

Hubungan Beban Kerja dengan *Work Life Balance* pada Wanita Karir *Single Parent*

Relationship of Workload with Work Life Balance in Single Parent Career Women

Roro Murdaningrum

Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya

[rororumurdaningrum@gmail.com](mailto:rorumurdaningrum@gmail.com)

Abstrak

Wanita karir saat ini telah menjadi hal biasa di dunia industri, namun kondisi ditengah pandemi covid-19 yang sedang terjadi di Indonesia juga menuntut wanita karir untuk meningkatkan potensi dan produktifitas dalam bekerja. Semakin banyak wanita karir, tentu akan dihadapkan dengan polemic peran ganda, utamanya bagi wanita karir yang sudah menikah dengan status *single parent* atau orang tua tunggal. Tugas mengurus rumah tangga dan pekerjaan menjadi permasalahan mendasar yang ditemui wanita karir. Permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kehidupannya sebagai orang tua tunggal. Kebutuhan untuk dapat seimbang dalam kehidupan maupun pekerjaan penting bagi wanita karir *single parent* untuk dapat meminimalisir konflik peran ganda yang terjadi, sehingga *work life balance* harus dimiliki wanita karir *single parent*. Penelitian ini berupaya mengetahui hubungan beban kerja dengan *work life balance* pada wanita karir *single parent*. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dengan menggunakan skala *work life balance* dan skala beban kerja. Metode pengumpulan data dengan menggunakan google form, dan Teknik pengambilan sample menggunakan *non probability (purposive) sampling* wanita karir *single parent*. Berdasarkan hasil pengukuran *work life balance* terhadap beban kerja yang dimiliki wanita karir *single parent* terdapat koefisien korelasi sebesar 0.010 $p < 0.05$ yang berarti terdapat hubungan beban kerja dengan *work life balance* pada wanita karir *single parent*.

Kata Kunci : *work life balance, wanita karir single parent, beban kerja*

Abstract

Career women have now become commonplace in the industrial world, but the conditions in the midst of the covid-19 pandemic that are happening in Indonesia also require career women to increase their potential and productivity at work. A lot of career woman, of course it will be confronted with a dual role polemic, especially for married career women with *single parent* status or *single parents*. The task of taking care of the household and work is a fundamental problem confronted by career women. These problems can affect his life as a *single parent*. The need to be balanced in life and work is important for *single parent* career women to be able to minimize dual role conflicts that happen, so *work life balance* must be owned by *single parent* career women. This study seeks to determine the relationship between workload and *work life balance* in *single parent* career women. This research uses *product moment* correlation analysis technique using *work life balance* scale and workload scale. The data collection method used google form, and the sampling technique used *non-probability (purposive) sampling* of *single parent* career women. Based on the results of measuring *work life balance* on the workload of *single parent* career women, there is a correlation coefficient of 0.010 $p < 0.05$, which means that there is a relationship between workload and *work life balance* in *single parent* career women.

Keywords: *Work Life Balance, Single Parent Career Woman, Workload*

PENDAHULUAN

Kondisi dunia yang sejak tahun 2020 telah dikejutkan dengan permasalahan yang dialami hampir seluruh Negara, termasuk Indonesia. Penyebaran virus Covid 19 terus meningkat hingga puncaknya pada tahun 2020 akhir dan hingga saat ini.

Universitas Muhammadiyah Semarang

Seminar Nasional Publikasi Hasil-Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

Faktor meningkatnya angka kematian yang diakibatkan virus Covid 19 menuntut pemerintah untuk terus melakukan pengambilan keputusan dengan upaya meminimalisir penyebaran Covid 19. Berbagai aturan telah diterapkan, termasuk aspek kehidupan manusia, dan salah satu dampak paling nyata adalah pada sektor perekonomian dan perindustrian di Indonesia.

Adanya pandemi Covid 19 berdampak pada krisis ekonomi yang dapat mengancam eksistensi dan produktifitas dari sektor perindustrian sehingga menuntut perusahaan untuk dapat bertahan dan tetap meningkatkan status perekonomian di Indonesia. Berbagai tantangan yang dihadapi perusahaan untuk tetap eksis dan produktif di masa pandemi tentu berdampak pada peningkatan tugas yang selanjutnya dilakukan oleh sejumlah pekerja.

Pada saat ini keberadaan wanita sebagai pekerja atau selanjutnya disebut wanita karir juga termasuk salah satu pekerja yang mengalami dampak dari adanya pandemi Covid 19. Keberadaan wanita dalam dunia industri telah banyak menunjukkan fenomena yang tidak kalah menarik. Menurut *Deputy Head of Mission* Kedutaan Besar Australia, H. E. Allaster Cox, dalam acara *Women Lead Forum* 2021, menyatakan bahwa kepemimpinan dari perempuan adalah salah satu bentuk pendorong utama kesetaraan *gender* dan memiliki pengaruh yang signifikan dalam bentuk pemulihan ekonomi suatu negara. Wanita karir adalah tenaga kerja yang sangat potensial, maka dari itu wanita karir dituntut mampu melakukan aktifitas pekerjaan sama seperti pria.

Wanita karir yang berkeluarga sekaligus bekerja merupakan dua domain yang saling berkaitan, sehingga wanita karir sering mengalami adanya konflik peran. Wanita diminta untuk berkomitmen pada pekerjaan, namun satu sisi wanita karir memiliki tanggung jawab sebagai ibu. Peran ganda sebagai wanita karir dan juga Ibu rumah tangga, pada akhirnya sering membawa wanita dalam kondisi tidak mampu menyeimbangkan diri karena adanya benturan dari berbagai peran yang dipegang oleh wanita karir. Wanita karir yang telah berkeluarga memiliki tanggung jawab lebih terhadap keluarganya, begitu pula permasalahan pada wanita karir *single parent*. Menurut Beban (dalam Robbins, 2003) dalam penelitiannya menyatakan Ibu dengan orang tua tunggal mengalami ketegangan antara kepuasan hidup keluarga dan kepuasan kerja. Dua domain yang dimiliki ibu tunggal adalah keberadaan yang penting, antara keluarga dan tempat kerja, mengalami konflik ketika ibu tunggal berjuang untuk hidup dengan baik di kedua peran tersebut. Hal ini menjadikan tantangan tersendiri dalam menghadapi peran ganda sebagai pekerja dan orang tua tunggal atau *single parent*.

Adapun pendapat Beban (dalam Robbins, 2003) menyebutkan bahwa masalah pengalaman orang tua tunggal dalam pergaulan seperti, harus pergi bekerja, termasuk kurangnya dukungan dalam mengurus rumah dan anak-anak. Menurut Garrett dkk (dalam Robbins, 2003) orang tua tunggal terus-menerus dikejar waktu. Bekerja, berbelanja, memasak, dan rumah tangga adalah bentuk kegiatan yang tetap. Ketika tuntutan dalam pekerjaan atau kehidupan pribadi meningkat, dapat menciptakan situasi yang tidak seimbang, jika waktu dan energi hanya dapat memuaskan satu peran dan membuatnya sulit untuk berpartisipasi dalam peran

lain, maka akan terdapat konflik pada kehidupan bekerja (Higgins, dkk dalam Maszura 2020).

Menurut artikel *International Labour Organization* (ILO) menjelaskan adanya individu di sebagian besar negara menyebut bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sebagai salah satu tantangan utama yang dihadapi wanita karir serta pada saat yang bersamaan. Menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga adalah tantangan nomor satu di negara maju dan berkembang. Penelitian yang dilakukan Lowe (dalam Maszura, 2020) menyatakan bahwa individu yang tidak dapat mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan mengalami permasalahan dalam lingkup keluarga, termasuk penurunan keterlibatan dalam keluarga, rendahnya kepuasan keluarga. Begitu pula pada saat tuntutan yang berasal dari keluarga dan kepentingan sosial tidak dapat terpenuhi, maka secara alami individu tersebut akan mengorbankan jam kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadi (Duxbury, dan Higgins, dalam Maszura 2020).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti tanggal 29 September 2021 kepada wanita karir *single parent* menyebutkan bahwa terdapat permasalahan mengenai pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga menyebabkan masalah psikologis yang muncul, seperti tidak teraturnya waktu tidur, hingga permasalahan kondisi kesehatan fisik yang dialami wanita karir *single parent*. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hasanah & Matuzahroh (2017) dampak negatif yang dialami oleh wanita karir diantaranya seperti berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, gangguan kesehatan dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga yang lain.

Work life balance salah satu aspek yang dapat mengetahui kemampuan wanita karir dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Adapun manfaat pentingnya memiliki *work life balance* antara lain, 1) meningkatnya tingkat kepuasan kerja; (2) semakin tingginya keamanan kerja (*job security*); (3) meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*; (4) berkurangnya tingkat stres kerja; dan (5) semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental. Keterlibatan wanita karir dalam mencapai *work life balance* adalah peran penting dapat untuk dapat menyeimbangkan pekerjaan serta kehidupan pribadi secara bersamaan, agar dapat tetap berpartisipasi dalam kegiatan sehari-hari bersama keluarga maupun pekerjaan menjadi lebih baik.

Work life balance memiliki faktor yang mempengaruhi, adapun salah satunya adalah beban kerja. Rizzo et al. 1970; Cooper et al. (dalam Rukhviyanti) beban kerja merupakan sebuah situasi dimana individu harus menghadapi tuntutan peran yang tinggi, tanggung jawab atau kegiatan yang perlu diselesaikan dalam waktu tertentu dan seterusnya kemampuan mereka untuk tampil. Beban kerja dibutuhkan untuk dapat membantu individu meningkatkan kinerjanya, namun harus diwaspadai ketika tingkat beban kerja mencapai titik optimal atau tingkat menengah. Sedangkan peran ganda yang di alami wanita karir *single parent* akan menjadi sebuah kondisi yang menekan sehingga dapat mengakibatkan menurunnya kinerja, dan performa dalam menyelesaikan tugas-tugas di tempat bekerja. Fokus penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar hubungan beban kerja dapat

menjadi faktor yang mempengaruhi *work life balance* pada wanita bekerja yang menjadi orang tua tunggal atau *single parent*.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Wanita Karir

Wanita karir dalam kamus besar Bahasa Indonesia mengartikan bahwa kata “wanita” berarti perempuan dewasa. Sedangkan “karir” berarti individu yang berkecimpung dalam kegiatan profesi (usaha ataupun perkantoran).

Wanita karir mengacu pada profesi tertentu dimana wanita berkecimpung dalam kegiatan profesi, baik usaha sendiri maupun dalam perusahaan yang dilandasi pendidikan (Munandar dan Utami dalam Puspitasari 2018). Seorang wanita karir berarti memiliki pekerjaan khusus di luar rumah, wanita karir dapat mengaktualisasikan diri dan menekuni bidang yang dipilihnya.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa wanita karir merupakan wanita dewasa yang berkecimpung dalam sebuah profesi, dan dilandasi pendidikan untuk dapat mengaktualisasikan diri dan menekuni bidang tertentu.

2. *Work Life Balance*

Work life balance merupakan bentuk keterlibatan dalam berbagai peran dengan tingkat perhatian, waktu, keterlibatan atau komitmen dengan kuantitas yang seimbang. Konsep keseimbangan kehidupan kerja dapat didefinisikan secara formal sebagai bentuk keterlibatan dalam sebuah pekerjaan dan peran non-pekerjaan yang menghasilkan hasil jumlah kepuasan yang sama dalam domain kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Secara spesifik, Greenhaus mendefinisikan *work life balance* sebagai upaya alokasi waktu dan psikologis secara seimbang dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sambil memperoleh banyak kepuasan dari kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (dalam Sirgy dan Lee, 2016).

II.6 Beban Kerja

Munandar (dalam Jaeni 2020) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk dapat diselesaikan dalam batasan waktu tertentu dengan menggunakan potensi dan keterampilan dari tenaga kerja tersebut.

Menpan nomor KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah kegiatan yang harus dapat diselesaikan oleh suatu unit kerja dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut *website* PERMENDAGRI Nomor 12/2008 menjelaskan beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dan merupakan hasil kali antara volum kerja dan norma waktu.

Berdasarkan uraian definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja di suatu

unit untuk dapat diselesaikan dalam batasan waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Teknik analisis *product moment*. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji hipotesis. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan *google form*.

Fokus penelitian ini adalah *work life balance* pada wanita karir *single parent* yang dikaitkan dengan peran beban kerja. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *non probability purposive* yang dilakukan secara acak oleh peneliti, sehingga kemungkinan sampel diambil dalam suatu populasi tidaklah sama. Melalui Teknik ini peneliti tidak dapat mengetahui apakah sampel yang diambil dapat mewakili populasi yang lebih besar atau tidak, serta tidak dapat menunjukkan sejauh mana sampel mewakili populasi. Didapatkan 89 responden.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 jenis kuesioner dengan skala model likert. Kuesioner tersebut berisi skala *work life balance* dan beban kerja. Skala disusun berdasar aitem-aitem *favourable* dan *unfavourable* pada skala *work life balance*, sedangkan pada skala beban kerja menggunakan aitem *favourable* saja. Pilihan jawaban untuk skala *work life balance* tersebut yaitu Sangat Setuju (SS); Setuju (S); Netral (N); Tidak Setuju (TS); Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan pilihan jawaban untuk skala beban kerja menggunakan Tidak Pernah (1); Satu atau dua kali dalam Satu Bulan (2); Satu atau dua kali dalam Satu Minggu (3); Satu atau dua kali dalam Satu Hari (4); Beberapa kali dalam satu Hari (5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Diskriminasi

a. Hasil Uji Validitas Aitem Skala *Work Life Balance* dan Beban Kerja

Perhitungan validitas pada skala *Work Life Balance* dilakukan menggunakan program JASP. Uji diskriminasi aitem skala *Work Life Balance* dilakukan sebanyak 2 kali untuk mendapatkan aitem valid dengan batasan > 0.3 maka diperoleh aitem valid sebanyak 15 aitem dari total aitem awal 24. Koefisien aitem valid bergerak dari 0.596 – 0.307.

Perhitungan validitas pada skala beban kerja dilakukan menggunakan program JASP. Uji diskriminasi aitem skala Beban Kerja untuk mendapatkan aitem valid dengan batasan > 0.3 maka diperoleh aitem valid sebanyak 5 dengan koefisien aitem valid bergerak dari 0.701- 0.430.

b. Uji Reliabilitas Alat Ukur *Work Life Balance* dan Beban Kerja

Pengujian reliabilitas ini dilakukan pada aitem valid menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan koefisien reliabilitas >0.5 (Azwar, 2016). Hasil koefisien reliabilitas skala *work life balance* sebesar $0.838 > 0.05$, sedangkan hasil koefisien reliabilitas skala beban kerja sebesar $0.838 > 0.05$ sehingga dapat dikatakan kedua skala tersebut adalah reliabel.

Uji Asumsi

c. Uji Normalitas Alat Ukur *Work Life Balance* dan Beban Kerja

Uji normalitas sebaran data dianalisis menggunakan Teknik *Kolmogorov-Smirnov Test for Normality*. Berdasarkan hasil uji analisis tersebut diketahui bahwa skala *Work Life Balance* mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Adapun kriteria dari uji normalitas yaitu apabila $p > 0,05$ maka sebaran data dikatakan normal begitupun sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebaran data dikatakan tidak normal (Hadi dan Parmadingsih, 2000). Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.058 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada skala *work life balance* memiliki distribusi normal. Pada hasil uji normalitas skala beban kerja menunjukan nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data skala beban kerja memiliki distribusi normal.

d. Uji Linieritas Skala *Work Life Balance* dan Beban Kerja

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel linier atau berada dalam satu garis lurus. Kedua variabel dikatakan variabel jika $p < 0.05$. berdasarkan hasil pengolahan data menunjukan hasil $F = 6.914$ dengan nilai $p = 0.010 < 0.05$. maka dapat dikatakan hubungan antara kedua variabel menunjukan linieritas.

e. Uji Hipotesis *Work life Balance* dengan Beban Kerja

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* didapatkan hasil statistik dengan nilai $p 0,010 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan *work life balance*. Begitu pula nilai koefisien korelasi sebesar $-0,276$ yang berarti terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan *work life balance*. Maka semakin tinggi beban kerja yang didapatkan wanita karir single parent maka semakin rendah *work life balance* yang dimiliki, begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang didapat maka semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki wanita karir single parent. Adapun sumbangan efektif antar variabel sebesar 27,6%, sisanya terdapat faktor lain yang mampu mempengaruhi tingkat *work life balance* pada wanita karir *single parent*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* pada hubungan beban kerja dengan diketahui bahwa nilai $p 0.010 < 0.05$ maka hipotesis dapat diterima, karena nilai $p < 0.05$ artinya terdapat hubungan beban kerja dengan *work life balance* pada wanita karir. *Work life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan seseorang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam menjalani peran sebagai ibu tunggal atau *single parent*. Sedangkan beban kerja

merupakan faktor yang menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi *work life balance* pada wanita karir *single parent* secara langsung dan memiliki sumbangan efektif sebesar 27,6%.

Terdapat analisis deskripsi pada tiap aspek skala *work life balance*, terbukti sumbangan sebesar 56% pada aspek *Work Interference with Personal Life* (WIPL) yang berarti wanita karir *single parent* merasakan bahwa tuntutan pekerjaan telah mengganggu kehidupan pribadi secara langsung, terdapat aitem berbunyi seperti “saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi karena tuntutan pekerjaan” lebih banyak mendapatkan skor tinggi pada keseluruhan responden. Peran ganda yang di jalani membuat individu tersebut memerlukan upaya lebih dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan keluarga, hal ini pada akhirnya sering mempengaruhi munculnya masalah dan tanggung jawabnya ketika berperan sebagai wanita bekerja, peran istri, dan peran sebagai ibu. Selain itu didukung oleh penelitian lain, yang menyatakan bahwa wanita karir akan berhadapan dengan konflik dalam menjalani peran ganda, peran dan tanggung jawab sebagai wanita karir dan sebagai ibu rumah tangga atau istri. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, seperti merenggangnya ikatan antar anggota keluarga dan implikasi lain. (Karatepe & Kilic, dalam puspitasari, 2018).

Peneliti juga berupaya melihat secara keseluruhan keadaan responden terhadap beban kerja yang dapat menjadi penunjang *work life balance* pada diri individu, berdasarkan hasil penghitungan sebesar 31% responden memiliki *work life balance* yang baik, artinya dengan adanya beban kerja yang ada namun wanita karir *single parent* masih mampu menyeimbangkan peran pada saat di pekerjaan dan dalam kehidupan pribadinya. Akan tetapi, sebanyak 30% responden memiliki *work life balance* yang rendah, yang berarti beban kerja yang dimilikinya ditempat kerja mampu menjadikan dirinya kesulitan dalam menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beban kerja merupakan sebuah tekanan tersendiri yang mampu menjadi faktor mempengaruhi *work life balance* seperti pertanyaan pada aitem skala beban kerja “Seberapa sering pekerjaan mengharuskan anda bekerja dengan sangat cepat” dan “Seberapa sering pekerjaan anda membuat anda hanya memiliki sedikit waktu untuk menyelesaikannya” menjadi aitem yang memberikan sumbangan terbesar pada keseluruhan responden dalam penelitian ini. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nurwahyuni (2019) dengan judul pengaruh beban kerja pada *work life balance* untuk analisis karyawan belum menikah dan menikah memiliki arti semakin rendah beban kerja yang diberikan pada karyawan, maka semakin tinggi pula *work life balance* yang dirasakan karyawan, begitu juga sebaliknya. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan Rizky dan Afrianti (2018) mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap *work life balance* pada karyawan dinas sosial provinsi Jawa Timur di Surabaya. Pekerjaan dengan tuntutan tinggi akan membuat perawat yang memiliki peran sebagai ibu akan pulang kerumah dalam kondisi kelelahan, dalam kondisi tersebut dapat menyebabkan ibu yang bekerja tidak mempunyai energi cukup dalam mengurus keluarganya.



KESIMPULAN

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *work life balance* pada wanita karir *single parent* diketahui bahwa nilai $p\ 0.010 < 0.05$ maka beban kerja terbukti menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* pada wanita *single parent*. Begitu pula pada hasil prosentase aspek *work life balance* yang paling banyak mendapatkan skor tinggi yaitu *Work Interference with Personal Life*, yang berarti pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi. Terdapat sumbangan efektif sebesar 27,6% dan kemungkinan terdapat faktor lain seperti kepuasan kerja, dukungan sosial dll. mampu menjadi faktor lain yang mempengaruhi *work life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, Nursiani and Fanggidae. 2018. *Journal of Management*. Vol. 7, No.2 p225 *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang*
- Aprilia, Katarina Harum Putri. 2019. Skripsi. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Work-Life Balance Pada Perawat IGD Wanita*. Unika Soegijapranata Semarang
- Azwar, Saifuddin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fisher, Gwenith. Carrie A. Bulger. Carlla S Smith. 2009. *Journal of Occupational Health Psychology*. Volume 14 Nomor 4, 441-456. *Beyond Work and Family: a Measure of Work/ Non Work Interference and Enhancement*.
- Greenhause, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. 2002. *Journal of Vocational Behaviour*, 510-513. The relation between Hadi dan Parmadingsih. 2000. *Metodologi Penelitian*: Yogyakarta: Andi
- Hakim, Diaz Destin. Ike Agustina. 2019. Skripsi. *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Fotografer di Yogyakarta*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- International Labour Organization (ILO)*. (<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> diakses tanggal 30 September 2021)
- Jaeni. 2020. Skripsi. *Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
- Maszura, Leni. 2020. Thesis. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Dimensi-Dimensi Big-Five Personality Terhadap Work-Life Balance*. Program Magister Psikologi Profesi Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara Medan
- Nikmah, Hidayatun Atiqah. Libbie Annatagia. 2018. Skripsi. *Dukungan Suami dan Work Life Balance pada Wanita Bekerja*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Nurwahyuni, Siti. 2019. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 7 Nomor 1. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)*. Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya



- Pratiwi, Ika Wahyu. 2021. *Work Life Balance pada Wanita Karir yang Telah Berkeluarga*. Universitas Borobudur Jakarta
- Puspitasari, Yohana Dian. 2018. Skripsi. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kinerja Wanita Karir*. Undergraduate thesis, Institut Teknologi Sepuluh Nopember
- Rizky, Denizia dan Tri Wulida Afrianty. 2018. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 61. Nomor 4. Agustus 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)*
- Robbins Lenore Rasmussen. 2003. Journal of Family and Consumer Sciences Education, Vol. 21, No. 1. *Single Mothers: The Impact of Work on Home and The Impact of Home on Work*. Utah State University
- Rukhviyanti, Novi. 2011. Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi. Volume III Nomor 1 Mei. *Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity dan Work Overload Terhadap Kinerja*. STAN Indonesia. Bandung
- Sirgy, Joseph. Lee Dong-Jin. 2016. Research Quality Life. *Work Life Balance: an Integrative Review*. Virginia Polytechnic Institute & State University, Blacksburg, Virginia