

## WORK-LIFE BALANCE TERHADAP PEGAWAI BANK STUDI FENOMENOLOGI PADA BANK SETIA DI YOGYAKARTA

Evanea Setiadewi Hartono<sup>1✉</sup>, Mirwan Surya Perdhana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Manajemen, Universitas Diponegoro

✉mirwan@live.undip.ac.id

### *Abstrak*

*Kesibukan antara pekerjaan dengan mengurus pemenuhan kebutuhan pribadi seringkali menjadi masalah. Keseimbangan kehidupan-kerja menjadi penentu antara keseimbangan diantara keduanya. Keseimbangan kehidupan-kerja mengukur bagaimana seseorang dapat mengatasi permasalahan yang dialami oleh seorang pekerja. Pegawai bank di Yogyakarta adalah salah satunya yang memiliki masalah tersebut. Tujuan Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis bagaimana karyawan bank mengatur antara keseimbangan kehidupan dan pekerjaan para karyawan di Bank Setia di Yogyakarta. Metode Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dan menggunakan Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Jumlah partisipan peneliti adalah 8 partisipan pegawai bank. Lokasi penelitian adalah di bank Setia di Yogyakarta. Hasil dari penelitian adalah pegawai bank seperti memiliki dua dunia yang berbeda ketika harus berhadapan dengan dua kehidupan tersebut, yakni antara menyelesaikan urusan pada kehidupan pekerjaan dan mengurus berbagai hal pada kehidupan pribadinya. Masing-masing kehidupan tidak serta merta dapat mengisi satu sama lain, karena keduanya telah memiliki porsinya masing-masing untuk dijalankan.*

**Kata kunci:** *kesibukan pekerjaan, kebutuhan pribadi, keseimbangan, dua kehidupan, pegawai bank, keseimbangan kehidupan-kerja, Fenomenologi, Yogyakarta.*

### **PENDAHULUAN**

Konsep keseimbangan kehidupan-pekerjaan telah banyak di teliti di berbagai profesi. Hanya saja, masih sedikit yang meneliti keseimbangan kehidupan-pekerjaan di kalangan perbankan. Pekerja perbankan memiliki kesibukan yang tinggi. Menurut Gröpel & Kuhl (2009), menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan berkontribusi besar dalam kesuksesan seseorang. Ketidakmampuan menyeimbangkan hal tersebut dapat berakibat pada munculnya depresi, gangguan kesehatan, tidak masuk kerja, dan keinginan untuk berhenti kerja Cortese, Colombo, & Ghislieri (2010) dan Franche et al. (2006).

Permasalahan di work-life balance di industri perbankan umumnya disebarkan karena jam kerja yang tinggi. Jadi banyak kasus, karyawan masih harus menerima email atau pesan yang terkait tentang pekerjaan diluar jam kantor. Sehingga secara tidak langsung karyawan tidak bisa membatasi Antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Job Street, 2018). Perusahaan perbankan harus memberikan waktu fleksibilitas kepada karyawan agar dapat mengatur waktu luang diluar jam kantor.

Sehingga karyawan bisa berkomitmen kepada diri sendiri, opsi untuk bekerja dari rumah, dan cuti yang ramah dalam membantu mereka untuk menjaga keseimbangan kehidupan-kerja yang tepat (Geetha & Rajendran, 2017).

Di mana dalam penelitian ini, metode penelitian yang akan digunakan adalah memakai metode kualitatif dengan menggunakan sampel untuk diteliti adalah informan yang bekerja sebagai karyawan Bank Setia Yogyakarta. Pendekatan penelitian yang akan digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan fenomenologi. Pendekatan ini cocok digunakan untuk mengetahui mengenai hal-hal apa saja yang pernah dialami, dilakukan serta mengingat kembali peristiwa apa yang pernah terjadi maupun dirasakan terkait keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan para karyawan bank tersebut. Metode kualitatif dalam penelitian ini memakai teknik pengumpulan data dengan wawancara mendalam atau in-depth interview. Teknik pengumpulan tersebut dipakai agar bisa mendapatkan hasil yang lengkap (Crescentini & Mainardi, 2009).

Berdasarkan yang dijelaskan di latar belakang, maka rumusan permasalahan yang diangkat pada penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana karyawan bisa mengatur keseimbangan kehidupan dengan pekerjaannya di Bank Setia Yogyakarta? Untuk menguji dan menganalisis bagaimana karyawan bank mengatur antara keseimbangan kehidupan dan pekerjaan para karyawan di Bank Setia Yogyakarta.

### **PENGERTIAN WORK-LIFE BALANCE**

Keseimbangan kehidupan kerja adalah subjek yang dibahas secara intensif. Namun, meski banyak publikasi yang masih belum ada penggunaan yang seragam dari istilah maupun komponennya.

Menurut Burke & Greenglass (1999) dan Kossek & Ozeki (1998), sikap kerja, karyawan yang melaporkan konflik tingkat tinggi dari kehidupan pekerjaan dan kehidupan sosial cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih rendah. Hasil dari dua arah konflik termasuk pengurangan upaya kerja, penurunan kinerja, dan peningkatan absensi dan turnover (Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Aryee, 1992; Frone, Yardley, & Markel, 1997; Greenhaus, Collins, Singh, & Pasuraman, 1997; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004). Baik konflik dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan sosial juga dikaitkan dengan peningkatan stres dan kelelahan, mengalami kesulitan kognitif (harus tetap terjaga, kurang konsentrasi, dan rendah), kewaspadaan dan penurunan tingkat kesehatan dan energi secara umum (Anderson et al., 2002; Frone, Russell, & Barnes, 1996; Kinnunen & Mauno, 1998; MacEwen & Barling, 1994).

Sementara mayoritas penelitian keseimbangan kehidupan-kerja berfokus pada tanggung jawab karyawan, ada juga penelitian yang mengakui komitmen kepada teman dan kelompok masyarakat, memperluas populasi yang terkena dampak ke hampir semua karyawan (Beauregard, 2007; Tausig & Fenwick, 2001).

Ada beberapa aspek keseimbangan kehidupan-kerja menurut (B. McGrath, 2012), yaitu:

- a. Jadwal Kerja Flexibel  
Seorang karyawan hanya bekerja lima jam dalam satu hari, kemudian akan membawa tiga jam ke hari berikutnya.
- b. Pekerja Paruh Waktu

Organisasi dapat menghemat pengeluaran menggunakan pekerjaan paruh waktu sebagai *Alternative Work Arrangements*, pertama yang memberikan upah yang lebih rendah dan yang kedua dengan mengilangkan manfaat yang mungkin termasuk cuti rumah sakit dan pembayaran liburan (Kelliher & Anderson, 2008).

c. Telekomunikasi

Telekomunikasi dikenal sebagai istilah *teleworking*, *flexplace*, dan kantor virtual. Menurut Pearlson & Saunders (2001), telekomunikasi mencakup pekerja secara teratur dalam bekerja di rumah untuk sebagai penghubung ke kantor bisnis mereka.

d. Jadwal Kerja Terkompresi

Selain berbagai pengaturan kerja alternative yang dibahas sejauh ini, banyak organisasi telah focus pada minggu kerja yang terkompresi. Dikarenakan biaya telah meningkat Selama dekade terakhir.

### DIMENSI WORK-LIFE BALANCE

Ada empat dimensi dalam keseimbangan kehidupan-kerja menurut Fisher, Bulger, & Smith (2009), yaitu:

a. Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan

Misalnya, individu memiliki permasalahan dalam kehidupan pribadinya. Dari permasalahan tersebut dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

b. Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi

Misalnya, individu bekerja dan sulit untuk mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Hal ini bisa mengganggu pekerjaan dan individu bisa menjadi stress dan depresi.

c. Kehidupan Pribadi Meningkatkan Kualitas Pekerjaan

Misalnya, individu merasa senang dengan kehidupan pribadinya yang menyenangkan. Maka individu dapat membuat suasana hati menjadi menyenangkan.

d. Pekerjaan Meningkatkan Kualitas Kehidupan Pribadi

Misalnya, individu mempunyai keahlian di tempat kerja. Hal ini kemungkinan individu bisa memanfaatkan keahlian dalam aktivitas sehari-hari dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, aspek yang akan digunakan adalah dimensi yang dikemukakan oleh Fisher et al. (2009) yaitu, Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan, Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi, Kehidupan Pribadi Meningkatkan Kualitas Pekerjaan, Pekerjaan Meningkatkan Kualitas Kehidupan.

### METODE PENELITIAN

Metode kualitatif adalah merupakan jenis penelitian yang ingin digunakan. Penelitian Kualitatif lebih memfokuskan diri seorang individu dalam konteksnya berhubungan sosial serta interaksinya dengan sesama. Penelitian kualitatif tidaklah berupa penelitian yang disusun berdasarkan penghitungan statistika.

Dalam penelitian kualitatif terdapat berbagai macam pendekatan seperti contohnya fenomenologi, *grounded theory*, *case study*, naratif dan *ethnography*. Namun, dalam sebuah penelitian kualitatif jarang dilakukan adalah dengan

menggunakan pendekatan fenomenologi. Pendekatan ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis wawancara mendalam (Creswell, 2013). Seperti, apa dan bagaimana para karyawan bank Setia di Kota Yogyakarta dalam mengatur keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaannya, dan yang dapat memaparkan serta mengetahuinya secara langsung adalah diri mereka sendiri sehingga pendekatan fenomenologi ini dianggap paling tepat untuk digunakan. Dalam sebuah penelitian fenomenologi, biasanya informan akan lebih memaparkan berdasarkan apa yang mereka rasakan, memahami dan mengerti makna yang terkandung, informan akan diam sejenak karena mereka sedang mencoba mengingat kembali (Helaluddin, 2018).

## **SAMPLE & POPULASI**

Untuk menentukan sampel dan populasi, peneliti memilih Bank Setia di Kota Yogyakarta sebagai objek penelitian dimana disana terdapat para karyawan yang bekerja dengan berbagai macam posisi dan jabatan. Masing-masing dari para karyawan tentunya memiliki kesibukan dan jam yang berbeda-beda, inilah yang dirasa tepat untuk mengetahui struktur keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaannya. Berdasarkan pendekatan fenomenologi, diketahui bahwa informan yang dapat digunakan adalah berjumlah 8 partisipan.

## **DATA DESKRIPTIF**

Peneliti telah berhasil melakukan observasi lapangan dan dilanjut dengan proses pengambilan data berupa wawancara dengan seluruh partisipan dalam penelitian ini. Partisipan yang sudah diwawancarai sejumlah 8 orang. Mereka berasal dari berbagai jenis posisi dan jabatan di Bank Setia tersebut. Peneliti pertama kali datang ke objek penelitian dengan membawa surat permohonan izin untuk melakukan kegiatan penelitian. Peneliti bertemu dengan Ibu Wilis selaku Manajer Kredit Administrasi di bank tersebut. Kedatangan peneliti disambut baik oleh yang bersangkutan. Ia mengetahui maksud dan tujuan kedatangan peneliti kesana sehingga peneliti merasa dimudahkan untuk melakukan proses pengambilan data selanjutnya. Proses pengambilan data berjalan dengan lancar selama kurang lebih 10-20 menit. Selama proses wawancara, peneliti mengambil data dengan cara merekam suara atau audio dan mendokumentasikan kegiatan wawancara dalam bentuk hasil jebretan kamera atau foto. Setelah peneliti berhasil menghimpun data di lapangan dengan seluruh partisipan, peneliti kemudian mulai melakukan proses pengolahan data. Proses pengolahan data dilakukan berdasarkan kaidah-kaidah dalam melakukan penelitian kualitatif.

Hal pertama yang peneliti lakukan adalah memindahkan hasil rekaman suara kedalam bentuk teks kata-kata yang disebut transkrip wawancara. Dari transkrip wawancara ini kemudian peneliti masukkan kedalam bentuk tabel matriks. Tabel matriks adalah salah satu tahap dalam proses pengolahan data penelitian kualitatif. Tabel matriks berisikan seluruh transkrip wawancara secara mendetail dari seluruh partisipan. Tabel matriks membantu peneliti untuk menemukan codes yang merupakan inti dari rangkaian kalimat percakapan dari masing-masing partisipan. Selanjutnya temuan codes ini peneliti mengelompokkan sesuai dengan sinonim dan

padanan kata yang sama dan sejenis sehingga memunculkan temuan baru yang disebut sub-categories. Sub-categories telah berisikan kesatuan dari codes yang sejenis sehingga bentuk sub-categories ini dapat di rangkum berdasarkan makna yang sejenis sehingga mengerucut menjadi categories. Apabila categories telah ditemukan maka akan memudahkan peneliti untuk melakukan penyusunan interpretasi dan hasil pembahasan pada bab ini. Interpretasi peneliti lakukan sesuai dengan penafsiran pribadi peneliti. Nantinya interpretasi ini peneliti masukkan kedalam lampiran validasi data berupa form member checking technique. Validasi data ini akan diperiksa secara langsung oleh partisipan. Apabila partisipan menyetujui atas apa yang peneliti tuangkan dalam form tersebut maka peneliti mempersilahkan mereka untuk melakukan checklist atau menandatangani form validasi data tersebut.

### PROFIL PARTISIPAN

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 8 orang. Jenis kelamin partisipan adalah 4 perempuan dan 4 laki-laki. Dengan jumlah sampel partisipan tersebut, peneliti sudah mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan. Partisipan penelitian merupakan pegawai bank bernama Bu Lilis, Bu Rose, Pak Widi, Pak Anang, Pak Anto, Bu Dyah, Pak Usum dan Bu Mega. Keseluruhan nama partisipan sengaja disamarkan untuk menjaga rahasia identitas partisipan. Berikut ini profil dari 8 partisipan Pegawai bank:

- a. Bu Lilis selaku partisipan 1 adalah seorang perempuan berusia 40 tahun dengan lama bekerja 11-20 tahun. Pendidikan terakhir Bu Lilis adalah Sarjana S1. Status Ibu Lilis menikah dan dikaruniai 2 anak. Gaji perbulannya sekitar Rp. 14.000.000,- (empat belas juta rupiah) dengan jabatannya Manajer Kredit Administrasi. Peneliti bertemu partisipan di rumah pada tanggal 24 November 2019. Peneliti mewawancarai pada jam 14:54-15:05.
- b. Bu Rose selaku partisipan 2 adalah seorang perempuan berusia 44 tahun dengan lama bekerja 11-20 tahun. Pendidikan terakhir Bu Lilis adalah Pascasarjana S2. Status Ibu Lilis menikah tetapi tidak mempunyai anak. Gaji perbulannya sekitar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dengan jabatannya Manager Secure Credit. Peneliti bertemu partisipan di kantor pada tanggal 03 Januari 2020. Peneliti mewawancarai pada jam 11:36-11:53.
- c. Pak Widi selaku partisipan 3 adalah seorang laki-laki berusia 43 tahun dengan lama bekerja 6-10 tahun. Pendidikan terakhir Pak Widi Sarjana S1. Status Pak Widi adalah Menikah dan dikaruniai 2 anak. Pak Widi tidak ingin membicarakan soal gajinya karena tidak ingin disampaikan atau privasi partisipan. Jabatan Pak Widi Loan Document Safe Keeping Staff. Peneliti bertemu partisipan di kantor pada tanggal 03 Januari 2020. Peneliti mewawancarai pada jam 13:21-13:35.
- d. Pak Anang selaku partisipan 4 adalah seorang laki-laki berusia 30 tahun dengan lama bekerja 1-5 tahun. Pendidikan terakhir Pak Anang Sarjana S1. Status Pak Anang adalah Menikah dan dikaruniai 1 anak. Gaji perbulannya sekitar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dengan jabatan Loan Document Safe Keeping Staff. Peneliti bertemu partisipan di kantor pada tanggal 03 Januari 2020. Peneliti mewawancarai pada jam 13:40-13:54.

- e. Pak Silo selaku partisipan 5 adalah seorang laki-laki berusia 43 tahun dengan lama bekerja 11-20 tahun. Pendidikan terakhir Pak Silo Sarjana S1. Status Pak Silo adalah Menikah dan dikaruniai 2 anak. Pak Silo tidak ingin membicarakan soal gajinya karena tidak ingin disampaikan atau privasi partisipan. Jabatan Pak Silo Asisten Manajer. Peneliti bertemu partisipan di kantor pada tanggal 03 Januari 2020. Peneliti mewawancarai pada jam 13:56-14:12.
- f. Bu Dyah selaku partisipan 6 adalah seorang perempuan berusia 35 tahun dengan lama bekerja 6-10 tahun. Pendidikan terakhir Bu Dyah adalah Pascasarjana S2. Status Ibu Dyah menikah dan dikaruniai 1 anak. Gaji perbulannya sekitar Rp. 7.500.000,- (tujuh juta lima ratus ribu rupiah) dengan jabatannya Anggota Loan Document Safe Keeping Staff. Peneliti bertemu partisipan di kantor pada tanggal 15 Januari 2020. Peneliti mewawancarai pada jam 14:54-15:05.
- g. Pak Usum selaku partisipan 7 adalah seorang laki-laki berusia 38 tahun dengan lama bekerja 6-10 tahun. Pendidikan terakhir Pak Usum Sarjana S1. Status Pak Usum adalah Menikah dan dikaruniai 3 anak. Gaji perbulannya sekitar Rp. 7.500.000,- (tujuh juta lima ratus ribu rupiah) dengan jabatannya Anggota Loan Document Safe Keeping Staff. Peneliti bertemu partisipan di kantor pada tanggal 03 Januari 2020. Peneliti mewawancarai pada jam 15:07-15:17.
- h. Bu Mega selaku partisipan 8 adalah seorang perempuan berusia 52 tahun dengan lama bekerja lebih dari 20 tahun. Pendidikan terakhir Bu Mega adalah Pascasarjana S2. Status Ibu Mega menikah dan dikaruniai 1 anak. Gaji perbulannya sekitar Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah) dengan jabatannya Anggota Tim Setingkat KASI. Peneliti bertemu partisipan di kantor pada tanggal 15 Januari 2020. Peneliti mewawancarai pada jam 14:31-15:41.

## HASIL DAN PEMBAHSAN

Penelitian ini dilaksanakan di kota Yogyakarta. Pertimbangan peneliti ini mengambil lokasi ini dikarenakan skala roda bisnis dari bank tersebut yang paling besar adalah Kota Yogyakarta.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis data penelitian mengenai Work-life balance Terhadap Pegawai Bank Setia di Kota Yogyakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

### A. Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan

Simpulan peneliti pada dimensi kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan terkait kehidupan yang menyulitkan adalah sebagai berikut:

- a. Permasalahan pasti timbul jika kebutuhan pribadi tidak terpenuhi.
- b. Pekerjaan dan kehidupan adalah hal yang tidak bisa dicampur. Tetapi pekerjaan adalah hal utama untuk hadir dibandingkan kehidupan pribadi. Mereka yang workaholic menjadi melewatkan berbagai hal dan menurunkan kehidupan pribadinya. Mereka kurang mengatur dan membutuhkan hari libur panjang dibandingkan yang lain.
- c. Jika memikirkan pekerjaan selalu tidak ada habisnya. Seseorang kesulitan bekerja jika otak terlalu fokus dan memiliki permasalahan pribadi dalam bekerja. Permasalahan di kehidupan pribadi menjadi utama



- yang tidak bisa dicampuri. Kesulitan ini berada di jabatan tertinggi dan memiliki ekstra pekerjaan. menjadi susah dikendalikan.
- d. Permasalahan pribadi biasanya tidak menyangkut pekerjaan tetapi justru sebaliknya. Permasalahan pribadi dapat mengganggu pekerjaan. Sehingga tidak dapat terselesaikan. Permasalahan pribadi seperti mempunyai anak yang masih kecil sehingga harus bekerja ekstra. Dibandingkan itu, ada hal seperti bertengkar di dalam kehidupan pribadi.
  - e. Saat pulang kerja, biasanya pekerja pada bersemangat bertemu keluarganya. Tetapi hal ini tidak terjadi jika seseorang tinggal sendirian. Tugas-tugas kantor selalu pertama dibandingkan tugas rumah.
  - f. Kehidupan pribadi selalu mengganggu bagi yang mempunyai permasalahan didalamnya. Ada beberapa yang bisa mengendalikan pekerjaan dan kehidupan meskipun banyak kekurangan tetapi mereka ingin kepribadiannya positif.
  - g. Berbeda dengan yang sudah berpengalaman bekerja. Semakin sedikit permasalahan di kehidupan pribadi semakin bisa mengendalikan.

Simpulan peneliti pada dimensi kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan terkait kehidupan pribadi yang sederhana adalah sebagai berikut:

- a. Salah satu hal yang berpengaruh dalam kehidupan pribadi adalah sebuah kebutuhan yang tidak boleh dihindari. Tetapi ada hal-hal yang membuat mereka memilih Antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal-hal tersebut adalah seperti rapat kantor atau rapat keluarga. Tidak setiap hari mereka lembur di akhir bulan.
- b. Kepentingan pribadi adalah salah satu yang membuat mereka kurang menerima. Selama mereka bekerja ada hal diluar dugaan menjadi kekhawatiran mereka seperti jadwal makan diundur maupun deadline yang mereka kurang menjaga kepentingan pribadi.
- c. Kadang jika kita bisa mengontrol diri, pekerjaan menjadi ringan. Tetapi terkadang juga tidak bisa mengontrol diri, pekerjaan adalah beban yang kita bawa. Setiap orang berbeda permasalahan dan beban yang ada di pikiran diri sendiri. Ini bisa menjadi titik batas seseorang. Jika seseorang ada permasalahan pribadi maka menjadi mengganggu. Dan jika permasalahan tersebut ringan maka tidak mengganggu.
- d. Jika banyak tuntutan kerja, terkadang membuat kita kurang semangat. Seseorang yang melembur sampai malam, sampai rumah kurang semangat meskipun permasalahan di kantor belum selesai. Tetapi jika permasalahan sudah selesai dan bebas tugas kantor, maka bisa merasa bersemangat pulang lebih awal.
- e. Kehidupan sederhana dirasa adalah keadaan ketidaksiapan dalam permasalahan. Ini tidak bisa disamakan dengan yang lain. Ada permasalahan tetapi juga ada penyelesaian dalam mengaturnya. Tetapi mereka yang sudah berpengalaman bisa mengatur dan hal ini tidak mendukung bagi mereka meskipun masih ada kekurangan dalam yang lainnya.

Simpulan peneliti pada dimensi kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan terkait kehidupan pribadi yang harmonis adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat harmonis bisa berbeda dari setiap orangnya. Ada beberapa partisipan mereka merasa, kehidupan pribadi tidak mengganggu pekerjaan. Karena mereka bisa mengatur dan mengelola. Di setiap pekerjaan juga memiliki porsi sendiri-sendiri agar berbeada dengan yang lainnya. Jadi tidak menanggung sendiri.
- b. Pekerjaan dirasa tidak menyulitkan kehidupan pribadi meskipun banyak tuntutan, mereka tidak merasa sulit. Justru mereka senang dan mendapatkan pengalaman sebelumnya. Selain hal itu, ada kegiatan di kehidupan pribadi dan menjadi tidak terlalu menyulitkan pekerjaan.
- c. Saat pada pulang kerja, mereka semua bersemangat untuk sampai rumah. Ada yang sampai rumah melanjutkan tugas atau kewajiban rumah tangga.
- d. Kehidupan pribadi bahagia karena ada dorongan dari keluarga seperti melengkapi kebutuhan sehari-hari.
- e. Mereka tidak mengabaikan kebutuhan pribadi karena menjaga kesehatan agar tidak merepotkan bagi keluarganya. Dan rekan-rekan kantor.
- f. Kehidupan pribadi begitu bahagia atau menyenangkan. Terutama jika mereka telah merasa stres, biasanya pelariannya adalah aktivitas hobi seperti olah raga dan teman-teman sehobi. Atau biasanya aktivitas bersama teman-teman bisa shopping di mall atau menikmati di luar kerja. Tetapi dalam pekerjaan mereka bisa mencukupi kebutuhan pribadi.
- g. Mereka yang bisa mengatur berbagai hal karena dapat mengelompokkannya sesuai porsinya masing-masing. Saat pulang kerja ada yang melanjutkan aktivitas hobi seperti olah raga, ia bersemangat karena pelepasan stres.

#### B. Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi

Simpulan peneliti pada dimensi pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi terkait lingkungan beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Dalam kehidupan kerja, mereka mengabdikan lebih banyak waktu untuk pekerjaan karena, mereka dituntut bekerja sampai 12 jam. Mereka tidak punya waktu untuk kehidupan pribadinya.
- b. Rata-rata mereka menguras tenaga. Karena pada awal masa bekerja, mereka membawa tenaga penuh, akan tetapi pada saat bekerja tenaganya menurun. Akibatnya tidak semangat dalam bekerja. Saat pulang kerja, mereka lelah dan istirahat di rumah.
- c. Terdapat partisipan yang masih membawa urusan pekerjaan sampai kedalam rumah. Ia merasa tidak bisa mengatur kehidupannya karena jabatannya.
- d. Ada perasaan khawatir seputar hal-hal diluar pekerjaan. Hal-hal tersebut seperti perkumpulan keluarga, kegiatan dengan teman atau rekan, sampai malam minggu-an. Ia tidak bisa karena mempunyai tuntutan pekerjaan.
- e. Adanya tuntutan, beban kerja berlebih hingga berakibat lelah bekerja. Tetapi tidak berpengaruh bagi mereka yang pekerjaan enjoy dan asik. Mereka mempunyai rekan kerja yang menyenangkan. Itulah yang membuat mereka pekerjaan tidak menjadi beban.

Simpulan peneliti pada dimensi pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi terkait lingkungan kerja enjoy adalah sebagai berikut:



- a. Mereka tidak selalu mengabdikan lebih banyak waktu untuk pekerjaan. Mereka bisa mengatur dan menjadwalkan. Mereka senang dengan adanya cuti tahunan untuk tidak masuk kerja. Meskipun mereka lebih banyak di kantor tetapi ada saatnya libur yaitu hari sabtu dan minggu.
- b. Pekerjaan menjadi lebih menyenangkan karena mereka suka dengan pekerjaannya dan tidak memikirkan hal-hal negatif. Mereka mempunyai cara bagaimana pekerjaan tidak menjadi bosan dengan aktivitasnya. Mereka berkerjasama untuk membuat tempat kerja menjadi menyenangkan.
- c. Meski merasa tugas pekerjaan tidak ada habisnya, tetapi mereka mampu menempatkan hal-hal yang terpenting diluar pekerjaan. Hal-hal seperti pertemuan keluarga, ataupun aktivitas hobi. Tetapi mereka tidak selalu khawatir hal-hal diluar pekerjaan. Mereka bisa mengatur dan menjadwalkan aktivitas-aktivitas mereka. Mereka memanfaatkan cuti tahunan.
- d. Mereka dapat memotivasi diri seperti menyemangati diri sendiri. Hal itu membuat pekerjaan lebih efektif. Tetapi mereka tidak selalu bersemangat karena mereka kadang-kadang harus memprioritaskan pekerjaan tetapi juga memprioritaskan kehidupannya.
- e. Dalam pekerjaan terkadang ada hal yang sulit dan ada yang mudah, namun mereka memilih untuk melakukannya secara mudah. Tugas itu tergantung seseorang yang memilih. Mereka tidak selalu menemui kesulitan di pekerjaan. Terkadang mereka butuh motivasi dengan rekan kerja.

Simpulan peneliti pada dimensi pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi terkait lingkungan kerja mengasyikan adalah sebagai berikut:

- a. Mereka tidak mencampurkan masalah dalam kehidupan pribadinya. Setiap tugas yang dikerjakan berbeda dengan yang lainnya. Mereka mempunyai kehidupan masing-masing, permasalahan berbeda pula.
- b. Mereka merasa tidak menguras tenaga karena saat bekerja, terlebih adanya dukungan dari orang-orang disekitar. Terdapat rekan kerja yang saling membantu dan mendukung. Dan saat bekerja mereka mempunyai tujuan yaitu untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.
- c. Mereka masih memiliki semangat yang besar. Terutama jika semangat itu datang dari rekan-rekan seprofesi dan memiliki jadwal yang efektif dan dapat memajukan perusahaan.
- d. Dalam bekerja terdapat permasalahan yang sulit namun diselesaikan. Tetapi mereka merasa bisa menyelesaikan permasalahan yang sulit. Teamwork-lah menjadi kekuatan yang sebenarnya. Pengalaman bekerja mereka dapat memecahkan permasalahannya.
- e. Pekerjaan menjadi menyenangkan jika rekan-rekan kerja membagikan pengalaman kerjanya seperti, sharing Knowledge. Seseorang menjadi senang dan permasalahan dunia kerja akan terlewati. Jika dipikirkan sendiri tanpa bergabung dengan teman-teman. Hal tersebut bisa menjadi stres dan menurunnya kinerja.
- f. Pekerjaan punya batas waktu. Ini menjadi penting dimana mereka bekerja sampai jam yang telah di tentukan. Mereka tidak merasa khawatir dalam berbagai hal di luar pekerjaan. Hal di luar pekerjaan seperti

pertemuan keluarga maupun sekolah anak. Mereka merasa tidak khawatir hal itu karena ada jatah cuti tahunan yang bisa mereka gunakan.

- g. Urusan pekerjaan tidak harus atau tidak wajib di tanggung sendirian. Waktu yang ia gunakan ada batasannya dan tidak sampai seharian di kantor.

### C. Kehidupan Pribadi Meningkatkan Kualitas Pekerjaan

Simpulan peneliti pada dimensi kehidupan pribadi meningkatkan kualitas pekerjaan terkait dukungan (support) keluarga adalah sebagai berikut:

- a. Mereka diberi kekuatan oleh setiap anggota keluarganya. Mereka yang sudah berkeluarga dapat memenuhi kebutuhannya sekaligus menjadi support dari dalam. Jika keluarga bahagia maka didalam diri bisa meningkat untuk bekerja.
- b. Mereka tidak pernah merasa jika pekerjaan adalah beban, jika harus dilakukan maka akan dilakukan pada hari berikutnya. Mereka sebelum bekerja mendapatkan suasana semangat dari keluarga dan menjadi kualitas pekerjaan meningkat.
- c. Merasa bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan sama-sama dapat dikendalikan. Saat mereka dikantor, mereka bekerja dengan baik. Saat dirumahpun mereka dapat menjalankan tugas rumah.
- d. Dalam diri mereka adanya support keluarga merupakan kunci utama dalam meningkatkan kualitas pekerjaan.

Simpulan peneliti pada dimensi kehidupan pribadi meningkatkan kualitas pekerjaan terkait motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi diri menjadi sumber terkuat. Mereka memiliki pengaruh psikologi yang membuat mereka memotivasi diri sendiri. Mereka akan tetap optimis bekerja dan bersemangat dengan kualitas yang mereka capai.
- b. Didalam kehidupan pribadi, mereka bisa meningkatkan kualitas dengan sharing Knowledge. Mereka merasa dengan adanya pengalaman yang bisa dibagi dan menyiapkan saran-saran yang berguna.
- c. Mereka tidak terlalu memikirkan pekerjaan. jika ada permasalahan di pekerjaan mereka melakukan dengan santai.
- d. Kehidupan pribadi yang berkualitas dapat meningkatkan support dalam diri dan bisa bekerja lebih baik. Tetapi, berbeda dengan seseorang yang memiliki ketidaksabitan emosi dan kurang mengontrol diri sendiri.

Simpulan peneliti pada dimensi kehidupan pribadi meningkatkan kualitas pekerjaan terkait ketidakstabilan emosi adalah sebagai berikut:

- a. Ketika sedang menjalani hari-hari, terkadang mereka tidak siap untuk bekerja untuk hari berikutnya. Karena mereka lelah dalam bekerja dan ingin libur sejenak. Mereka punya tanggung jawab seperti, momong anaknya. Sesampainya bekerja, mereka mempunyai sedikit tenaga.
- b. Kehidupan pribadi tidak sepenuhnya baik. Hal ini terkadang masih terbawa oleh mereka-mereka yang bekerja di kantor, sehingga mood mereka tidak selalu baik. Mereka tidak suka berlama-lama di kantor karena membuat mereka stres dan kekurangan tenaga dalam mengurus tugasnya.
- c. Terlalu mementingkan perasaan emosional justru akan menjadi stres yang berlebihan. Tetapi beda dengan mereka yang meningkatkan kualitas

dengan support dan motivasi diri. Meskipun mereka emosi dalam pekerjaan, mereka tetap tenang dan menjalankan dengan baik.

Simpulan peneliti pada dimensi kehidupan pribadi meningkatkan kualitas pekerjaan terkait kelelahan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Merasa kelelahan saat bekerja justru menurunkan kualitas pekerjaan. Ia tidak selalu merasa lebih baik saat di kantor. Karena, dalam kehidupan pribadinya kurang mengatur dan meningkatkan resiko stress yang berlebihan. Sebagai ibu rumah tangga, pasti banyak yang dipikirkan.
- b. Kelelahan bekerja ternyata dapat menurunkan kualitas kerja. Tetapi berbeda dengan mereka yang mengontrol emosi dengan baik. Meskipun masih ada kekurangan, mereka tidak patah semangat dalam meningkatkan kualitas kerja. Disamping itu, mereka juga dapat support dari keluarga dan memotivasi diri sendiri untuk bersaing satu dengan yang lainnya.

#### D. Pekerjaan Meningkatkan Kualitas Kehidupan Pribadi

Simpulan peneliti pada dimensi pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi terkait gaji adalah sebagai berikut:

- a. Seseorang pasti bekerja untuk mendapatkan gaji. Dari hasil kerja keras mereka, mereka mendapatkan penghasilan dan bonus untuk mencukupi kebutuhan pribadi maupun keluarganya.
- b. Mereka bekerja untuk keluarga dan memenuhi kebutuhan pribadi. Semangat mereka dalam bekerja dari support keluarga.
- c. Mereka akan merasa baik dirumah daripada di kantor. Saat mereka pulang, mereka bertemu keluarga dan menyisihkan waktu untuk keluarganya. Meskipun mereka lembur sampai malam hari, mereka tetap bertemu keluarga.
- d. Beberapa orang di kantor justru dapat membantu partisipan ketika sedang menghadapi permasalahan pribadi. Meskipun beberapa dari mereka suka menceritakan permasalahan pribadi, mereka tetap ingin membicarakan dan mendapatkan solusi atau saran yang tepat.

Simpulan peneliti pada dimensi pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi terkait psikologis adalah sebagai berikut:

- a. Dalam urusan pekerjaan, hal-hal tertentu dapat mendorong berbagai hal di luar pekerjaan terutama dengan sharing Knowledge. Beberapa orang membutuhkan dorongan yang dapat melakukan hal penting di luar pekerjaan. Mereka bekerja dan mendapatkan teman untuk berbagi pengalaman dan kerjasama tim untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.
- b. Pekerjaan yang menumpuk dapat membuat mereka stress apalagi jika membawa pekerjaan sampai pulang ke rumah. Tetapi mereka tidak selalu merasa lebih baik saat di rumah. Karena, mereka selalu menyelesaikan tugas sebelum pulang. Terkadang pekerjaan yang belum selesai dibawa pulang untuk diselesaikan secepat mungkin. Tetapi mereka tidak menyukainya dan tidak dapat menyisihkan waktu bersama keluarganya.
- c. Permasalahan pribadi seharusnya tidak boleh di ceritakan saat bekerja. Tetapi dalam dunia kerja, ia tidak terlalu bisa membantu dalam menghadapi permasalahan pribadi. Karena, menurutnya ada batas-batasan untuk bercerita dengan rekan kerja.

- d. Seharusnya peningkatan kualitas diri bisa menambah semangat tersendiri, nyatanya tidak. Tetapi beda dengan mereka yang semangat juangnya tinggi untuk keluarga dan kurang mementingkan diri sendiri.

Simpulan peneliti pada dimensi pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi terkait pengaturan diri adalah sebagai berikut:

- a. Pada permasalahan pribadi yang mereka hadapi saat kerja, kurang membantu. Karena mereka beranggapan, dunia kerja bukanlah menceritakan hal-hal diluar pekerjaan. Jika permasalahan pribadi disebar luaskan dan malah menjadi kelemahan dalam persaingan.
- b. Mereka yang lelah dalam bekerja dan tugas menumpuk, tidak merasa lebih baik saat di rumah. Karena, pekerjaan yang belum selesai, mereka bawa pulang untuk melanjutkan pekerjaannya. Menurut mereka, tidak suka pekerjaan dibawa pulang dan kurang menikmati waktu untuk keluarga.
- c. Pekerjaan yang mereka kerjakan seharusnya mampu mendorong untuk dapat melakukan hal penting lainnya diluar pekerjaan, namun faktanya tidak. Karena, ia masih kurang berpengalaman dan masih butuh bimbingan untuk mengurus kehidupan pribadi.
- d. Terdapat pemicu dalam ketidakmampuan melakukan pengaturan diri. Tetapi berbeda dengan mereka yang semangat mencari uang dan menaikkan jabatan seseorang. Mereka mempunyai semangat besar dalam memenuhi kebutuhan keluarga.

## KESIMPULAN

Work-Life Balance menjadi penentu apakah seseorang mampu melakukan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Work-Life Balance memiliki 4 dimensi utama yang peneliti gunakan untuk diteliti. Masing-masing dimensi telah peneliti teliti dan uraikan sehingga peneliti mampu melihat berbagai temuan fakta yang muncul didalam penelitian ini. Maka, berdasarkan hasil olah data dan temuan akhir dari penelitian ini, peneliti telah menyimpulkan jika work-life balance yang dijalani oleh para pegawai bank Setia di Yogyakarta dimana mereka bertindak selaku partisipan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

### 1. Dimensi Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan

Pegawai Bank Setia diketahui memiliki permasalahan dalam kehidupan pribadi. Permasalahan pasti timbul jika kebutuhan pribadi tidak terpenuhi, selalu memikirkan urusan pekerjaan yang tidak ada habisnya, serta menyadari bahwa antara pekerjaan dan kehidupan adalah hal yang tidak bisa dicampur adukkan. Meski kehidupan pribadi mereka juga dinyatakan sebagai kehidupan harmonis dan kehidupan sederhana, namun pada kenyataannya temuan paling dominan justru mengacu pada faktor-faktor kehidupan pribadi yang bersifat negatif (seperti diatas tadi) yang dapat mengganggu segala urusan pekerjaan mereka. Kehidupan pribadi terbukti mengganggu pekerjaan.

### 2. Dimensi Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi

Pegawai Bank Setia diketahui memiliki masalah pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi. Masalah utama tersebut tidak lain adalah berkaitan dengan beban pekerjaan. Beban pekerjaan menyebabkan adanya gangguan terhadap lingkungan tempat mereka bekerja dan mengganggu urusan pekerjaan lainnya. Beban pekerjaan yang berlebih dapat menjadikan pegawai Bank Setia menjadi stress, apalagi jika masalah ini sampai mereka bawa pulang ke rumah. Secara otomatis, ini sangat mengganggu kehidupan pribadi yang mereka jalani. Pekerjaan terbukti mengganggu kehidupan pribadi.

### 3. Dimensi Kehidupan Pribadi Meningkatkan Kualitas Pekerjaan

Pegawai Bank Setia diketahui memiliki masalah berkaitan dengan stagnasi pekerjaan. Akan tetapi, berdasarkan temuan penelitian, faktor positif dalam kehidupan pribadi, seperti adanya dukungan (support) dan motivasi diri secara seimbang berhadapan langsung dengan faktor-faktor yang justru tidak meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, seperti ketidakstabilan emosi dan kelelahan kerja. Pegawai bank Setiadewi secara dilematis harus merasakan bahwa adanya hal-hal positif dalam kehidupan pribadinya, akan tetapi ini tidak juga meningkatkan kualitas pekerjaan mereka karena perasaan yang paling sering mereka sadari adalah bahwa urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak dapat dicampur adukkan. Kehidupan pribadi tidak sepenuhnya terbukti dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.

### 4. Dimensi Pekerjaan Meningkatkan Kualitas Kehidupan Pribadi

Pegawai bank Setia diketahui sangat menomorkan urusan pekerjaannya. Mereka bekerja untuk mendapatkan gaji. Dalam konteks pemenuhan kebutuhan dan mendapatkan gaji, pekerjaan terlihat mampu meningkatkan kualitas kehidupan pribadi mereka. Namun, apabila dilihat dari konteks psikologis dan pengaturan diri, faktor stress dan kelelahan untuk mengatur berbagai macam hal justru menjadi pendorong penurunan kualitas kehidupan pribadi mereka. Secara berimbang, antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi sama-sama berada pada posisi yang sama. dapat diuntungkan (meningkat), namun juga dapat merugikan (menurunkan). Dimensi pekerjaan tidak sepenuhnya terbukti dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

## IMPLIKASI PENELITIAN

Work-life balance selama ini masih diteliti sebagai sesuatu yang menyatakan takaran atau indikator dalam menentukan apakah seseorang sudah seimbang dalam menjalankan kehidupan pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Padahal faktanya, masih banyak temuan-temuan lain yang dapat digali secara mendalam sehingga diketahui seperti apa kehidupan yang seimbang yang seharusnya dilakukan oleh seorang individu pada kehidupannya.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tidak dapat dicampur adukkan, ini menjadikan partisipasi sebagai

seorang pegawai bank menjadi semakin tidak mampu dalam membagi atau mengatur waktu dan dirinya. Kemudian diharapkan agar mereka dapat memperbaiki tata kelola waktu (time management) serta membuat agenda-agenda aktivitas secara terstruktur agar kedua hal dalam kehidupan yang berbeda tersebut tidak berbenturan dan dapat berjalan secara beriringan. Jika ini dilakukan, pasti akan terasa dampak positif yang saling mengisi antara satu sama lain. Kehidupan pribadi akan berdampak baik pada kehidupan pekerjaan, begitu pula kehidupan pekerjaan akan berdampak baik pada kehidupan pribadi.

## **SARAN PENELITIAN**

Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang work life balance dari semua kalangan profesi, jadi tidak hanya terfokus pada kalangan pegawai bank saja. Masih banyak kalangan profesi dengan tingkat kesibukan dan kepadatan dalam aktivitas mereka yang cocok dan sangat berpeluang untuk diteliti. Berbagai temuan dan fakta yang ada dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai pijakan dasar/awal bagi peneliti selanjutnya untuk memahami permasalahan apa saja yang biasanya muncul terkait penelitian yang menyorot pada work-life balance. Disarankan pula agar work-life balance dapat memunculkan apakah ada hasil temuan-temuan lain atau tidak, terutama apabila tidak hanya menggunakan 4 dimensi yang peneliti gunakan. Tujuannya adalah agar tema work-life balance yang nantinya sedang diteliti dapat meluas kedalam berbagai aspek lainnya.

## **KETERBATASAN PENELITIAN**

Agenda untuk penelitian mendatang diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana kesejahteraan work-life balance dari setiap individu atau pekerja profesional. Penelitian mendatang dapat menambah khasanah keilmuan serta menambah deretan fakta yang terungkap mengenai keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian juga dapat diteliti menggunakan metode penelitian lainnya agar dapat diketahui hasil akurat berupa bilangan angka dan pembuktian lainnya. Karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, agenda untuk penelitian mendatang tidaklah harus sama dengan apa yang peneliti lakukan pada penyusunan penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work – Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal Of Management*, 28(6), 787–810.
- Aryee, S. (1992). Antecedent and Outcomes Of Work-Family Conflict Among Married Professional Women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45(8).
- B. McGrath, C. (2012). Balancing Work And Family: A Qualitative Exploratory Study Of Alternative Work Arrangements And Employee Preferences In The Manufacturing Sector.



- Beauregard, T. A. (2007). Predicting Interference Between Work And Home: A Comparison Of Dispositional and Situational Antecedents. *Journal of Managerial Psychology*, 21(3), 244–264.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999). Work-Family Conflict, Spouse Support, and Nursing Staff Well-Being During Organizational Restructuring. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 4(4), 327–336. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.327>
- Cortese, C. G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses' job satisfaction: The role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management*, 18(1), 35–43. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01064.x>
- Crescentini, A., & Mainardi, G. (2009). Qualitative research articles: Guidelines, suggestions and needs. *Journal of Workplace Learning*, 21(5), 431–439. <https://doi.org/10.1108/13665620910966820>
- Creswell, J. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*. In SAGE Publications (Vol. 11).
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement. 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Franché, R. L., Williams, A., Ibrahim, S., Grace, S. L., Mustard, C., Minore, B., & Stewart, D. E. (2006). Path analysis of work conditions and work-family spillover as modifiable workplace factors associated with depressive symptomatology. *Stress and Health*, 22(2), 91–103. <https://doi.org/10.1002/smi.1087>
- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-Family Conflict, Gender, and Health-Related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Samples. *Journal Of Occupational Psychology*, 1(1), 57–69.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work– Family Interface. *Journal Of Vocational Behavior*, 50, 145–167. Retrieved from [https://www.academia.edu/24800671/Developing\\_and\\_Testing\\_an\\_Integrative\\_Model\\_of\\_the\\_Work\\_Family\\_Interface](https://www.academia.edu/24800671/Developing_and_Testing_an_Integrative_Model_of_the_Work_Family_Interface)
- Geetha, S., & Rajendran, D. R. (2017). Comparative Study Of Work-Life Balance Among Private And Public Sector Banking Employees In Perambalur District. *Journal of Applied Management Science*, 3(11), 1–7.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R., & Pasuraman, S. (1997). Work and Family Influences on Departure from Public Accounting. *Journal Of Vocational Behavior*, 270(50), 249–270.
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100(2), 365–375. <https://doi.org/10.1348/000712608X337797>
- Helaluddin, H. (2018). *Mengenal Lebih Dekat dengan Pendekatan Fenomenologi: Sebuah Penelitian Kualitatif*. research gate.
- Job Street. (2018). *Ide Yang Dapat Membantu Karyawan Mencapai Work-Life Balance*. Job Street.Com. Retrieved from <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/ide-yang-dapat-membantu-karyawan-mencapai-work-life-balance/#.XWY1gygzbiU>

- Kelliher, C., & Anderson, D. (2008). The International Journal of Human Resource Management For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. (July 2013), 37–41. <https://doi.org/10.1080/09585190801895502>
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2). Retrieved from [https://www.academia.edu/12655184/Antecedents\\_and\\_Outcomes\\_of\\_Work-Family\\_Conflict\\_Among\\_Employed\\_Women\\_and\\_Men\\_in\\_Finland](https://www.academia.edu/12655184/Antecedents_and_Outcomes_of_Work-Family_Conflict_Among_Employed_Women_and_Men_in_Finland)
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal Of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work and Stress*, 8(3), 244–254. <https://doi.org/10.1080/02678379408259996>
- Pearlson, K. E., & Saunders, C. S. (2001). There's no place like home; Managing telecommuting paradoxes. 15(2).
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal Of Family and Economic Issues*, 22(2), 101–119.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work – family experience: Relationships of the big five to work – family conflict and facilitation q. *Journal Of Vocational Behavior*, 64, 108–130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)