

KERJA DI GENGAMANKU KELUARGA DI HATIKU *Interpretative Phenomenological Analysis Tentang Work-Family Balance Pada Ibu Bekerja*

Aditya Yulyan Wijayanto, Nailul Fauziah*

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH, Kampus UndipTembalang, Semarang, Indonesia 50275

adityayulyan17@gmail.com

Abstrak

Keputusan wanita untuk bekerja akan membawa wanita pada peran ganda. Oleh sebab itu wanita perlu menciptakan harmonisasi diantara peran-peran tersebut sehingga bisa berjalan seimbang. Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap pengalaman individu dalam menyeimbangkan antara tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga (*work-family balance*). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis dan teknik analisis IPA (*Interpretative Phenomenological Analysis*). Pemilihan subjek ditentukan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik purposif. Subjek penelitian berjumlah tiga orang ibu bekerja yang telah bekerja sejak sebelum menikah, usia anak di bawah 18 tahun dan belum bekerja, pernah mengalami konflik peran dan memiliki suami yang bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family balance* ditandai dengan tercapainya kepuasan pada setiap peran yang dijalankan yang subjek tunjukkan dengan perasaan bahagia dalam menjalankan peran-perannya tersebut. Usaha subjek untuk menyeimbangkan peran gandanya adalah dengan mengatur waktu, meminta bantuan orang lain, memperpendek jarak fisik ranah peran dan strategi komunikasi. Tercapainya keseimbangan peran dipengaruhi oleh adanya dukungan sosial dari tempat kerja, keluarga dan dukungan sosial lainnya. Faktor lain yang turut mempengaruhi adalah pemahaman akan peran yang dijalankan, prioritas, konsep diri, kecerdasan emosi dan religiusitas subjek. Keseimbangan yang dicapai oleh subjek memberikan dampak positif pada kinerja dan loyalitas terhadap pekerjaannya serta terjaganya keharmonisan rumah tangga.

Kata Kunci: *Work-Family Balance*; Ibu Bekerja; Keseimbangan Peran; Fenomenologis; IPA

Abstract

Women's decisions to work will bring women in multiple roles. Therefore women need to create harmonization between these roles so that can be balance. The aim of this study is to reveal individual's experiences in balancing between work and family role demands. This study uses qualitative method with phenomenological approach and technique of analysis with IPA (*Interpretative Phenomenological Analysis*). Subject is determined by using nonprobability sampling method with purposive technique. Subjects of this study were three working mothers who have been working since before marriage, the age of children under 18 years of age and not yet working, have experienced role conflict and have a working husband. The results show that *work-family balance* is characterized by the achievement of satisfaction in each roles that the subjects show with sense of happiness in performing these roles. The subject's attempt to balancing her multiple roles is by manage times, ask for help from others, shorten the physical distance of the role domain and communication strategy. Achieving the balance of roles is influenced by social support from workplaces, families and other social support. Other factors that influence are the understanding of the role that is executed, priorities, self-concept, emotional intelligence and religiosity. The balance achieved by the subject gives positive impact on the performance and loyalty to her work and the maintenance of family harmony.

Keywords: *Work-Family Balance*, Working Mothers, Role Balance, Phenomenological, IPA

PENDAHULUAN

Peran wanita semakin berkembang seiring dengan perkembangan jaman. Kesempatan wanita untuk bekerja di luar rumah semakin besar dengan adanya kemajuan di berbagai bidang dan sektor kehidupan. Menurut Anoraga (2009), banyak perubahan dan kemajuan diberbagai bidang dan sektor kehidupan, salah satunya adalah munculnya fenomena semakin besarnya jumlah wanita

yang bekerja dan semakin banyaknya wanita yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang jarang ditempati oleh wanita.

Keputusan wanita yang telah menikah untuk bekerja menjadikan wanita memiliki peran ganda yang berkaitan dengan pemenuhan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Peran ganda yang dijalani wanita disebutkan oleh Herdiansyah (2016) sebagai beban ganda (*double burden*) yaitu beban peran yang dikarenakan tugas-tugas domestik (keluarga) harus tetap diutamakan oleh wanita di samping tugas-tugas publik (pekerjaan). Keputusan tersebut bukanlah keputusan yang salah akan tetapi hal yang terpenting adalah kemampuan untuk menyeimbangkan kedua tanggung jawab yang diembannya.

Kenyataannya dalam melaksanakan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, wanita menemui hambatan dalam usahanya menciptakan keseimbangan antara kedua peran. Penelitian yang dilakukan oleh Keene dan Quadagno (2004) menunjukkan 60% orang dewasa yang bekerja sulit mencapai keseimbangan, terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dan memiliki anak berusia di bawah 18 tahun.

Masalah yang dihadapi wanita kaitannya dengan penjalanan peran ganda adalah munculnya konflik peran ganda. Konflik peran ganda yang dialami oleh wanita memberikan dampak negatif bagi wanita jika tidak diatasi dengan benar. Penelitian Namayandeh, Juhari dan Yaacob (2011) menunjukkan bahwa konflik yang dialami wanita tersebut akan memberikan dampak pada kepuasan sebagai individu, kepuasan perkawinan, kepuasan pekerjaan dan terjadinya gangguan psikosomatis.

Penelitian yang dilakukan oleh Murtiningrum (2005) menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja yang artinya, semakin besar konflik peran ganda menyebabkan meningkatnya stres kerja. Selain itu, konflik peran ganda juga mempengaruhi kehidupan keluarga seseorang. Konflik peran ganda dapat memicu ketidakharmonisan rumah tangga. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trastika (2010) menyimpulkan bahwa peningkatan tingkat konflik peran ganda yang dihadapi wanita akan menyebabkan menurunnya tingkat keharmonisan rumah tangga.

Meskipun banyak kasus mengenai terjadinya konflik dalam penjalanan peran ganda, banyak juga wanita yang berhasil menjalankan peran ganda secara seimbang. Hasil survei dari Accentured tahun 2013 menunjukkan bahwa 70% responden dari 33 negara menyatakan telah mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Survei tersebut juga memperlihatkan bahwa 86% perempuan Indonesia telah memiliki *work-family balance*, dimana presentasi tersebut menduduki peringkat kedua dari 33 negara responden survei (Harian Kompas, 9 Maret 2013).

Clark (2000) mengungkapkan keseimbangan kerja dan keluarga merefleksikan kepuasan individu dalam peran di ranah keluarga maupun peran dalam ranah kerja, dengan konflik yang minimal. Greenhaus dan Allen (2011) mengutarakan bahwa *Work-Family Balance* adalah keseluruhan penilaian tingkat efektivitas dan kepuasan individu dalam menjalankan peran di ranah kerja dan keluarga yang sesuai dengan nilai-nilai kehidupan individual mereka pada setiap poin yang telah mereka tetapkan. Keseimbangan tersebut ditunjukkan dengan pencapaian kepuasan individu dan adanya keterlibatan individu yang efektif pada setiap peran yang dijalani, sesuai dengan nilai-nilai prioritas kehidupan individu baik di ranah pekerjaan maupun di ranah keluarga.

Keberhasilan wanita yang telah menikah dan bekerja mencapai keseimbangan kerja-keluarga dipengaruhi oleh keberhasilan wanita dalam menerapkan strategi untuk mengatasi konflik kerja-keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2007) menunjukkan keberhasilan wanita menyeimbangkan peran ganda dipengaruhi oleh dukungan suami dan strategi coping yang

dijalankan wanita. Selain itu Utami (2011) menyimpulkan dalam penelitiannya, disamping menggunakan strategi *alternating, outsourcing, bundling, techflexing* dan *simplifying* wanita dalam usaha mencapai keseimbangan peran ganda juga berpegang teguh pada nilai-nilai religius, berbagi pengetahuan dan menyesuaikan diri dalam kehidupan sosial

Wanita yang telah berhasil dalam menyeimbangkan peran ganda akan memberi pengaruh pada diri individu dan organisasi atau instansi tempat individu bekerja. Hasil dari tercapainya keseimbangan kerja-keluarga pada pekerja wanita yang telah menikah yang paling utama adalah tercapainya kesejahteraan keluarga. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati (2009) yang menyimpulkan bahwa keseimbangan kerja-keluarga memiliki hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan subjektif keluarga, dimana kesejahteraan subjektif meliputi kesejahteraan fisik, ekonomi, sosial dan psikologis.

Menurut Moore (2007) pekerja yang mampu mencapai work-family balance akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan perilaku positif dalam bekerja seperti menurunnya intensi untuk meninggalkan pekerjaan dan ketidakhadiran serta meningkatnya produktivitas kerja. Ketika perusahaan atau organisasi berkomitmen untuk membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan mereka dengan bekerja, ada perbaikan yang pasti dalam kinerja, dan menciptakan komitmen karyawan yang lebih besar terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan teknik Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Pendekatan IPA bertujuan untuk mengeksplorasi pemaknaan subjek terhadap kehidupan pribadi dan sosialnya secara mendetail (Smith, Flower & Larkin, 2009).

Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur sebagai metode pengumpulan data. Partisipan dalam penelitian ini dipilih menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah tiga orang ibu bekerja yang mulai bekerja dari sebelum menikah, bekerja karena alasan ekonomi dan aktualisasi diri, usia anak di bawah 18 tahun dan belum bekerja, pernah mengalami konflik peran serta memiliki suami yang bekerja. Deskripsi lengkap mengenai subjek disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1.
Deskripsi Subjek

Inisial subjek	Usia	Pekerjaan	Usia awal bekerja	Pekerjaan suami	Jumlah anak	Usia anak pertama	Domisili
ER	43	Guru	23	PNS	5	17	Sukoharjo
STI	39	Karyawan	18	Karyawan	2	10	Klaten
SR	39	Petani	13	Buruh	2	16	Klaten

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengalaman ibu bekerja dalam menyeimbangkan peran ganda (kerja dan keluarga) serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, peneliti memperoleh lima tema induk yaitu, (1) gambaran kehidupan kerja, (2) dinamika keluarga, (3) penjalanan peran ganda, (4) faktor-faktor yang mempengaruhi penjalanan peran dan (5) eksplorasi pencapaian keseimbangan peran. Kelima tema induk yang merangkum tema-tema super-ordinat disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2.

Tema Induk dan Tema Super-ordinat Terkait

Tema Induk	Tema Super-ordinat
<i>Gambaran Kehidupan Kerja</i>	Perjalanan Pengalaman Bekerja
	Dorongan untuk Bekerja
	Pandangan tentang Manfaat Bekerja
	Spesifikasi Pekerjaan
<i>Dinamika Keluarga</i>	Konsep Keluarga
	Pemahaman Peran sebagai Ibu Rumah Tangga
	Pengasuhan Anak
<i>Penjalanan Peran Ganda</i>	Problematika Bekerja dan Berumah Tangga
	Manfaat antar Peran yang Dirasakan
	Strategi Penjalanan Peran
<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penjalanan Peran</i>	Latar Belakang Individu
	Karakteristik Individu
	Orientasi terhadap Peran
	Prioritas Kehidupan
	Karakteristik Tempat Kerja
	Dukungan Keluarga Inti
	Dukungan Sosial Lain
	Religiusitas
<i>Eksplorasi Pencapaian Keseimbangan Peran</i>	Kepuasan Individu
	Komitmen Peran
	Keharmonisan Keluarga
	Hubungan Sosial

Peran ganda yang dijalankan subjek dimulai ketika subjek memutuskan untuk tetap bekerja setelah menikah. Dorongan wanita untuk tetap bekerja setelah menikah karena untuk menambah penghasilan keluarga dan untuk ekonomi yang tidak tergantung dari suami. Selain itu, keputusan wanita untuk bekerja setelah menikah adalah untuk mengisi waktu luang dan menghindari rasa kebosanan (Al Hibri, Salih, Ganf, Mudzhar & Alvi, 2001).

Salah satu dorongan subjek untuk bekerja adalah untuk mengaktualisasikan potensi serta kemampuan yang dimiliki. Handayani, Afiati & Adiyanti (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa wanita memaknai bekerja sebagai aktualisasi diri karena merasa mempunyai kemampuan. Dengan bekerja akan mendapatkan suatu kehormatan, mampu mengembangkan diri, mengasah kepribadian, menjadi pribadi yang mandiri dan fokus pada hal positif.

Meskipun bekerja subjek tetap memiliki tugas sebagai ibu rumah tangga seperti menyiapkan makanan, pemeliharaan rumah dan manajemen keuangan keluarga. Al Qarasi (2003) mengungkapkan tugas seorang ibu rumah tangga sebagai akuntan keluarga yaitu mengelola pendapatan dan anggaran belanja keluarga dengan sebaik-baiknya. Subjek di dalam keluarga juga menjalankan perannya sebagai ibu bagi anak-anaknya. Peran sebagai ibu bagi anak-anak meliputi tugas wanita untuk mendidik dan merawat anak dengan menciptakan iklim psikis dan psikologis yang penuh kasih sayang, kesabaran ketenangan dan kehangatan sehingga dapat merangsang pertumbuhan anak-anak menuju pada kedewasaan (Gunarsa & Gunarsa, 2000).

Subjek dalam keluarga juga memiliki peran sebagai pendukung bagi karir dan kesuksesan suami. Sarafino & Smith (2011) menjelaskan bahwa dukungan emosional merupakan dukungan yang melibatkan empati, perhatian, kepedulian, perhatian positif dan dorongan kepada orang lain. Dukungan sosial akan lebih berarti bagi seseorang ketika diberikan oleh orang yang memiliki

hubungan signifikan dengan individu yang bersangkutan seperti orang tua, pasangan (suami atau istri), anak dan keluarga lainnya (Tylor, Peaplaw & Sears, 2009).

Permasalahan yang dihadapi subjek dalam menjalankan peran ganda adalah munculnya konflik peran antara peran dalam rumah tangga dan pekerjaan. Carlson dan Grzywacz (2008) menyebutkan bahwa sisi negatif dari hubungan antara pekerjaan dan keluarga adalah munculnya konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*). *Work-family conflict* yaitu bentuk konflik antar peran dimana tuntutan pekerjaan dan peran dalam keluarga tidak sesuai pada beberapa hal sehingga, partisipasi dalam satu peran terganggu karena partisipasi dalam peran lainnya (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Selain konflik yang dihadapi, dalam menjalankan peran ganda menjadikan subjek bisa mengambil manfaat dari penjalanan peran di pekerjaan untuk diterapkan di keluarga, begitu pula sebaliknya. Dari pekerjaan yang digeluti, subjek mendapatkan ilmu dan pengalaman yang bisa diterapkan di kehidupan keluarga. Carlson dan Grzywacz (2008) mengungkapkan sisi positif dari hubungan kerja dan keluarga adalah adanya hubungan yang saling menguntungkan dari penjalanan peran di salah satu ranah terhadap ranah peran yang lain.

Subjek dalam menjalankan peran dalam keluarga dan pekerjaan memiliki strategi yaitu dengan mengatur waktu, meminta bantuan orang lain, memperpendek jarak fisik ranah peran dan strategi komunikasi. Kreiner (dalam Allen, Cho & Meier, 2014) menyebutkan bahwa individu menggunakan beberapa strategi dalam mengintegrasikan tuntutan dalam pekerjaan dengan tugas rumah tangga, yaitu dengan menyesuaikan ulang masalah-masalah antara pekerjaan dan rumah tangga. Strategi ini dibagi dalam empat kategori besar yaitu, strategi *behavioral* yang berkaitan dengan penjalanan peran, strategi temporal yang berkaitan dengan pengelolaan waktu, strategi fisik yang berupa pengatasan jarak antar ranah peran dan strategi komunikasi.

Paulose (2014) menjabarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family balance* dalam empat kategori yaitu, faktor tempat kerja, faktor keluarga, faktor lingkungan sosial dan faktor lain yang berhubungan dengan demografi seseorang. Faktor yang mempengaruhi subjek dalam mencapai *work-family balance* berupa dukungan sosial yang diterima subjek dalam menjalankan setiap peran baik dari tempat kerja, keluarga maupun dukungan sosial lainnya. Dukungan sosial dapat berupa perasaan nyaman, penghargaan, perhatian atau bantuan yang didapatkan seseorang dari orang lain atau kelompok lain. Dukungan dibutuhkan individu dalam menghadapi situasi yang penuh dengan tekanan (Sarafino & Smith, 2011).

Konsep diri yang dimiliki subjek turut mempengaruhi subjek dalam mencapai keseimbangan peran ganda karena mempengaruhi pandangan serta prioritas dalam menjalankan peran. Konsep diri merupakan konseptualisasi yang dilakukan individu mengenai pribadinya sendiri, menyangkut dengan konotasi emosional yang potensial dan evaluatif karena keyakinan subjektif dan pengetahuan faktual yang berasal dari diri individu yang bersifat pribadi (Burns, 1993). Selain konsep diri, kecerdasan emosi juga mempengaruhi pencapaian keseimbangan kerja-keluarga. Paulose (2014) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi memiliki korelasi positif terhadap *work-family balance*. Kecerdasan emosi tersebut berkaitan dengan kemampuan adaptif individu dalam mengenali emosi, mengekspresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain.

Subjek dalam mengatasi masalah yang dihadapi berusaha berserah diri kepada Tuhan. Subjek memiliki keyakinan bahwa Tuhan dalam memberikan ujian pasti disertai dengan kemudahan sesudahnya. Hal tersebut membantu subjek dalam menghadapi setiap permasalahan dalam menjalankan peran gandanya. Skinner menjelaskan bahwa perilaku kegiatan keagamaan merupakan faktor penguat sebagai perilaku yang meredakan ketegangan (Ancok & Suroso, 2010).

Subjek merasa bahagia dalam menjalankan peran gandanya. Disamping itu, subjek juga merasa sudah bisa menikmati setiap peran yang dijalankannya menandakan adanya partisipasi aktif subjek dalam setiap peran. Menurut Greenhaus dan Allen (2011) *work-family balance* adalah keseluruhan penilaian tingkat kepuasan dan efektifitas individu dalam menjalankan peran di ranah kerja dan keluarga yang sesuai dengan nilai-nilai kehidupan individual mereka pada titik waktu tertentu. Kepuasan merupakan kemampuan individu untuk menikmati pengalaman-pengalamannya yang disertai dengan tingkat kebahagiaan yang dirasakan (Altson & Dudley dalam Harlock, 1994).

Barnett dan Hyde (dalam Greenhaus, Collins & Shaw, 2003) mengungkapkan manfaat dari tercapainya *work-family balance* adalah dapat meningkatkan kualitas hidup individu, karena keterlibatan individu dalam beberapa peran melindungi individu dari efek negatif salah satu peran dan mampu tanggap dalam menghadapi suatu tuntutan. Subjek memiliki komitmen yang tinggi pekerjaan ditunjukkan dengan loyalitas dan perilaku positif seperti tidak sering ijin dan masuk kerja tepat waktu. Menurut Lazar, Osoian & Ratiu, (2010) pekerja yang mampu mencapai *work-family balance* akan memiliki komitmen serta loyalitas terhadap tempat kerja dan berperilaku positif dalam bekerja seperti menurunnya intensi ketidakhadiran dan keterlambatan.

Dalam kehidupan di luar pekerjaan, individu yang mampu mengharmonisasikan peran gandanya (pekerjaan dan keluarga) akan mendapatkan manfaat positif pada kehidupan pribadi, keluarga, kepuasan pernikahan, adanya waktu luang dan waktu untuk keluarga (Allen, 2001). Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya komitmen subjek untuk tetap menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga meskipun memiliki asisten rumah tangga. Disamping itu, keberhasilan subjek dalam menjalankan peran menjadikan komunikasi dan hubungan dengan suami dan anak tetap terjaga.

KESIMPULAN

Keseimbangan kerja-keluarga (*work-family balance*) ditandai dengan tercapainya kepuasan pada setiap peran yang dijalankan. Kepuasan yang dirasakan subjek ditunjukkan dengan perasaan bahagia dalam menjalankan peran, baik sebagai pekerja maupun sebagai ibu rumah tangga. Subjek memahami keseimbangan peran sebagai keadaan ketika dirinya mampu menyelesaikan setiap perannya dengan baik. Tercapainya keseimbangan kerja dan keluarga memberikan dampak positif pada komitmen dan loyalitas terhadap pekerjaan, performa kerja yang bagus dan keharmonisan keluarga yang terjaga. Faktor-faktor yang mempengaruhi subjek antara lain berasal dari diri subjek sendiri, dukungan tempat kerja, dukungan keluarga dan dukungan sosial lainnya. Bentuk strategi yang digunakan subjek untuk menyelesaikan setiap peran dan permasalahan adalah dengan mengatur waktu, meminta bantuan orang lain, memperpendek jarak fisik ranah peran dan strategi komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. M. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121.
- Al Hibri, A., Salih, S. I., Ghanf, I. M., Mudzhar, H. M. A., & Alvi, S. S. (2001). *Wanita dalam masyarakat Indonesia: Akses, pemberdayaan dan kesempatan*. Yogyakarta : Sunan Kalijaga Press.
- Al Qarasi, B. S. (2003). *Seni mendidik islami: Kiat-kiat menciptakan generasi unggul*. Jakarta: Pustaka Zahra.

- Ancok, D., & Suroso, N. F. (2010). *Psikologi islami: Solusi islam atas problem-problem psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burns, R. B. (1993). *Konsep diri: Teori, pengukuran, perkembangan, dan perilaku*. Alih bahasa: Eddy. Jakarta: Arcan.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-769.
- Carlson, D. S. & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices*, 57-73. Amsterdam: Elsevier Academic Press.
- Dini. (2013, 9 Maret). Perempuan sudah punya work-life balance. Kompas.com. URL: <http://lifestyle.kompas.com/read/2013/03/09/13004271/Perempuan.Sudah.Punya.Work-Life.Balance>. Diakses tanggal 15 Februari 2016.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1),76-88.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology. 2th edition*. 165-183. Washington DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. H., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Gunarsa, S. D. & Gunarsa, Y. S. D. (2000). *Psikologi praktis anak, remaja dan keluarga*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Handayani, A., Afiati, T., & Adiyanti, M. G. (2015). Studi eksplorasi makna keseimbangan kerja keluarga pada ibu bekerja. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan* (pp.30-36). Malang, Indonesia: Psychology Forum, Program Studi Magister Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Harlock, E. B. (1994). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan. Edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Herdiansyah, H. (2016). *Gender dalam perspektif psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity. *Sociological Perspectives*, 47, 1-23
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 13 (1), 201-214.

- Murtiningrum, A. (2005). Analisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. *Tesis*. Semarang: Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Moore, F. (2007). Work-life balance: Contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, 29 (4), 365-399.
- Namayandeh, H., Juhari, R., & Yaacob, S. N. (2011). The Effect of Job Satisfaction and Family Satisfaction on Work- Family Conflict (W-FC) and Family-Work Conflict (F-WC) among Married Female Nurses in Shiraz-Iran. *Asian Social Science*, 7 (2), 88-95.
- Pouluse, S., & Sudarsan, N. (2014). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3, 1-17.
- Puspitawati, H. (2009). Pengaruh strategi penyeimbangan antara aktivitas pekerjaan dan keluarga terhadap kesejahteraan keluarga subjektif pada perempuan bekerja di Bogor: Analisis structural equation modelling. *Jurnal Ilmiah Keluarga dan Konseling*, 2 (2), 111-121.
- Putrianti, F. C. (2007). Kesuksesan peran ganda wanita karis ditinjau dari dukungan suami, optimisme, dan strategi coping. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9 (1), 3-17.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. 7th edition. New York: John Willey & Sons Inc.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis*. London: Sage Publication.
- Trastika, S. A. H. (2010). Hubungan antara konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga pada wanita karir. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Tylor, S. E., Peaplaw, L. A., & Sears, D. O. (2009). *Psikologi sosial*. Jakarta: Kencana.
- Utami, D. S. (2011). Strategi work-life balance pada dosen perempuan berperan ganda (Studi kasus di program studi arsitektur). *Tesis*. Yogyakarta: Program Studi S2 Psikologi Universitas Gajah Mada.