

## ABSTRACT

Building upon social-cognitive theory and boundary management theory, this study expands our understanding of how work-family self-efficacy and employee permeability preference affect work-family enrichment, with work-life balance also as a mediator. This study conceptualises the work-family interrelationship on self-efficacy and boundary management as an individual (preference of an employee) with respect to the permeability dimension. In a survey of 188 respondents who are married dual-career couples and living together, this study assessed work-family self-efficacy, employee permeability preference, work-life balance, and work-to-family enrichment. Regression analysis showed a strong positive association between work-family self-efficacy and work-family enrichment, with work-life balance mediating their relationship. Furthermore, employee permeability preference showed a strong negative association with work-life balance, also with work-life balance as their mediator. Theoretical and practical implications of the results will be discussed.

**Keywords:** *self-efficacy, boundary management, work-life balance, work-family enrichment, dual-career couples.*

## ABSTRAK

Berdasarkan teori sosial-kognitif dan teori manajemen batasan, studi ini memperluas pemahaman tentang bagaimana efikasi diri kerja-keluarga dan preferensi permeabilitas karyawan memengaruhi pengayaan kerja-keluarga dengan keseimbangan kerja-kehidupan sebagai mediator. Studi ini mengonseptualisasikan hubungan efikasi diri kerja-keluarga dan manajemen batasan dalam individu (preferensi karyawan) berkenaan dengan dimensi permeabilitas. Dalam survei terhadap 188 responden yang merupakan pasangan suami istri dengan karier ganda dan tinggal bersama, studi ini menilai efikasi diri kerja-keluarga, preferensi permeabilitas karyawan, keseimbangan kerja-kehidupan, dan pengayaan kerja-keluarga. Analisis regresi menunjukkan hubungan positif yang kuat antara efikasi diri kerja-keluarga dan pengayaan kerja-keluarga serta keseimbangan kerja-kehidupan memediasi hubungan tersebut. Hasil lebih lanjut, preferensi permeabilitas karyawan menunjukkan hubungan negatif yang kuat dengan pengayaan kerja-keluarga serta dengan keseimbangan kerja-kehidupan sebagai mediator. Implikasi teoritis dan praktis dari hasil dibahas lebih lanjut.

**Kata kunci:** *efikasi diri, manajemen batasan, keseimbangan kerja-kehidupan, pengayaan pekerjaan-keluarga, pasangan karier ganda.*