

WORK-LIFE BALANCE PADA WANITA KARIER DI INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KEUANGAN YANG MENJALANI PERAN GANDA

¹Nurul Huda, ²Mu'minatus Fitriati Firdaus
^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424 Jawa Barat
¹nurul_huda@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat *work-life balance* pada wanita karier yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan. Penelitian ini berjenis deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini sebanyak 60 karyawan wanita karir yang memiliki peran ganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Untuk menguji validitas skala *work-life balance*, peneliti melakukan analisis validitas isi dengan reliabilitas skala 0.883. Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita karier yang memiliki peran ganda memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi yaitu pada skor rata-rata mean empirik 75.23 lebih besar dari skor rata-rata hipotetik 59.5. Berdasarkan data deskriptif responden dilihat dari usia, pendidikan, jumlah anak, pendapatan, dan lama menikah secara umum didapatkan hasil rata-rata mean empirik dalam kategori tinggi.

Kata kunci: peran ganda, wanita karir, *work-life balance*

Abstract

This study aims to describe the level of *work-life balance* in career women who work in the General Inspectorate of the Ministry of Finance. This research is quantitative descriptive type. The subjects of this study were 60 career female employees who had multiple roles. The sampling technique uses *purposive sampling method*. To test the validity of the *work-life balance* scale, researchers conducted content validity analysis with a reliability scale of 0.883. The results showed that career women who have multiple roles have a high level of *work-life balance*, namely the mean score of empirical mean 75.23 is greater than the hypothetical mean score of 59.5. Based on the descriptive data of respondents seen from age, education, number of children, income, and length of marriage in general, the average empirical mean results were obtained in the high category.

Keywords: double role, working women, *work-life balance*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, peran wanita tidak hanya sebatas di rumah sebagai seorang istri dan ibu. Saat ini, wanita yang dahulu hanya bergantung pada suami untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sudah berubah bahkan sebaliknya terdapat istri yang berpenghasilan melebihi suami. Masyarakat sudah mulai membuka lebar kesempatan bagi wanita dalam linie kehidupan, salah satunya

dengan menjadi wanita karier. Karier adalah sebuah kata dari bahasa Belanda yaitu *carriere* yang berarti perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Karier dalam istilah kamus besar bahasa Indonesia berarti perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan seseorang sedangkan pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji dalam bentuk uang

(Sofian, 2014). Sedangkan wanita karir menurut Andriyani (2014), adalah perempuan yang menekuni sesuatu atau beberapa pekerjaan yang dilandasi oleh keahlian tertentu yang dimilikinya untuk mencapai suatu kemajuan dalam hidup, pekerjaan, atau jabatan. Perempuan yang mandiri, yang bekerja untuk menghidupi dirinya sendiri baik dalam ruang publik maupun ruang domestik.

Kemajuan tingkat pendidikan wanita serta tersedianya kesempatan kerja yang lebih luas bagi wanita, mendorong partisipasi angkatan kerja wanita dalam pembangunan ekonomi meningkat dari waktu ke waktu, hal tersebut terlihat dari semakin banyak jumlah wanita yang bekerja di sektor swasta maupun sektor pemerintahan (Setyowati & Riyono, 2003). Namun persoalan utama yang muncul bagi wanita yang bekerja yaitu saat wanita memilih untuk menjalani sebuah pekerjaan setelah menikah sehingga membuatnya menjadi seorang wanita karir yang memiliki peran ganda. Persoalan tersebut dapat menimbulkan persoalan baru yang lebih kompleks dan rumit baik dalam pekerjaan maupun rumah tangga. Tugas dan tanggung jawab wanita yang bekerja atau karir menjadi lebih banyak karena ia harus memenuhi tuntutan kewajibannya dalam rumah tangga sebagai seorang ibu (Ermawati, 2016).

Menurut Mulyani (dalam Kusuma, 2017), Kementerian Keuangan merupakan institusi yang diberikan mandat dari UU sebagai institusi yang mengelola keuangan negara, menjaga serta menumbuhkannya

sebagai sumber daya yang mampu mencapai tujuan bernegara, yakni memberikan kesejahteraan, adil dan makmur. Agar semua rakyat Indonesia yang mampu mencapai kesejahteraan, adil dan makmur, dan bermartabat dalam kehidupannya. Hal tersebut, merupakan cita-cita para pendiri bangsa waktu memperjuangkan dengan darah, keringat, air mata, dikorbankan untuk melahirkan suatu negara. Cita-cita tersebut, tidak tercapai jika tidak ada sumber daya yang mendukungnya, oleh sebab itu Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan memiliki tanggung jawab untuk mengelola keuangan untuk mencapai tujuan negara kesatuan.

Inspektorat Jenderal merupakan unsur pengawas pada setiap kementerian yang mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan internal di lingkungan kementerian termasuk kementerian keuangan. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 217/PMK.01/2018 Inspektorat Jenderal memiliki tugas untuk menyelenggarakan pengawasan internal atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Beratnya tanggung jawab untuk menyelenggarakan pengawasan internal dan tugas di lingkungan kementerian keuangan, terkadang menjadi tantangan utama bagi wanita yang berperan ganda sebagai pegawai maupun ibu. Oleh sebab itu, kombinasi dukungan keluarga dan organisasi tentunya akan lebih baik dalam mengurangi “benturan-benturan” tanggung jawab yang ada.

Dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan konflik kepentingan antara pekerjaan dan keluarga (Wenno, 2018).

Dukungan organisasi yang diberikan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan kepada wanita yang berperan ganda berupa program untuk membantu wanita yang sudah menikah agar dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik melalui pengarus utamaan gender (PUG). Salah satu bentuk nyata kebijakan responsif gender pada wanita yang berperan ganda telah diimplementasikan melalui pembangunan sarana prasarana seperti, pintu masuk khusus untuk ibu hamil, ruang laktasi dan *daycare* yang representatif, parkir prioritas untuk penyandang disabilitas dan perempuan, dan sebagainya (Atmaja, 2018). Hal tersebut dilaksanakan agar wanita karier yang berperan ganda di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan dapat menyeimbangkan kewajiban terhadap keluarga dan pekerjaan.

Abubaker dan Bagley (2016) menemukan bahwa keseimbangan antara tuntutan peran dalam pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial adalah masalah yang menantang masyarakat modern, khususnya relevan untuk menganalisa naiknya partisipasi perempuan sebagai tenaga kerja. Konflik peran ini dapat mengakibatkan stres psikologis yang signifikan bagi individu dan institusi, jika seorang perempuan tidak mampu menyeimbangkan perannya. Karena banyak karyawan berusaha untuk mencapai

‘kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja maupun di rumah dengan mengurangi konflik perannya (Michel, Bosch, & Rexroth, 2014). Hal tersebut, menjadi faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh setiap wanita karir yang sudah menikah untuk menjaga produktifitas kerja tetap terjaga, dengan adanya *work-life balance* wanita karir yang sudah menikah dapat mencapai kinerja dan berkomitmen terhadap organisasi mereka (Burdzinska & Rutkowska, 2015).

Konsep *work-life balance* berusaha meminimalkan ketegangan antara pekerjaan dan bagian lain dari kehidupan seseorang (Jones, Burke, & Westman, 213; Orkibi & Brandt, 2015). Singh dan Koradia (2017), mendefinisikan *work-life balance* sebagai keadaan dimana pekerja merasa bahwa mereka mampu menyeimbangkan pekerjaan mereka dan komitmen nonkerja yang sebagian besar dilakukannya. Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009), *work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang sedang dijalannya. Pekerjaan dan kehidupan yang seimbang seharusnya ada ketika ada fungsi yang tepat di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimal. *Work-life balance* sebagai kondisi keseimbangan yang ingin dicapai antara prioritas karyawan pekerjaan mereka dan gaya hidup pribadi mereka. Sebagian besar psikolog akan setuju bahwa tuntutan karir karyawan tidak boleh melebihi kemampuan individu untuk menikmati kehidupan pribadi

diluar lingkungan pekerjaan (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013) Penelitian yang terkait dengan *work-life balance* dengan *subjective well-being* pada sopir taksi yang dilakukan oleh Cintantya dan Nurtjahjanti (2018), hasilnya menunjukkan hubungan yang positif antar variabel karena setiap perubahan kenaikan *work-life balance* mampu membuat kualitas hidup individu menjadi positif yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan subjektif individu. Delina dan Raya (2013) meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi *work-life balance* pada wanita pekerja yang sudah menikah dikarenakan kondisi ekonomi dan tuntutan sosial. Tekanan kerja yang terus meningkat pada wanita berperan ganda mempengaruhi kesejahteraan fisik, emosi dan sosial orang tersebut, sehingga *work-life balance* menjadi suatu keharusan yang dimiliki untuk meningkatkan kualitas hidupnya (Doherty, 2004). Penelitian Rehman dan Roomi (2012) tentang meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja dan bisnis bagi masyarakat patriarki seperti Pakistan karena stereotip peran domestik perempuan menciptakan tantangan besar untuk menyeimbangkan kewajiban kerja dan keluarga. Hasilnya, menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu hal yang paling signifikan untuk mendorong perempuan Pakistan dalam memulai bisnisnya. Penelitian Losoncz dan Bortolotto (2009) pada enam kelompok ibu pekerja berdasarkan pengalaman kerja dan keluarga menemukan bahwa

mayoritas ibu yang bekerja mengalami kesuksesan jika memiliki *work-life balance*. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk menganalisa secara deskriptif tingkat *work-life balance* pada wanita karir yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai wanita tetap yang sudah menikah di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan karakteristik sampel dari penelitian ini yaitu berjumlah 60 pegawai dan berdasarkan lama pernikahan, tingkat pendidikan terakhir, jumlah anak dan gaji.

Di dalam penelitian ini, *work-life balance* diukur menggunakan skala dimensi-dimensi *work-life balance* yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009), berdasarkan dimensi-dimensi *work-life balance* yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work*. Contoh pernyataan yang diberikan yaitu “Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan”, dengan enam pilihan alternatif respon, yaitu; sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, setuju, agak setuju dan sangat setuju.

Pendekatan penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif deskriptif yang bertujuan

untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis (Azwar, 2015). Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis deskriptif melalui *sum* dan *mean* dengan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil analisis deskriptif *mean* empirik yang didapatkan bahwa responden dalam penelitian ini mendapatkan *mean* empirik *work-life balance* sebesar 75.23 yang berada dalam kategori tinggi, berarti responden memiliki efek positif dari pekerjaan dalam kehidupan pribadi, dan memiliki efek positif yang terbentuk dari ranah kehidupan pribadi ke ranah pekerjaan individu. Ketika karyawan termotivasi dan penuh dengan energi baik dalam pekerjaan dan kehidupan mereka maka akan meningkatkan kebahagiaan mereka (Baral & Bhargava, 2010; Otken & Erben, 2013; Reddy, Vranda, Ahmed, Nirmala, & Siddaramu, 2010). Sedangkan dibuktikan dari temuan Bataineh (2019), karyawan dengan jadwal yang fleksibel, dapat mengasuh anak, mendapatkan cuti, dan dukungan dari atasan lebih memungkinkan memiliki kehidupan kerja dengan konflik yang sedikit, kepuasan kerja yang lebih besar, stres yang lebih sedikit, dan cenderung tidak ingin berhenti dari pekerjaan. *Work-life balance* memang

telah menjadi perhatian utama bagi mereka yang ingin memiliki kualitas hidup yang baik. Seseorang dapat menjalani kehidupan yang bahagia, sehat dan sukses ketika memiliki *work-life balance*, sedangkan hasil analisa deskriptif *mean* empirik berdasarkan karakteristik responden, diantaranya:

Pada hasil deskripsi subjek berdasarkan berdasarkan usia 41-57 tahun responden diketahui menunjukkan bahwa *mean* empirik untuk *work-life balance* sebesar 79.75 sedangkan *mean* empirik pada subjek dengan usia 25-40 memiliki *mean* empirik lebih kecil sebesar 72.98, dimana kedua kategori usia tersebut berada dalam kategori tinggi. Menurut Keeton, Fenner, Johnson, dan Hayward (2007), di mana pekerja yang memiliki usia lebih dari 25 tahun memiliki *work-life balance* yang tinggi dibandingkan usia di bawahnya, di mana usia yang lebih tua berpengaruh signifikan pada peningkatan *work-life balance* dan penurunan *burnout* seseorang.

Hal senada juga dikemukakan oleh Otken dan Erben (2013), pekerja yang sudah berusia di atas 40 tahun lebih memilih berkontribusi untuk membangun hubungan, yang menempatkan nilai lebih tinggi pada kehidupan pekerjaan mereka yang mencakup bebas dalam menentukan jam kerja mereka, adanya keinginan untuk belajar hal-hal yang baru, adanya *work-life balance* dan keinginan untuk memiliki pekerjaan yang berarti. Erikson (dalam Papalia, Old, & Feldman, 2009) juga menambahkan bahwa usia 41-55

tahun merupakan fase dewasa akhir yang ditandai dengan karya produktif, sukses berprestasi, dan merupakan fase dimana seseorang mencapai puncak dalam karier. Choundhary dan Shrivastava (2015) juga menambahkan bahwa usia memiliki hubungan yang signifikan dengan *work-life balance* pada seseorang.

Hasil analisis deskriptif *mean* empirik untuk *work-life balance* yang didasarkan pada pendidikan terakhir, diketahui bahwa *mean* empirik responden dengan pendidikan terakhir SMA merupakan yang tertinggi yaitu memiliki *mean* empirik sebesar 84. Sedangkan responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 memiliki *mean* empirik sebesar 75.50, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir D4 memiliki *mean* empirik sebesar 77.25, responden dengan pendidikan terakhir S1 memiliki *mean* empirik 74.07, dan responden dengan pendidikan terakhir S2 memiliki *mean* empirik sebesar 75.89. Berdasarkan *mean* empirik kategorisasi pendidikan terakhir responden juga berada dalam kategori tinggi.

Menurut Bintang dan Astiti (2016), ketika seseorang yang menempuh pendidikan maka akan berdampak pada persepsi yang diikutinya. Persepsi adalah penginderaan terhadap suatu kesan yang timbul dalam lingkungannya. Kemampuan seseorang dalam mempersepsi segala sesuatunya pasti berbeda antar satu dengan lainnya bergantung pada tingkat pendidikan yang dimiliki, karena tingkat pendidikan akan menentukan

intelegensi seseorang dan bagaimana seseorang menelaah mengenai apa yang terjadi pada lingkungannya.

Hasil analisis deskriptif *mean* empirik *work-life balance* yang didasarkan pada jumlah anak, diketahui bahwa *mean* empirik responden yang tidak mempunyai anak merupakan yang tertinggi yaitu 85, sedangkan responden yang mempunyai jumlah anak satu memiliki *mean* empirik sebesar 73.76, sedangkan responden yang mempunyai jumlah anak dua memiliki *mean* empirik sebesar 74.61 kemudian responden yang mempunyai jumlah anak tiga memiliki *mean* empirik yaitu 80.17, dan responden yang mempunyai jumlah anak empat memiliki *mean* empirik sebesar 62.00. Dilihat dari jumlah anak yang dimiliki responden, dapat diketahui bahwa responden yang belum memiliki anak sampai yang memiliki tiga anak berada dalam kategori tinggi, sedangkan responden yang memiliki empat anak berada dalam kategori sedang.

Menurut McDonald dan Bradley (2005) jumlah anak dan tanggung jawab pengasuhan berkaitan erat dengan tingkat keseimbangan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Jumlah anak dan tanggung jawab pengasuhan yang lebih banyak berkorelasi dengan rendahnya tingkat *work-life balance* pada seseorang. Poulouse dan Sudarsan (2014) menyatakan faktor keluarga terkait jumlah anak dan tanggung jawab terhadap anak menyebabkan ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan. Meningkatnya jumlah anak

di rumah menghasilkan tuntutan rumah meningkat yang menyebabkan stres tambahan.

Hasil analisis deskriptif *mean* empirik untuk *work-life balance* yang didasarkan oleh pendapatan responden, diketahui bahwa responden yang mendapatkan pendapatan Rp 5.000.000 – 10.000.000 memiliki *mean* empirik tertinggi yaitu sebesar 76.50 dan responden yang mendapatkan pendapatan lebih besar dari Rp 10.000.000 memiliki *mean* empirik sebesar 74.77. Berdasarkan jumlah pendapatan responden yang dibagi menjadi dua, didapatkan hasil bahwa kedua pendapatan responden berada dalam kategori tinggi. Menurut Greenhaus, Allen, dan Ziegert (2012), karyawan akan mencapai *work-life balance* ketika mereka merasa puas dan efektif dalam bagian-bagian dari kehidupan mereka yang menonjol, akibatnya faktor-faktor yang mendorong kepuasan serta efektivitas dalam pekerjaan dan keluarga akan meningkatkan keseimbangan, sedangkan faktor yang menghambat kepuasan dan efektivitas dalam pekerjaan dan keluarga akan melemahkan keseimbangan kerja dan keluarga.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif *mean* empirik untuk *work-life balance* yang didasarkan oleh lama menikah, diketahui bahwa responden dengan lama menikah 11-30 tahun memiliki *mean* empirik dengan kategori tinggi sebesar 81.50, sedangkan selama 1-10 tahun memiliki *mean* empirik dengan kategori sedang sebesar 72.28, dan 21-31 tahun memiliki *mean* empirik dengan kategori tinggi

sebesar 78.36. Menurut Ayuningtyas dan Septarini (2013), dukungan keluarga yang tinggi cenderung berhubungan dengan tingkat *work-life balance* yang tinggi pula pada seorang pekerja, salah satu bentuk dukungan keluarga yaitu adalah dukungan dari pasangan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa deskriptif pada wanita karier yang berperan ganda di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan menyatakan bahwa mereka memiliki *work-life balance* yang baik, sehingga mampu menyeimbangkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang ibu dan pekerja. Hal tersebut terbukti dengan adanya hasil *mean* empirik *work-life balance* responden berdasarkan usia 41-57 tahun, pendidikan terakhir bahwa pendidikan terakhir SMA, D3, D4, S1 dan S2, jumlah anak dari responden yang dibagi dua tidak memiliki anak dan memiliki anak satu, dua serta tiga, pendapatan serta lama menikah yaitu responden yang usia pernikahannya 11 hingga 30 tahun dan 31 tahun berada pada kategori tinggi.

Saran bagi penelitian selanjutnya, agar dapat mencari beberapa faktor lagi untuk apa-apa saja yang dapat meningkatkan *work-life balance* pada wanita karier yang berperan ganda di Inspektorat Kementerian Keuangan yang dirasa masih diperlukan untuk penyempurnaan hasil penelitian supaya berdaya guna dan dapat juga dilakukan penelitian pada populasi yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubaker, M., & Bagley, C. (2016). Work-life balance and the needs of female employees in the telecommunications industry in a developing country: A critical realist approach to issues in industrial and organizational social psychology. *Comprehensive Psychology*, 5, 1-12. doi: 10.1177/2165222816648075
- Atmaja, I. (2018). Peran inspektorat dalam pengawasan PUG. Diakses pada 1 Oktober 2019, dari <http://www.itjen.kemenkeu.go.id/baca/483>
- Ayuningtyas, L., & Septarini, B. G. (2013). Hubungan family supportive supervision behaviors dengan work-life balance pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1), 1-11.
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274-300. doi: 10.1108/02683941011023749
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Burdzinska, K. H., & Rutkowska, M. (2015). Work-life balance as a factor influencing well-being. *Journal of Positive Psychology*, 6(4), 87-101.
- Choundhary, A. K., & Shrivastava, M. (2015). Work-life balance and organization: A conceptual review. *International Journal of Behavioral Social and Movement Sciences*, 4(3), 58-75.
- Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan antara work-life balance dengan subjective well-being pada sopir taksi PT. Express Trasindo Utama TBK di Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(1), 339-344.
- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A study on work-life balance in working women". *International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 274-282.
- Doherty, L. (2004). Work-life balance initiatives: Implications for women. *Employee relations*, 26, 433-452. doi: 10.1108/01425450410544524
- Ermawati, S. (2015). Peran ganda wanita karier (konflik peran ganda wanita karier ditinjau dalam perspektif Islam). *Jurnal Pendidikan Edutama*, 2(2), 60-69.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measuring of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266-275.

- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2013). *Work-life balance: A psychological perspective*. Psychology Press.
- Keeton, K., Fenner, D. E., Johnson, T. R., & Hayward, R. A. (2007). Predictors of physician career satisfaction, work-life balance, and burnout. *Obstetrics & Gynecology*, 109. 4(2), 949-955.
- Kusuma, H. (2017). Sri Mulyani blak-blakan soal beratnya tugas ke CPNS Kemenkeu. Diakses 17 Mei 2020, dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3778096/sri-mulyani-blak-blakan-soal-beratnya-tugas-ke-cpns-kemenkeu>.
- Losoncz, I., & Bortolotto, N. (2009). Work-life balance: The experiences of Australian working mothers. *Journal of Family Studies*, 15(2), 122-138.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice*. Melbourne: Hudson Highland Group, Inc.
- Meenakshi, S. P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran, K. (2013). The importance of work-life-balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 31-35.
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 733-754.
<https://doi.org/10.1111/joop.12072>
- Orkibi, H., & Brandt, Y. I. (2015). How positivity links with job satisfaction: Preliminary findings on the mediating role of work-life balance. *Europe's Journal of Psychology*, 11, 406-418. doi: 10.5964/ejop.v11i3.869
- Otken, A. B., & Erben, G. S. (2013). The relationship between work-life balance and happiness from the perspective of generation x and y. *Humanities and Social Sciences Review*, 2(4), 45-53.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human development (perkembangan manusia) edisi 10 buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economic*, 3(2), 1-17.
- Reddy, N. K., Vranda, M. N., Ahmed, A., Nirmala, B. P., & Siddaramu, B. (2010). Work-Life balance among married women employees. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 32, 112-118. doi: 10.4103/0253-7176.78508
- Setyowati, R., & Riyono, B. (2003). Perbedaan aspirasi karir antara wanita yang sudah menikah dan yang belum menikah pada pegawai negeri sipil. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 8(16), 52-59

- Singh, S., & Koradia, K. (2017). Psychological well-being and work-life balance of working women a correlation study. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 8(12), 1935-1940
- Sofian, F. A. (2014). Makna komunikasi keluarga bagi wanita karier: Studi fenomenologi mengenai makna komunikasi keluarga bagi wanita karier di kota Bandung. *Humaniora*, 5(1), 468-482
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54.