

BERDIRI DI DUA KAKI BERTAHAN PADA AMBISI

JURNAL SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama : Fajrin Fauzi Akmal

Nomor Mahasiswa : 15311312

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

BERDIRI DI DUA KAKI BERTAHAN PADA AMBISI

JURNAL SKRIPSI


UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Ditulis oleh:

Nama : Fajrin Fauzi Akmal
Nomor Mahasiswa : 15311312
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 24 Mei 2019

Telah disetujui oleh



Achmad Sobirin Drs., M.B.A., Ph.D., Ak.

الجمعة الإسلامية بالاندونيسيا

Standing In Two Feets Survive In Ambition

Fajrin Fauzi Akmal

Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia

Email: fajrin.akmalfauzi@gmail.com

ISLAM

ABSTRACT

This study titled Standing In Two Feets Survive In Ambition on Work-life balance will be undertaken in Bank BPD Industry. This study aims to know thr dynamics of a career owned, to know what the obstacles in work and family, and to to find out how attitudes are taken between career and family. This study used qualitative research method with five interviewees in two different banks. This resources are using data collection methods, interviews, observation, and documentation

The result of this study indicate that women work because they have desire to develop a career they owned, economic factors, parents background. In dividing the role there will be satisfaction or dissatisfaction in carrying out these two roles. Although spending a lot of time on work, career women feel they have a balance of work and family because of the supporting factors of not feeling stressed, family support, a conducive work environment, and satisfaction in helping and fulfilling household needs.

Keywords : Career Woman, Work-life balance

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Berdiri Di Dua Kaki Bertahan Pada Ambisi merupakan penelitian mengenai *Work-life balance* yang dilakukan di industri perbankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui alasan perempuan memilih karier yang dimiliki, untuk mengetahui hambatan dalam bekerja dan berkeluarga, dan untuk mengetahui bagaimana sikap yang diambil antara karier dan keluarga. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif pada lima narasumber dari dua bank yang berbeda. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu, wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Penelitian ini menemukan bahwa perempuan bekerja karena mempunyai keinginan untuk mengembangkan karier yang dimiliki, faktor ekonomi dan latar belakang orang tua. Dalam membagi peran tersebut akan ada kepuasan atau ketidakpuasan dalam menjalani dua peran tersebut. Walaupun menghabiskan banyak waktu untuk pekerjaan, perempuan karier merasa memiliki keseimbangan pekerjaan dan keluarga karena adanya faktor pendukung dari tidak merasakan stress, dukungan keluarga, lingkungan kerja yang kondusif, dan kepuasan dalam membantu dan memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Kata Kunci : *Perempuan Karier, Work-Life Balance, Industri Perbankan.*

A. Pendahuluan

Masyarakat di negara berkembang masih banyak pandangan bahwa wanita identik dengan pekerjaan rumah tangga yang merupakan tugas pokok dalam kehidupan berkeluarga. Hakikatnya yang wajib menafkahi keluarga adalah suami dan wanita hanya ditugaskan untuk menjaga keluarga mereka, seperti yang dinyatakan Coser dan Rokoff (1971) dalam Sekaran (1983) bahwa yang menentukan bahwa tugas utama wanita adalah untuk keluarga sementara pria menyediakan sarana ekonomi dan status sosial bagi keluarga. Dewasa ini, pertumbuhan wanita karier terus meningkat. Menurut data statistik BPS jumlah angkatan kerja pada Februari 2018 sebanyak 133,94 juta orang, naik 2,39 juta orang dibanding Februari 2017. Sejalan dengan itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 69,20 persen, meningkat 0,18 persen poin. TPAK perempuan meningkat sebesar 0,40 persen poin sedangkan TPAK laki-laki menurun 0,04 persen poin. Meningkatnya partisipasi wanita dalam berkerja tentu disebabkan dari beberapa faktor. Pekerjaan wanita sudah semakin luas, wanita saat ini ingin pekerjaan mereka lebih luas lagi karena berbagai faktor seperti peningkatan kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat dan juga bentuk aktualisasi diri. Apalagi seorang wanita karier yang bekerja di bank. Seperti yang diketahui, jam kerja di bank lebih statis atau ketat karena mempunyai jam kerja yang sudah ditentukan. Dibandingkan bekerja di perusahaan statup yang memiliki waktu yang fleksibel. Dengan jam kerja yang ketat ini, kurangnya celah untuk memikirkan kehidupan rumah dan harus fokus terhadap pekerjaan.

Seperti yang dinyatakan Lockwood (2003) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang dimana dua tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan seorang individu sama Waktu kerja di bank yang kaku dan tidak fleksibel, harus mempunyai pekerjaan rumah dan pekerjaan di tempat karier mereka. Ketika tidak mampu dalam mengelola pekerjaan dan waktu tentu akan menimbulkan masalah pada pola hidup tertentu. Menurut Hudson (2005) *Work-life balance* memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu

keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Jika salah satu tidak seimbang maka ada ketidakseimbangan yang dialami oleh wanita karier dalam dua peran yang dijalani.

Dalam memenuhi keseimbangan dua hal tersebut mendorong adanya celah untuk *sacrifice* atau pengorbanan salah satu dari pekerjaan-pekerjaan tersebut. Ketidakseimbangan terjadi apabila salah satu terabaikan. Sisi lain menajga dan meningkatkan karier, sisi sebaliknya menjaga kehidupan rumah tangga yang harmonis. keluarganya.

Tentu banyak waktu, pikiran dan tenaga yang digunakan untuk menjalankan karier tersebut. Hambatan-hambatan tersebut yang mengganggu work-life balance wanita karier. Menurut Weckstein (2008:10) *Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Dimana *work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja

Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap pekerja, agar pekerja memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Jika tidak seimbang akan ada pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan di rumah seperti yang dinyatakan penelitian Lewis & Guyere (2010) Narasumber penelitian tidak merasa mereka memiliki fleksibilitas dalam mengatur jadwal yang terkait dengan pekerjaan. Staf yang bekerja merasa bahwa pekerjaan mereka hidup secara signifikan tumpah ke kehidupan pribadi mereka. Dari hal tersebut bisa mengganggu keseimbangan salah satu faktor ataupun keduanya. Senada dengan Lewis, menurut Fisher (2001) ada empat dimensi work-life balance salah satunya adalah bagaimana pekerjaan bisa mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan yang bekerja. Ketika pekerjaan mempengaruhi waktu untuk keluarga akan menimbulkan konflik-konflik terhadap di kehidupan rumah.

Dari hal tersebut peneliti ingin meneliti *Work-life balance* dari wanita karier yang berkeluarga tersebut dalam dinamika karier yang dijalani, hambatan yang dialami, dan sikap dalam peran dalam pekerjaan dan keluarga untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaannya dengan kehidupan rumahnya.

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kualitatif. Hamdi dan Bahruddin (2014) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang dapat menjelaskan dan menganalisis penomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap kepercayaan, persepsi seseorang atau kelompok terhadap sesuatu. Sedangkan menurut Creswell (2007) penelitian kualitatif merupakan metode-metode mengeksplorasi makna yang oleh sejumlah atau sekelompok orang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan

Jenis penelitian yang digunakan penulis yaitu metode penelitian kualitatif studi fenomenologi, menurut Husserl dalam Raco (2010) fenomenologi adalah studi tentang bagaimana orang mengalami dan menggambarkan sesuatu. Dalam fenomenologi kita hanya mengetahui sesuatu, karena sesuatu itu dialami. Sehingga hal yang penting untuk diketahui adalah apa yang manusia alami dan bagaimana mereka memaknai serta menafsirkan pengalaman tersebut.

Dalam penelitian ini, narasumber yang diteliti berjumlah lima wanita karier yang bekerja di bank BPD DIY dan Bank X (disamarkan). Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer dengan pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan metode observasi. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sebelum ke lapangan, ketika di lapangan dan sesudah di lapangan. Analisis sesudah di lapangan di paparkan dalam bentuk reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data dalam penelitian ini dalam bentuk uji kredibilitas dan uji transferability.

C. Hasil dan Pembahasan

Alasan Berkarier

Perkembangan zaman saat ini yang modern membuat adanya pergeseran terhadap kaum perempuan. Kaum perempuan yang dulu hanya dipandang sebagai perempuan yang hanya mengurus rumah, sekarang sudah merambat ke berbagai bidang pekerjaan. Dari hal tersebut ada berbagai alasan perempuan untuk mempunyai pekerjaan. Salah satunya adalah kebutuhan ekonomi yang meningkat. Kebutuhan ekonomi yang terus meningkat menjadi alasan perempuan untuk bekerja. Dari pekerjaan tersebut bisa membantu ekonomi keluarga. Hal ini sesuai dengan teori hierarki Maslow dalam Siagian (2012) bahwa kebutuhan fisiologis ialah kebutuhan pokok manusia paling dasar seperti sandang, pangan, dan perumahan. Dari gaji yang didapati bisa memenuhi kebutuhan dasar keluarga seperti makanan untuk menutupi rasa laparnya, kebutuhan pakaian sehari-hari, dan rumah tempat untuk berlindung. Hal ini sesuai dengan temuan yang diteliti. Selaras hal tersebut juga bisa memenuhi kebutuhan rasa aman, dari pendapatan ini bisa memenuhi kebutuhan rasa aman.

Tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, perempuan saat ini juga bekerja karena adanya minat yang muncul dari diri sendiri untuk bekerja. Seperti dalam Herzberg dalam Siagian (2012) teori motivasi-higiene intinya salah satu sumber motivasi, yaitu bersumber dalam diri. Minat yang muncul dikarenakan ingin mengembangkan diri untuk terus berkembang. Menggali lebih dalam potensi yang ada pada dirinya untuk mendapatkan ilmu dan pengalaman. Sehingga keinginan untuk produktif menjadi alasan perempuan karier saat ini untuk bekerja. Hal ini sama dengan teori kebutuhan Maslow dalam Siagian (2012) akan kebutuhan aktualisasi diri Menurut penelitian Setyowati dan Arasanti (2010) pada umumnya keinginan wanita untuk terlibat dalam dunia kerja dikarenakan beberapa faktor yaitu, faktor pendidikan, kebutuhan dalam aktualisasi diri dan faktor ekonomi. Selain itu background orang tua menjadi salah satu alasan dalam memilih menjadi perempuan karir. Dari latar belakang orang tua bisa menjadi dasar dalam pemilihan untuk berkarier karena melihat dan menganalisis secara langsung dan adanya tuntunan dari kecil. Menurut Sukardi (1987:72) dalam pemilihan karir merupakan hasil interaksi antara faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, serta orang dewasa yang mempunyai peran penting. Bekerja juga

harus dilandasi dengan niat untuk ibadah. Sehingga pekerjaan tersebut bisa menjadi amalan. Bekerja dengan niat ibadah akan menjadi pahala bagi setiap individu yang menjalankannya. Alasan ini juga menjadi temuan dalam alasan perempuan untuk berkarier. Hal ini sama yang disampaikan Anshari (1993) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi ibadah menjadi salah satu alasan narasumber untuk berkarier.

Hambatan, dukungan dan solusi dalam menjalani dua peran

Bekerja di perusahaan yang bank yang mempunyai waktu kerja yang statis mengharuskan wanita karir yang bekerja disana harus fokus dalam mengerjakan pekerjaannya. Waktu kerja yang padat dan bahkan lembur sulit bagi wanita karir dalam membagi perannya. Jika sulit dalam membagi waktu maka akan ada ketidakseimbangan. Dalam penelitian ini, para narasumber kesulitan dalam membagi waktunya antara pekerjaan dan rumah. Menurut Hudson (2005) Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan di rumah dilihat dari tiga aspek, yang pertama keseimbangan waktu yang mengacu kepada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk kariernya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga. Tapi dalam kesulitan tersebut para narasumber berusaha mengantisipasi dengan memaksimalkan waktu sisa di rumah dan kualitas waktu di hari sabtu dan minggu.

Dengan ritme kerja yang padat, dan adanya tekanan bekerja di bank bisa menyebabkan lelah dan stress. Tetapi stress bisa diatasi dengan berbagai cara. Dalam penelitian ini, para narasumber tidak merasakan stress dikarenakan bisa menangani stress tersebut. Para narasumber mengatasi stress dengan konsultasi dan membagi masalah kepada rekan kerja, Seperti Lazarus (1993) salah satu aspek dalam menangani stress adalah *Seeking Social Support (For Emotional Reason)*, adalah suatu cara yang dilakukan individu dalam menghadapi masalahnya dengan cara mencari dukungan sosial pada keluarga atau lingkungan sekitar, bisa berupa simpati dan perhatian. Selain itu narasumber juga bisa mengatasi stress dengan menyikapi stress tersebut hal juga ada pada aspek *Problem Focused Coping* pada aspek *Self Control*, merupakan suatu bentuk dalam penyelesaian masalah dengan cara menahan diri, mengatur perasaan, maksudnya selalu teliti dan tidak tergesa dalam mengambil tindakan. Kemampuan dalam mengelola stress bisa mengurangi hambatan dalam pekerjaan. Seperti halnya Nikolaou dan Tsaousis (2002) menyatakan bahwa salah satu penyebab tingginya tingkat stres kerja adalah rendahnya kemampuan karyawan dalam mengelola perasaan yang biasa dikenal dengan istilah kecerdasan emosional

Lingkungan kerja juga bisa menghambat pekerjaan yang ada di kantor. Jika lingkungan kerja tidak kondusif dan suasana kerja tidak mendukung akan menghambat karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini, narasumber merasa lingkungan kerja di tempat mereka bekerja sangat kondusif dan mendukung. Adanya rekan kerja yang saling membantu dan juga atasan yang memahami kondisi karyawannya, membantu para narasumber dalam bekerja di tempat kerjanya. Berkaitan dengan Sedarmayanti (2009) Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Dukungan keluarga bagi para narasumber yang bekerja sebagai wanita karier sangat penting dalam menjalani dua peran tersebut. Dukungan tersebut akan menjadi suntikan bagi para narasumber dalam menyeimbangkan dua peran yang dijalani. Hal yang sama dengan Padma dan Reddy (2013) bahwa Dukungan dari anggota keluarga akan memainkan peran penting dalam menyeimbangkan kehidupan Pribadi dan Profesional. Jelas dari tabel regresi bahwa Dukungan anggota keluarga adalah prediktor yang dominan dari *Work Life Balance*.

Walaupun bekerja dari senin sampai jumat dan pulang kerja dari sore sampai agak malaman, para narasumber berusaha untuk memaksimalkan waktu yang ada ketika di rumah. Melepas atribut pekerjaan dan berusaha membuat kualitas waktu yang ada dengan keluarga. Hal lainnya dalam mengatasi waktu kerja yang terpakai adalah dengan memaksimalkan waktu yang berkualitas dengan keluarga di hari libur. Pada waktu inilah para narasumber membayar waktu yang terpakai pada pekerjaan untuk meningkatkan keeratan dan keharmonisan keluarga

Upaya-Upaya Menyeimbangkan Pekerjaan Dan Rumah

Untuk menjalani dua peran ganda, selain dukungan keluarga, juga dibutuhkan komunikasi yang baik antara para narasumber dengan keluarganya. Jam kerja yang padat dan tidak fleksibel, memang memakan banyak waktu untuk pekerjaan. Dari hal tersebut komunikasi menjadi hal penting dalam memperantarai hambatan yang ada. Dari dua peran ganda yang dijalani, ketika bekerja diketahui juga bahwa bekerja di bank memiliki waktu kerja yang padat, sehingga selama bekerja dalam hal mengurus anak para narasumber menitipkan bantuan dari pihak luar seperti jasa asisten rumah tangga dan juga bantuan dari pihak orangtua atau mertua.

Dari dua peran itu menjadi wanita karir banyak menghabiskan banyak waktu untuk pekerjaan. Sehingga ada pengorbanan yang dilakukan dalam menjalani dua peran tersebut. Dari pekerjaan tersebut ada kepuasan dan ketidakpuasan yang dijalani wanita karir yang bekerja di bank dari pengorbanannya tersebut. Kepuasan yang dirasakan dikarenakan beberapa faktor yaitu karena kondisi kerja yang mendukung dari budaya kerja dan gaji yang sesuai. Sesuai dengan Robbins (2011) menyatakan bahwa ada empat faktor seseorang puas dengan pekerjaannya yaitu kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang saling mendukung, pekerjaan yang menantang dan gaji yang pantas. Dari penelitian wanita karir yang berkeluarga yang diteliti oleh penulis, narasumber merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan dengan bisa berkarir dengan baik dan gaji yang sepadan sehingga bisa memenuhi kebutuhan keluarganya dan membantu ekonomi keluarga. Hal ini sesuai dengan teori hierarki Maslow dalam Siagian (2012) bahwa kebutuhan fisiologis ialah kebutuhan pokok manusia paling dasar seperti sandang, pangan, dan perumahan. Dari gaji yang didapati bisa memenuhi kebutuhan dasar keluarga seperti makanan untuk menutupi rasa laparnya, kebutuhan pakaian sehari-hari, dan rumah tempat untuk berlindung. Selaras hal tersebut juga bisa memenuhi kebutuhan rasa aman, dari pendapatan ini bisa memenuhi kebutuhan rasa aman. Di sisi lain adanya dukungan keluarga yang mendukung karier, dan lingkungan kerja yang baik menjadi kepuasan bagi para narasumber walaupun dengan waktu kerja yang padat.

D. Kesimpulan

Alasan wanita karier untuk bekerja dengan berbagai faktor yaitu karena latar belakang orang tua, faktor pemenuhan ekonomi keluarga, dan sebagai aktualisasi diri untuk meningkatkan potensi yang ada pada diri. Tidak hanya bekerja, bekerja juga diniatkan untuk beribadah. Faktor atasan juga berpengaruh terhadap karier wanita yang bekerja. Dari segi waktu kerja memang menjadi hambatan bagi narasumber dalam membagi perannya. Tapi para narasumber menyadari hal tersebut, dan melakukan usaha untuk mengantisipasi hal tersebut. Tapi dari hal tersebut para narasumber puas dengan pekerjaan yang dilakukan dikarenakan tidak merasakan stress dan mempunyai lingkungan kerja yang mendukung. Menyikapi dua peran wanita karier dan ibu rumah tangga, peneliti menyimpulkan para narasumber merasa seimbang antara pekerjaan dan keluarga walaupun mempunyai waktu yang padat. Para narasumber bisa mengantisipasi waktu kerja dengan memberikan pengertian, dan adanya bantuan dari asisten dan orang tua narasumber. Dukungan keluarga menjadi suntikan dalam bekerja sehingga ada juga kepuasan yang dirasakan narasumber dari pekerjaannya. Kepuasan dari pengorbanan waktu yang dilakukan, dengan bisa membantu dan memenuhi kebutuhan rumah

Daftar Pustaka

- Adame-Sánchez, C., González-Cruz, T. F., & Martínez-Fuentes, C. (2016). Do firms implement work–life balance policies to benefit their workers or themselves?. *Journal of Business Research*, 69(11), 5519–5523.
- Alteza, M., & Hidayati, L. N. (2009). Penelitian *Work-Family Conflict* Pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak dan Strategi Coping. Yogyakarta: UNY.
- Anshari (1993), Wawasan Islam. Pokok-Pokok Fikiran tentang islam dan Ummatnya, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Apperson dkk., (2002). Women Managers and the Experience Of Work-Family Conflict. *American Journal Of Undergraduate Research* Vol. 1 No. 3
- Arasanti (2010). Perempuan dan Jabatan Managerial Dalam Organisasi : WFC pada Perempuan Bekerja. *Research Paper UNISBANK*. Salatiga : Universitas Kristen Satya Wacana.
- Baltes, Boris. B; Clark, Malissa, A; Chakrabarti, Madhura. 2010. *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. Oxford University Press, Inc : New York

- Baruch, Yehuda. (2015). Career Development: Multilevel Perspective. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*.
- Beham, & Drobnič, (2010) Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25 Issue: 6, pp.669-689, <https://doi.org/10.1108/02683941011056987>
- Dizaho, E. K. (2017). Achieving Work-life balance Through Flexible Work Schedules and Arrangements. *Global Business and Management Research: An International Journal*. 9(1), 455–466.
- Dessler, Gary. (2005). *Human Resource Management Tenth Edition*. Prentice Hall. Florida International University
- Fisher, G. G. (2001). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study* (Doctoral Dissertation, Bowling Green State University, USA). Retrieved from Pro Quest Dissertations & Theses database (UMI No. 3038411).
- Galea, C., Houkes, I., & De Rijk, A. (2014). An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1090-1111.
- Gaol, L. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kompas Gramedia
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471
- Greenhaus, J., Collins, K. and Shaw, D. (2003), “The relation between work-family balance and quality of life”. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 63 No. 3, pp. 510-31.

- Hamdi, Asep Saepul., & Bahruddin, E. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. Yogyakarta: BPEE
- Hudson (2005). *The Case for Work-life Balance: Closing the Gap between Policy and Practice*. Australia: Hudson Highland Group, Inc.
- Jindal, Anjali Agarwal, Shivani Garg, & Pooja Rastogi, Renu. (2013). *Role of Job Design for Achieving Work Life Balance*.
- Kalliath & Brough (2008). Achieving work–life balance. *Journal of Management & Organization*.
- Khallash, S., & Kruse, M. (2012). *The Future of Work and Work-Life Balance 2025*. *Futures*, 44(7), 678–686. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2012.04.007>
- [Lazarus \(1993\). *From Psychological Stress To The Emotions : A History Of Changing Outlooks*. Department of Psychology, University of California, Berkeley, California 94720](#)
- [Lestari, Sri. 2012. *Psikologi Keluarga Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik dalam Keluarga*. Kencana Prenada Media Group.](#)
- [Lewis, Robert A. & Gruyere, Les Roches \(2010\) *Work-Life Balance In Hospitality: Experiences From A Geneva-Based Hotel*. *International Journal of Management & Information Systems*.](#)
- [Luthans, Fred. \(1998\). *Organizational Behavior*. Eight Edition, McGraw-Hill International Book Company, New York.](#)
- [Lockwood. \(2003\) *Work/Life Balance Challenges and Solutions*. Society Human Resource Management. USA](#)

- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Matlin M.W/ (2008). *The Psychology of Women* (6th ed.). Belmont: Thomson Higher Education
- Meenakshi, S. P., Subramanyam, V., & Ravichandran, K. (2013). The importance of work-life-balance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* vol, 14(3), 31-35.
- Miles, M.B. dan Huberman, A.M. 1984. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. New Delhi: Sage Publications Ltd.
- Moleong, Lexy J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
- Muthukumar, M., Savitha, R., & Kannadas, P., (2014). *Work-life balance*. *Global Journal of Finance and Management*. ISSN 0975-6477 Vol. 6 No. 9
- Munandar, S.C,Utami.(2001). *Wanita karir : Di dalam Rintangan dan Peluang*. Mudzhar dkk. (2001) *Wanita Dalam Masyarakat Indonesia : Akses,Pemberdayaan, Kesempatan*. Sunan Kalijaga Press Yogyakarta.
- Nikolaou, I. dan I. Tsaousis. (2002). Emotional Intelligence in Workplace: Exploring Its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4): 327-342.
- Padma. S, Reddy M. Sudhir. (2013). *Role of Family Support in Balancing Personal and Work Life of Women Employees*. *International Journal of Computational Engineering & Management*, Vol. 16 Issue 3, May 2013
- Parakandi, M., & Behery, M. (2016). Sustainable human resources: Examining the status of organizational work–life balance practices in the United Arab Emirates. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 55, 1370–1379. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2015.07.095>
- Raco, Jozef. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Gramedia Widia Sarana Indonesia. Jakarta

- Ritawati, Agustina. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 9 No.1, hal. 82-93
- Robbins, S.P & Judge, T.A (2011). *Organizational Behavior*. New York : Pearson Prentice Hall.
- Santhi, T.S., & Sundar, DR.K. (2012), A study on the Work-life Balance of Women Employees in Information Technology Industry. *International Journal of Business Economics & Management Research*, Issn online : 2249-2286. Vol 2, Issue 1, Jan 2012
- Sarafino, E.P., & Smith, T.W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions: Seventh Edition*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Schabracq Marc J. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology*. England : John Wiley & Sons, Ltd,
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach Sixth Edition*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U. (1983) How husbands and wives in dual-career families perceive their family and work worlds. *Journal of Vocational Behavior*, 288-302
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Singh, P. and Khanna, P. (2011). WorkLife Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*. Vol. 2, No. 2, pp. 188-206
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2017). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*

- Skinner, N., Elton, J., Auer, J., & Pocock, B. (2014). *Understanding and managing work–life interaction across the life course: a qualitative study*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(1), 93-109.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2010). *Managing Human Resources*. South-Western: Cengage Learning.
- Stoner, C. R., Hartman, R. I., & Arora, R. (1990). Work/family Conflict: A Study of Women in Management. *Journal of Applied Business Research*, 7(1), 67-74.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sukardi, Dewa Ketut. (1987). *Bimbingan Karier di sekolah-sekolah*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Surya, M. (1988). *Dasar Penyuluhan (Konseling)*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Dirjen Dikti.
- Sugiyono. (2012). *Metapel Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.
- Taylor, S.E., Peplau, L.A., & Sears, D.O. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Thompson, John, & Martin, Frank. (2005). *Strategic Management Awareness and Change*. 5th Edition. South-Western: Cengage Learning.
- Weckstein, SH. (2008). *How To Practice The Art Of Life Balance*. E-book. Copyright: Stacey Weckstein Hoffer.
- Yulie, C, Chang, Artemis, Gudmundsson, Amanda, Sawang, Sukanlaya. (2012). *The Role of Life Friendly Policies on Employees Work-life Balance*. *Journal of Management and Organization*. 18(1): 53–63.

Internet Access

<https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160308121332-277-116053/wanita-karier-indonesia-terbanyak-keenam-di-dunia> Endro Priherdityo, CNN Indonesia | Selasa, 08/03/2016 14:22 WIB

<https://www.kajianpustaka.com/2017/12/keseimbangan-kehidupan-kerja-work-life-balance.html>

<https://lifestyle.kompas.com/read/2013/07/16/2247341/Alasan.Perempuan.Indonesia;Mengejar.Karier>. Penulis : K. Wahyu Utami diakses pada tanggal 13 April 2018 pukul (14.39)

<http://kupang.tribunnews.com/2016/01/07/pertumbuhan-jumlah-pekerja-perempuan-meningkat>. Editor: Paul Burin diakses pada tanggal 14 April 2018 pukul (12.24)

<http://politiktoday.com/wanita-dan-politik-di-asia/>. Penulis: Rocky Tamtama Saputra Editor: Muhammad Rafiuddin Zamzami diakses pada tanggal 18 April 2018 pukul (23:05)

BPS_Berita-Resmi-Statistik_Keadaan_Ketenagakerjaan-Indonesia-Februari-2018.pdf

Skripsi

Maslichah, Nur Intan. (2017). Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Skripsi*

Safitri, Kania. (2007). Gender Dalam Pengembangan Karir Wanita. *Skripsi*