikan keseimbangan pekerjaan-keluarga (WFB) yang lebih besar. Penemuan ini memberikan dukungan awal bahwa pengaturan diri yang ditingkatkan yang datang dengan kesadaran dapat memungkinkan individu untuk mengalami kepuasan dan efektivitas dalam setiap peran. Kontribusi unik lainnya dari penelitian ini adalah bahwa proses yang menghubungkan sifat perhatian dengan WFB adalah melalui peningkatan kualitas tidur dan vitalitas. Individu yang cenderung lebih perhatian, cenderung mengalami kualitas tidur yang lebih baik dan memiliki vitalitas, dan pada gilirannya berhubungan dengan WFB lebih baik. Studi ini memberikan bukti lebih lanjut tentang pentingnya kualitas tidur bagi orang tua yang bekerja.

Konsekuensi Work-Life Balance

Studi Rego & Chunka (2009); Harrington & Ladge (2009); Johari, Yean Tan & Tjik Zulkarnain (2018) menemukan bahwa WLB memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyulap

pekerjaan dan kehidupan dan mengendalikan serta mengelola masalah sendiri, mampu melakukan yang terbaik di tempat kerja. Kehidupan pribadi yang lebih baik, cenderung memiliki suasana hati yang lebih baik di tempat kerja. Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent & Alegre (2016) menemukan bahwa otonomi dan dukungan supervisor berhubungan positif terhadap WLB. Scholarios & Marks (2004) menyatakan bahwa WLB memiliki konsekuensi penting bagi sikap karyawan terhadap organisasi serta kehidupan karyawan. Wilkinson (2008) menyimpulkan bahwa konsekuensi dari sebuah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan-pribadi atau keluarga adalah kelelahan emosional, sinisme. Bloom & VanReenen (2006) menemukan bahwa perusahaan dengan praktik WLB yang lebih baik secara signifikan menyebabkan produktifitas lebih tinggi. Studi Yutaka Ueda (2012) terhadap 2.972 karyawan Jepang menemukan bahwa WLB berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang dimoderasi oleh pendapatan tahunan.

KESIMPULAN

WLB merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan. WLB memiliki konsekuensi penting bagi sikap karyawan terhadap organisasi serta kehidupan karyawan. WLB menjadi perhatian sebagai isu vital saat ini bagi individu maupun bagi organisasi. WLB telah didefinisikan dan dielaborasi oleh berbagai para akademisi dan menghubungkan masalah ini dengan cara yang berbeda. Sejumlah faktor terlibat dalam menentukan WLB dan ketidakseimbangan memainkan peran penting dalam kehidupan pribadi dan profesional. Dari studi terdahulu terlihat jelas bahwa banyak sekali anteseden dan konsekuen WLB ditemukan. WLB yang baik menciptakan sejumlah hal konsekuensi positif sedangkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga individu memiliki pengaruh efek negatif.

REFERENSI

Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior,* 80(2), 372-379. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002.

Beutell, N. J. (2010). The Causes and Consequences of Work-Family Synergy: An Empirical Study in the United States. *International Journal of Management,* 27(3), 650-664.

Bloom, N., & Van Reenen, J. (2006), "Management practices, work–life balance, and productivity: a review of some recent evidence. *Oxford Review of Economic Policy*, 22(4), 457-482. https://doi.org/10.1093/oxrep/grj027.

Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M., & Gabriel Cegarra-Navarro, J. (2012). Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs. *Personnel Review,* 41(3), 359-379. DOI: 10.1108/00483481211212986.

Easmin, R., Anwar, T., Dovash, R. H., & Karim, R. (2019). Improving Work Life Balance: A Study on Employees in Private Commercial Banks of Bangladesh. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM),* 21(5), 1-12. DOI: 10.9790/487X-2105080112.

Edwards, J. R., & Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25,* 178-199. https://doi.org/10.2307/259269.

Frone, Russel., & Cooper (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78. DOI: 10.1037//0021-9010.77.1.65.

Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 70(4), 325-335. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x.

Githinji, F., & Wekesa, S. (2017). The Influence of Technology on Employees' Work Life Balance in the Insurance Industry. *IOSR Journal of Humanities and Social Science* 22(5), 21-26. DOI: 10.9790/0837-2205052126.

Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health,* 17(3), 907. DOI: 10.3390/ijerph17030907

Grzywacz, J. (2000). *Toward a theory of work-family enrichment.* Houston, TX.

Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies. A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31, 72-92. . https://users.ugent.be/~wbeyers/scripties2018/artikels/When%20work%20and%20family%20are%20allies.pdf.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N.J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. DOI: 10.2307/258214.

Hammer, L.B., Neal, M.B., Newson, J.T., Brockwood, K.J., & Colton, C. L. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 799-810. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.799.

Harrington, B. and Ladge, J. (2009), "Present Dynamics and Future Directions for Organizations. Organizational Dynamics", 38(2), 148-157.

Hudson. 2005. The Case for Work-Life Balance. The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.

Iacovoiu, V. B. (2020). Work-Life Balance between Theory and Practice. A Comparative Analysis Viorela Beatrice. *Economic Insights -Trends and Challenges* , 9(2), 57- 67.

Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management, 32*(1), 107-120.
https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226.

Koubova, V., & Buchko, A. A. (2013). Life-work balance: Emotional intelligence as a crucial component of achieving both personal life and work performance. *Management Research Review, 36*(7), 700-719. https://doi.org/10.1108/MRR-05-2012-0115.

Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Mohd Isa, M. F. (2016). The effect of emotional intelligence on police officers' work-life balance. *International Journal of Police Science & Management,* 18(3), 184-194https://doi.org/10.1177/1461355716647745.

.

Lambert, S. J. (1990). *Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. Human Relations,* 43(3), 239–257. Liu, P., Wang, X., Li, A., & Zhou, L. (2019). Predicting Work–Fahttps://doi.org/10.1177/001872679004300303.

mily Balance: A New Perspective on Person–Environment Fit. *Frontiers in Psychology,* 10, 1-13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01804.

Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology,* 31(2), 586–602. DOI: 10.1108/JMP-09-2014-0272.

McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line managers attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(2), 158-167. doi:10.1016/j.hrmr.2009.12.001.

Muresan, J. D., 2015. Sales Productivity Reported to Occupational Stress in the Retail Banking Field, Economic Insights–Trends and Challenges, 67(3), pp. 133-142. http://upg-bulletin-se.ro/old_site/archive/2015-3/14.Muresan.pdf.

Piotrkowski, C. (1979). Work and the family system: A naturalistic study of working class and lower middle class families. New York: The Free Press. https://doi.org/10.1093/sf/59.3.866

Rego, A., and Pina e Cunha, M. (2009), "Do the opportunities for learning and personal development lead to happiness? It depends on work-family conciliation", *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 334-348. doi: 10.1037/a0014248.

Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies,* 7(1), 129-146. https://doi.org/10.1108/sajbs-02-2017-0018.

Staines, G.L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations,* 33, 111-129. **DOIs:** 10.1177/001872678003300203

Virick, M., Lilly, J. D., & Casper, W. J. (2007). *Doing more with less. Career Development International,* 12(5), 463-480. DOI: 10.1108/13620430710773772

Wayne, J. H., Musisca, N. and Fleeson, W. (2004), "Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation". *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6

Wilkinson, S. J. (2008). Work-life balance in the Australian and New Zealand surveying Profession. *Structural Survey.* 26(2), 120-130. doi: 10.1108/02630800810883058.

Yutaka Ueda (2012). The Relationship between Work-life Balance Programs and Employee Satisfaction: Gender Differences in the Moderating Effect of Annual Income. *Journal of Business Administration Research*, 1(1), 65-74 DOI: https://doi.org/10.5430/jbar.v1n1p65