

Work-family conflict dan *work-life balance* pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya

Tuti Syaima Masita, Dea Ayu Delyara, M. Luthfi Fernando, Gathot Himmawan, dan Grandita Satira Claudianty
Program Studi Magister Profesi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya – Indonesia

Korespondensi: tutisyaima1@gmail.com

Diserahkan: 13 Mei 2019

Diterima: 17 Juni 2019

Abstrak. *Work-family conflict* adalah suatu keadaan dimana terjadi tekanan antara dua peran, yaitu peran individu atas pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat seimbang, sedangkan *work-life balance* adalah suatu keadaan ketika individu mampu menyeimbangkan peran (antara peran di pekerjaan dan keluarga). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance* pada prajurit wanita TNI-AL di Surabaya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work-family conflict* (Netemeyer) dan skala *work-life balance* (Fisher) yang telah diadaptasi versi bahasa Indonesia. Data penelitian diperoleh dari 50 prajurit wanita TNI AL yang telah berkeluarga. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Dengan menggunakan uji hipotesis analisis regresi linier sederhana, didapatkan hasil bahwa (1) *work-family conflict* pada prajurit wanita TNI-AL di Surabaya berada dalam kategori sedang, (2) *work-life balance* pada prajurit wanita TNI-AL di Surabaya berada dalam kategori tinggi, dan (3) *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance* pada prajurit TNI-AL di Surabaya.

Abstract. *Work-family conflict* known as pressure occurs between the two roles, which is role at work and in the family can not be balanced. *Work-life balance* is a situation when someone is able to share the roles (between role at work and family) and feel any satisfaction in his roles. This research aims to know (1) *work-family conflict* on woman Navy soldier in Surabaya, (2) *work-life balance* on woman Navy soldier in Surabaya, and (3) the impact of *work-family conflict* toward *work-life balance* on woman Navy soldier in Surabaya. The instrument of this research are *work-family conflict* scale (Netemeyer) and *work-life balance* scale (Fisher) that has adapted to Indonesia version. The research data was obtained from 50 Indonesian navy soldiers who were married. The sampling technique in this study is a probability sampling technique with a simple random sampling method. Using linear regression analysis, it was found that (1) *work-family conflict* on woman Navy soldier in Surabaya is classified into moderat category, (2) *work-life balance* on woman Navy soldier in Surabaya is classified into high category, and (3) *work-family conflict* does not have a significant impact toward *work life balance* on woman Navy soldier in Surabaya.

Kata kunci: *work-family conflict*, *work-life balance*

1. Pendahuluan

Prajurit TNI merupakan aset Negara sebagai sumber daya potensial yang bertugas menghadapi kemungkinan ancaman nyata terhadap keutuhan wilayah dan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Prajurit TNI terdiri atas personel laki-laki dan wanita, dimana personel wanita pada kesatuan tubuh TNI dikenal dengan sebutan WAN TNI. Khusus pada satuan TNI Angkatan Laut, personel wanita disebut dengan Korps Wanita Angkatan Laut (Kowal). Hasil survei pers TNI AL menunjukkan bahwa terdapat 1.766 wanita yang memilih untuk berkarir di Korps Wanita TNI Angkatan Laut (KOWAL) se-Indonesia. Dari jumlah tersebut, data menunjukkan bahwa 70% Kowal di Indonesia telah berstatus menikah (data pers TNI AL, 2016).

Tidak berbeda dengan personel laki-laki, Kowal juga memiliki beberapa tugas penting di dalam profesinya. Kowal bertugas untuk menjaga dan melindungi kedaulatan serta menjaga wilayah Negara

Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), termasuk tugas perang dan tugas-tugas lain yang terkait dengan tanggung jawabnya sebagai seorang prajurit. Namun, terkait dengan kodrat diri mereka sebagai wanita, Kowal yang telah menikah dan memiliki anak juga tetap memiliki tugas yakni menjadi Ibu rumah tangga dengan mengurus suami, mendidik anak dan mengatur rumah tangga. Dari kedua peran yang diembannya tersebut, seorang prajurit wanita dapat dikatakan memiliki peran yang ganda.

Peran ganda mengakibatkan tuntutan lebih yang dapat menimbulkan permasalahan. Terdapat wanita yang mampu dan menikmati peran ganda namun ada beberapa wanita kesulitan mengembangkan kedua tugas tersebut. Hal ini disebabkan karena kedua peran tersebut menuntut kinerja yang sama baiknya. Wanita yang lebih memprioritaskan pekerjaan, akan mengorbankan banyak hal dengan keluarga. Sebaliknya, apabila wanita lebih memprioritaskan keluarga maka akan berdampak pada menurunnya kinerja (Whelan-Berry dan Gordon, 2002 dalam Paramita dkk., 2004). Hal inilah yang dapat menimbulkan *work-family conflict*. Frone dkk., (1992) mengemukakan bahwa *work family conflict* terjadi pada saat individu berusaha memenuhi tuntutan antara peran pekerjaannya dan perannya dalam memenuhi kebutuhan keluarga ataupun sebaliknya. Frone dkk., (1992) mendefinisikan bahwa *work-family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada individu yang memiliki peran ganda antara pekerjaan dan keluarga, pada satu sisi harus bertanggung jawab terhadap keluarga dan di sisi lain harus memperhatikan dan mengurus keluarga.

Menurut Netemeyer dkk., (1996), *work-family conflict* terdiri atas adanya tekanan dari pekerjaan (*work demand*) dan dari keluarga (*family demand*). *Work demand* mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu pekerjaan, sedangkan *family demand* mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan anak. Untuk menghindari *work-family conflict* yang mungkin muncul pada peran ganda, seorang wanita harus mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya (Handayani, 2013). Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan seseorang disebut dengan *work life balance*. *Work-life balance* atau keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya (Handayani, 2013). Menurut Kaur (2013), *work-life balance* memainkan peran penting untuk hidup terbebas dari masalah kesehatan yang berhubungan dengan mental (seperti stress, depresi, kecemasan dan lain-lain) serta memperoleh kepuasan dalam pekerjaan, dan strategi adaptif dalam menangani situasi stress baik di tempat kerja maupun di rumah. Keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan menjadi suatu kebutuhan bagi individu agar tercipta kehidupan yang penuh makna dan berkualitas. Definisi keseimbangan bukan berdasarkan jumlah atau kualitas, namun lebih diartikan secara psikologis (Utami, 2011).

Telah dilakukan berbagai penelitian mengenai *work-life balance* pada wanita karir. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui peran ganda dan *work-life balance* para istri yang bekerja di PT. Bumi Mas Agro dalam mengatur waktu mengurus rumah tangganya (sektor domestik) dan melaksanakan perannya di luar rumah yang bekerja sebagai buruh (sektor publik). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran istri dan ibu belum maksimal di dalam melaksanakan aktivitasnya (Risnawati, 2016). Diketahui sampai dengan saat ini belum ditemukan adanya penelitian mengenai *work-life balance* pada wanita yang berkarir di bidang pertahanan Negara yaitu sebagai prajurit wanita TNI. Beban kerja seorang wanita karir di bidang pertahanan sebagai prajurit wanita dirasakan lebih besar daripada beban kerja wanita karir pada umumnya. Berdasarkan hasil penelitian Delyara, dkk (2016) dijelaskan bahwa seorang prajurit wanita mengemban tugas yang berbeda dengan wanita karir pada umumnya. Seorang prajurit wanita TNI mengemban tugas-tugas struktural dan tugas tambahan yang terdiri atas tugas pengembangan diri seperti pendidikan lanjut dan perintah-perintah atasan diluar tugas kedinasannya, yang menuntut seorang prajurit wanita untuk selalu siap kapan pun perintah diterima. Hal ini dapat menyebabkan konflik peran yang dirasakan prajurit wanita menjadi lebih besar. Menurut Wadsworth dan Southwell (2010), militer AS yang tampak kaku dan tidak fleksibel menyediakan insentif yang kuat dengan tetap menjaga dukungan sosial dari organisasi untuk mencapai keseimbangan kehidupan-pekerjaan atau *work-life balance* para prajuritnya.

Berdasarkan uraian di atas, hal inilah yang melatarbelakangi penelitian ini untuk dilakukan. Di luar pengaruh dukungan sosial dari organisasi, peneliti ingin mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance* pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya.

2. Metode

Menurut Netemeyer dkk., (1996), *work-family conflict* adalah bentuk pertentangan atau konflik antar peran pada pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab di dalam kehidupan berkeluarga. *Work-family conflict* adalah suatu keadaan dimana terjadi tekanan antara dua peran, yaitu peran pada pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat seimbang atau bertentangan. Pengukuran *work-family conflict* dalam penelitian ini menggunakan skala yang telah diadaptasi bahasa untuk kepentingan skripsi oleh Rahmawati (2015) dari skala yang dikembangkan oleh Netemeyer dkk., (1996). Skala *Work-Family Conflict* versi bahasa Indonesia ini terdiri dari 10 aitem yang telah diujikan pada populasi perawat rumah sakit dan memiliki validitas 0.683 (cukup baik) dan reliabilitas 0.904 (sangat baik). Netemeyer (1996) menerangkan bahwa *work-family conflict* memiliki dua indikator yaitu, *work demand* dan *family demand*. *Work demand* mengacu pada tekanan yang timbul akibat lebihnya beban kerja dan adanya batas waktu pekerjaan sedangkan *family demand* berkaitan dengan adanya tekanan waktu yang berkaitan dengan dalam menjalankan kehidupan berkeluarga.

Fisher (2009), mengemukakan bahwa *work-life balance* adalah hal yang dilakukan individu dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja, yang di dalamnya terdapat *individual behavior* yang dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Pengukuran *work-life balance* dalam penelitian ini menggunakan skala yang telah diadaptasi bahasa untuk kepentingan skripsi oleh Laela (2015) dari skala yang dikembangkan oleh Fisher (2009). Skala *Work-Life Balance* versi bahasa Indonesia ini terdiri atas 35 aitem yang telah diujikan pada populasi wanita pekerja dan memiliki reliabilitas yang sangat baik yaitu 0.940. Fisher (2009) *work-life balance* memiliki 4 dimensi yakni (1) WIPL (*Work Interference With Personal Life*), yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. (2) PLIW (*Personal Life Interference with Work*), mengacu seberapa besar kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. (3) PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*), mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. (4) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), mengacu sejauh mana pekerjaan individu meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Populasi dalam penelitian ini adalah prajurit wanita TNI AL di Surabaya sejumlah 545 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 50 orang para prajurit wanita TNI AL yang telah berkeluarga. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* dilakukan dengan mengambil 50 orang secara acak di 5 dari 8 satuan kerja (satker) AL yang ada di Surabaya. Sebelum melakukan uji regresi, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu yang terdiri atas uji normalitas dan linieritas. Metode analisis data yang digunakan dalam mengolah data-data penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS 16.0 for Windows.

3. Hasil Analisis Statistik

Mayoritas subjek penelitian adalah prajurit wanita TNI AL pada strata pangkat Perwira dengan lama dinas dan berkeluarga selama 5-10 tahun, sebagaimana dirangkum pada Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian dengan persentase 82% memiliki tingkat *work-life balance* sedang dan dengan persentase 96% subjek penelitian berada pada tingkat *work-life balance* yang tinggi. Pada penelitian ini, *work-family conflict* dan *work-life balance* didefinisikan berturut-turut sebagai variabel X dan Y. Variabel X dan Y yang digunakan dalam penelitian ini perlu

diuji secara statistik untuk mengetahui relevansinya. Terdapat empat uji statistik yang dilakukan, yaitu uji distribusi variabel, uji linearitas, uji *F* dan *t*.

Tabel 1. Kategorisasi subjek penelitian

Variabel	Kategori	Subjek	%
<i>Work-Family Conflict</i>	Sangat Rendah	0	0%
	Rendah	4	8%
	Sedang	41	82%
	Tinggi	5	10%
	Sangat Tinggi	0	0%
<i>Work-Life Balance</i>	Sangat Rendah	0	0%
	Rendah	0	0%
	Tinggi	48	96%
	Sangat Tinggi	2	4%

Dengan menggunakan asumsi normalitas ($\text{sig.} > 0.05$), diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa distribusi data *work-family conflict* dan *work-life balance* adalah sebesar 0,42 dan 0,66 secara berturut-turut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel X dan Y telah terdistribusi secara normal. Sedangkan melalui uji linearitas dengan nilai signifikansi sebesar 0.450 (>0.05), diketahui bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X (*work-family conflict*) dan variabel Y (*work-life balance*). Adapun berdasarkan uji *F*, diketahui nilai *F* hitung = 2.877 dengan nilai signifikansi 0.001, yang menunjukkan bahwa model regresi signifikan sehingga dikatakan dapat digunakan untuk memprediksi variabel. Sementara itu, berdasarkan uji *t*, diketahui nilai *t* hitung = 1.696 dengan nilai signifikansi 0.096 ($\text{sig.} > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance*. Tidak adanya pengaruh yang signifikan ini dapat diartikan bahwa keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) prajurit wanita TNI-AL di Surabaya tidak dipengaruhi tekanan kedua peran (*work-family conflict*) yang diembannya.

4. Pembahasan

Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) memandang *work-life balance* sebagai suatu keadaan dimana tidak terdapat konflik diantara kedua peran yang diemban, dalam pekerjaan maupun keluarga. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Handayani (2013) diketahui bahwa untuk menghindari tekanan dari *work-family conflict* yang mungkin muncul pada peran ganda, seorang wanita harus mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya. Maka, hasil penelitian ini kontradiktif dengan teori ataupun hasil penelitian sebelumnya. Walaupun demikian, terdapat hasil penelitian terdahulu yang sejalan dengan hasil penelitian ini. Tamang (2010) menyatakan bahwa konflik peran tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan pada pencapaian keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*). Hal ini karena individu yang sama dapat menjalankan peran yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan tuntutan yang berbeda dari masing-masing peran. Tuntutan yang berbeda-beda dari peran tersebut memiliki kemungkinan untuk memunculkan suatu konflik peran (*work-family conflict*) pada individu. Namun, *work-life balance* pada individu tidak hanya dipengaruhi oleh konflik peran yang dirasakannya, melainkan dapat dipengaruhi oleh sentralitas kerja, jenjang karir, dan otonomi pekerjaan (Chang dkk., 2010), sistem kerja yang fleksibel (Giannikis & Mihail, 2011), dan ketersediaan program ramah keluarga (McCharty dkk., 2000).

Menurut Carlson dan Kacmar (2000) sentralitas pada satu peran saja dapat menimbulkan suatu *work-family conflict*. Dengan kata lain, individu yang menganggap pekerjaan sebagai hal terpenting

dalam kehidupan akan cenderung meluangkan waktu lebih banyak pada pekerjaan tersebut. Tindakan tersebut akan berpengaruh pada pencapaian *work-life balance*. Rodhes (1983) menyatakan bahwa etika kerja, nilai-nilai, dan kepuasan akan berubah sesuai dengan jenjang karir yang dialami individu, sehingga jenjang karir yang berbeda memberikan pandangan yang berbeda pula pada *work-life balance*. Chang dkk., (2010) menambahkan, dalam beberapa studi empiris efek positif dari otonomi pekerjaan pada *work-life balance* tidak konsisten. Seperti penelitian dari Hill dkk., (1996) yang menyatakan ketika individu mendapatkan otonomi atas pekerjaannya justru dapat menimbulkan ketidakseimbangan dalam memprioritaskan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian empiris mengenai sistem kerja yang fleksibel memberikan dampak yang positif terhadap *work-life balance*. Hal ini karena sistem kerja fleksibel sangat berperan penting pada organisasi, dengan membuat perusahaan lebih memperhatikan dan mendorong para karyawan untuk dapat menurunkan stres, kejenuhan dan meningkatkan produktifitas, dibandingkan dengan perusahaan yang hanya menggunakan jam kerja yang konvensional (Giannikis & Mihail, 2011). Selanjutnya ketersediaan program ramah keluarga (*work family-friendly program*) jika dipraktikkan pada setiap level individu akan menghasilkan prespektif yang berbeda pula (McCarthy dkk., 2000). Hartig dkk., (2007) menyatakan bahwa ketika individu terlalu memberatkan perhatian kepada keluarga akan menimbulkan tumpang tindih yang akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* prajurit wanita TNI-AL di Surabaya tergolong dalam kategori sedang, yang berarti bahwa kondisi antara pekerjaan dan keluarga yang dirasakan masih tidak terlalu menekan. Dengan kondisi yang semacam ini, *work-life balance* yang dimiliki tergolong tinggi. Prajurit wanita TNI-AL di Surabaya merasa sangat mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Prajurit wanita TNI-AL di Surabaya mampu membagi peran-perannya dan merasakan adanya kepuasan, sehingga *work-family conflict* yang dimunculkan akibat peran ganda yang diembannya cenderung tidak berpengaruh.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* prajurit wanita TNI-AL di Surabaya berada pada kategori sedang, *work life balance* pada prajurit wanita TNI-AL di Surabaya berada pada kategori tinggi, dan *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* prajurit TNI-AL di Surabaya. Harapan dan saran yang dapat disampaikan bagi organisasi adalah adanya beban kerja personel yang semakin terukur sesuai dengan kapasitas dan kemampuan, seperti pengkajian tentang struktur tata kerja dan penempatan personel prajurit wanita agar tugas dan tanggung jawab tidak saling tumpang tindih dan mampu dilaksanakan secara profesional. Agar prajurit wanita TNI AL dapat lebih memberikan perhatian serta kebijaksanaan waktu untuk keluarga, diharapkan memiliki atau menumbuhkan keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan untuk menekan terjadinya *work-family conflict* yang mungkin dihadapi.

Referensi

- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference?. *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
- Chang, A., McDonald, P., & Burton, P. (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: a critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2381-2413.
- Delyara, dkk. (2016). Gambaran work-life balance pada prajurit wanita yang berperan ganda di dinas x tni al. Penelitian Kualitatif. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, American psychological association, Vol.14 (4).

- Giannikis, S. K., & Mihail, D. M. (2011). Modelling job satisfaction in low-level jobs: Differences between full-time and part-time employees in the Greek retail sector. *European Management Journal*, 29(2), 129-143.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori Border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90.
- Hartig, T., Kylin, C. and Johansson, G. (2007), "The telework tradeoff: stress mitigation versus constrained restoration", *Applied Psychology: An International Review*, 56, 232-53.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel psychology*, 51(3), 667-683.
- Kaur, J. (2013). Work-Life balance: its correlation with satisfaction with life and personality dimensions amongst college teachers. *International journal of marketing, financial services & management research*, 2(8), 24-35.
- Laela, Chofitnah Rohmatul. (2015). Pengaruh relation oriented leadership behavior terhadap work-life balance pada wanita pekerja. Skripsi, Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(2), 158-167.
- McDonald, J. (2008). Measuring personality construct: the advantages and disadvantages of self report, informant reports and behavioral assessments. *Enquire*, 1-19.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4).
- Novelia, P. (2013). Hubungan antara work-life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. 1-44.
- Paramita, Paloma & Waridin. (2004). Analisis pengaruh work-family balance dan program family friendly terhadap kepuasan kerja studi kasus pada rumah sakit panti wilasa citarum, semarang. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Rahmawati, A. (2015). Pengaruh work-family conflict dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit ghrasia yogyakarta. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Jogjakarta.
- Rhodes, S. R.: 1983, 'Age-Related Differences in Work Attitudes and Behavior: A Review and Conceptual Analysis', *Psychological Bulletin* 93, 328-367.
- Risnawati. (2016). Peran ganda istri yang bekerja dalam membantu ekonomi keluarga buruh perkebunan kelapa sawit pada pt. Bumi mas agro di kecamatan sandaran kabupaten kutai timur. *Jurnal Sosiatri Sosiologi*, Vol.4 (3).
- Tamang, G. B. (2010). Antecedents and consequence of work-life balance. *PYC Nepal Journal of Management*, 3(1), 81-99.
- Utami. (2011). Strategi work-life balance pada dosen perempuan berperan ganda (studi kasus di program studi arsitektur). Tesis, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Wadsworth, Shelley M. & Southwell, K. (2010). Military families: extreme work and extreme 'work-family'. *Journal: Focus On Workplace Flexibility*.
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applies psychology*, 77(1), 65.