

**WORK LIFE BALANCE PADA PEKERJA YANG SUDAH MENIKAH****Mawar Sarry<sup>1</sup>, Timorora Sandha Perdhana<sup>2</sup>**Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta  
mawarsry@gmail.com<sup>1</sup>, timororasandha@gmail.com<sup>2</sup>

**Abstract :** *The aim of this study is to find out the difference between work-life balance of married workers based on gender. The method used in this study is a simple descriptive design using a quantitative approach in finding differences in work-life balance in married workers reviewed based on gender. The sample of this study consisted of 100 samples with 50 married female workers and 50 husband-married male workers, with quota sampling techniques. The results of the study using an independent sample T-test with sig. (2- tailed).866 > 0.05 with an average score in married women of 41.52 and men of 41.58 showed that there was no significant difference between the work-life balance of men and Married women. In the results of the classification results that have been obtained stated that the work-life balance in married workers in the category of married women and men is said to have the same work-Life balance on a medium scale, which means the subjects are not able to perform both their roles well and evenly.*

**Keywords:** *Work-life balance, Gender.*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui perbedaan *work-life balance* pekerja yang sudah menikah berdasarkan gender. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain deskriptif sederhana dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dalam mengetahui perbedaan *work-life balance* pada pekerja yang sudah menikah ditinjau berdasarkan gender. Sampel penelitian ini berjumlah 100 sampel dengan 50 subjek pekerja Perempuan yang sudah menikah dan 50 subjek pekerja laki-laki yang sudah menikah, dengan teknik pengambilan quota sampling. Hasil penelitian menggunakan independent sample T-test dengan sig. (2- tailed) .866 >0,05 dengan hasil mean pada Perempuan yang sudah menikah sebesar 41.52 dan laki-laki sebesar 41.58 menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara *work-life balance* laki-laki dan Perempuan yang sudah menikah. Dalam hasil penelitian hasil kategorisasi yang telah didapatkan dinyatakan bahwa *work-life balance* pada pekerja yang sudah menikah dalam kategori perempuan dan laki-laki yang sudah menikah dikatakan sama-sama memiliki *work-life balance* dalam skala sedang yang artinya subjek belum dapat menjalankan kedua perannya dengan baik dan seimbang. Dikarenakan 2 peran yang dijalani berada dalam beban yang

**Article History**

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Liberosis.v1i2.365

**Copyright : Author****Publish by : Liberosis**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

berbeda kemudian pekerja tidak dapat membagi kedua peran tersebut secara baik maka dapat memunculkan beberapa konflik yang dapat mempengaruhi *work-life balance* pada pekerja yang sudah menikah.

**Kata Kunci:** *Work-life balance, Gender*

## PENDAHULUAN

Menurut Erpiana & Fourianalistyawati (2018) rentang usia 20-40 tahun merupakan tahap dewasa awal yaitu bekerja dan menikah. mayoritas karyawan memiliki kedudukan ganda dalam hidupnya yakni sebagai karyawan dengan pekerjaan *full time* sekaligus orangtua (Latupapua *et al* 2022). *Work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan individu. Disaat individu mampu unntuk mengatur waktunya untuk bekerja dan juga mengatur waktunya untuk kehidupannya diluar pekerjaan (Latupapua *et al* 2022). Dari sudut pandang karyawan, mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan sebuah kesulitan karena mereka berusaha untuk menyeimbangkan antara komitmen profesional dengan tanggung jawab keluarga. (Oktaviani 2018).

Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan untuk memperhatikan *work-life balance* karyawan (Nurwahyuni, 2019). Bukan tanpa alasan bahwa perusahaan penting untuk menjaga *work life balance* karyawan. Beberapa pekerja tidak dapat mengalokasikan waktu mereka secara seimbang antara kehidupan pribadi dan profesional mereka, atau sebaliknya. (Staff *et al* 2020). Sejalan dengan pendapat tersebut, Kaur dalam Masita *et al* (2019) berpendapat bahwa *work-life balance* pada pekerja berperan penting untuk menjaga kesehatan mental individu berupa stress, depresi, kecemasan. Sedangkan Dalam penelitiannya Greenhaus *et al* (2003) menyatakan Ketika pekerja dapat secara efektif menggabungkan tanggung jawab pekerjaan dan rumah tangga mereka dan mendapatkan kepuasan dari kedua domain tersebut, mereka dapat mencapai *work-life balance* dan menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi.

*Work-life balance* sangat menarik untuk dibahas pada era globalisasi saat ini. Penulis melakukan survey terhadap 5 pekerja dengan kategori Perempuan dan laki-laki yang sudah menikah mengenai *work-life balance* pada pekerja yang sudah menikah. Pada hasil data yang telah dihasilkan bahwa Hampir seluruh responden yang melakukan wawancara tidak bisa membagi perannya dengan seimbang antara pekerjaan dengan keluarga atau kehidupan pribadinya sendiri. Menerapkan pendekatan *work-life balance* yang efektif dapat membantu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus menyadari bahwa tanggung jawab karyawan bukan hanya dalam pekerjaan, namun juga pada keluarga dimana karyawan memiliki dua peran sekaligus dan karyawan harus memiliki *work life balance* dalam kehidupannya agar kedua peran yang sedang dijalani mendapat keseimbangan.

*Work-life balance* menjadi suatu kendala yang sering terjadi pada pekerja atau karyawan (Nurwahyuni 2019). Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahill *et al* (2015) beban kerja berlebih yang diberikan kepada pekerja dapat berpengaruh pada keseimbangan waktu yang dimiliki pekerja, maka pekerja akan lebih banyak menghabiskan

waktu untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang harus dihabiskan untuk keluarga dirumah. Hal tersebut dapat berakibat pada *work-life balance* pekerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Work-Life Balance*

Fisher *et al* (2009) *work-life balance* mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola kewajiban dan tugas mereka secara efektif di ranah pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial di luar kedua ranah tersebut. Menurut Lockwood (2003) *work-life balance* mengacu pada kondisi pencapaian keseimbangan antara dua aspek utama kehidupan: pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kemampuan individu dalam menjalani peran di 2 area utama kehidupan mereka yaitu didalam lingkup pekerjaan dan lingkup diluar pekerjaan.

### Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi *Work Life Balance*

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* diidentifikasi menurut Poulouse & Sudarsan (2014) yaitu: faktor individual, organisasi, lingkungan sosial, dan lainnya.

#### a. Faktor Individual

1. Teori kepribadian big five mengidentifikasi 5 atribut yang sangat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.
2. Kesejahteraan, menyatakan bagaimana penerimaan diri, kapuasan, optimisme dan harapan dapat memiliki pengaruh yang positif dalam *work-life balance*
3. Kecerdasan emosi, menyatakan bahwa kemampuan seseorang dalam meregulasi emosi seperti dapat memberikan pengaruh yang positif bagi *work-life balance* individu

#### b. Organisasi

1. Pekerjaan, struktur pekerjaan, beban kerja, waktu kerja yang baik
2. *Work life policies*, program yang dijalankan perusahaan seperti jam kerja yang sesuai, fleksibilitas kerja bagi pekerja, cuti yang layak dan fasilitas Perusahaan dalam mengasuh keluarga pekerja
3. Dukungan, semakin tinggi dan banyaknya dukungan yang didapat pekerja dari Perusahaan dan rekan kerja dapat meningkatkan *work-life balance* pekerja
4. Stress kerja, bagi individu stress kerja merupakan ancaman serta ketidaknyamanan dilingkungan kerja
5. Teknologi, dengan adanya teknologi yang semakin baik maka pekerja dapat dengan fleksibel mengakses pekerjaan Dimana saja.
6. Peran, ketidakseimbangan peran yang sedang dijalani karena terdapat 2 peran berbeda yaitu peran ditempat kerja dan peran dalam keluarga.

#### c. Lingkungan

1. Anak, Anak dapat menjadi factor terjadinya konflik peran dalam 2 kehidupan yakni keluarga dan pekerjaan.
2. Dukungan keluarga, keharmonisan yang didapat dalam keluarga karena keseimbangan peran yang didapat akan mempengaruhi *work-life balance* individu

#### d. Lainnya

Berbagai faktor, termasuk jenis kelamin, usia, status pernikahan, pekerjaan, dan pendapatan, dapat mempengaruhi *work-life balance* seseorang.

### Alat Ukur *Work-Life Balance*

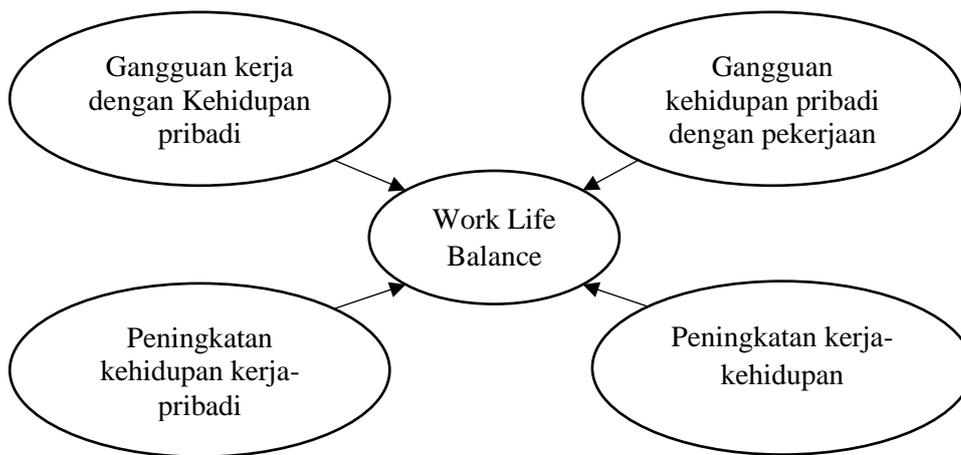
*Work life balance* diukur menggunakan skala *work life balance* yang diadaptasi dari Fisher *et al* (2009) yaitu *personal life interference with work*, *work interfrnce with personal life*, *perosnal life enhancement of wor*, dan *work enhacement of personal life*.

### Hipotesis Penelitian

**Ha** : *work-life balance* pada pekerja laki-laki dan Perempuan yang sudah menikah dalam skala baik

**Ho** : *work-lie balance* pada pekerja laki-laki dan Perempuan yang sudah menikah tidak dalam skala baik

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1** Kerangka Penelitian

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang menggunakan bahasa deskriptif yang lugas dalam penelitian ini, Penelitian ini akan menggunakan *work-life balance* sebagai variable penelitian. Peneliti memilih individu yang sudah menikah sebagai populasi untuk investigasi mereka dengan target sampel berjumlah 100 pekerja yang sudah menikah. Peneliti menggunakan pendekatan *non-probability sampling* untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data ini melalui alat ukur kuesioner online yang diberikan kepada responden. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang terdiri dari empat pilihan jawaban: Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat tidak setuju (STS). Data yang sudah dikelompokkan tersebut kemudian diteliti untuk menentukan rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Analisis data menggunakan uji-t independen untuk menguji tingkat *work-life balance* di antara para pekerja yang sudah menikah, yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin. Peneliti menggunakan metode analisis data dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 27 (Statistical Package for Social Science) versi 2 untuk Windows.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Validitas Reabilitas Alat Ukur Penelitian

Di bawah ini adalah hasil dari Uji Validitas, yang didasarkan pada skala yang dikembangkan oleh Fisher *et al* (2009).

**Tabel 1** Hasil Uji Validitas Skala Work-Life Balance

Aspek	Indikator	Item	
		Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba
<i>Work Interference With Personal Life</i>	Kemampuan untuk membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi/keluarga	1,2,3,4	1,2,3,4
<i>Personal Life Interference With Work</i>	Kehidupan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi/keluarga	5,6,7,8,9	5,6,7,8,9
<i>Work Enhancement Of Personal Life</i>	Kehidupan pribadi/keluarga meningkatkan kualitas dalam bekerja/berkarir	10,11,13*,14*	10,11
<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>	Pekerjaan dapat meningkatkan kehidupan pribadi dan dapat meningkatkan hubungan dengan keluarga.	12, 15*,16*,17,18*	12,17

Uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach alpha dengan menggunakan IBM SPSS versi 27.0 for Windows. Temuan dari uji reliabilitas skala *work-life balance* adalah sebagai berikut:

**Tabel 2** Hasil Uji Reliabilitas skala *work-life balance*

Klasifikasi	Crobach's Alpha	N of Items	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	0,671	13	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala *work-life balance* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,671.

**Hasil Penelitian**  
**Hasil Deskriptif**

**Tabel 3** Uji Statistik Deskriptif

	N	Nilai Minimum	Nilai Maximum	Rata-Rata	Standar Deviasi
WLB	100	20	64	41.35	10.022

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS or Windows versi 27 terhadap variabel diatas menunjukkan bahwa data yang telah didapatkan untuk variable *work-life balance* memperoleh skor empiris terkecil yaitu 20 dan skor terbesar 64. Hasil perhitungan mean empiris pada variable *work-life balance* sebesar 41,35 dengan standar deviasi sebesar 10,022.

**Uji Asumsi Penelitian**

**Tabel 4** Uji Asumsi Penelitian

	Uji Normalitas <i>kolmogorof smirnov</i>	Uji Homogenitas
Sig.	.200	.980
Keterangan	terpenuhi	terpenuhi

Berdasarkan uji asumsi penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p-value > 0,05, menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Nilai signifikan sebesar 0,980 dicapai untuk skala *work-life balance* pada uji homogenitas yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai p-value > 0.05, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara seragam.

**Kategorisasi Penelitian**

Kategorisasi *work-life balance* dinilai dengan menggunakan skala keseimbangan kehidupan kerja, yang mencakup 13 kategori. Skala tersebut berkisar dari skor 1 (terendah) hingga 5 (tertinggi). Sehingga kategorisasi *work-life balance* dapat diketahui terdapat 11 individu dengan *work-life balance* yang buruk, 60 individu dengan *work-life balance* yang sedang, dan 29 individu dengan *work-life balance* yang baik.

**Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini, dikarenakan distribusi data dikategorisasikan normal maka selanjutnya peneliti menggunakan Uji-t (independent sample t-test). Temuan uji-t diperoleh dengan menggunakan SPSS 27 for Windows.

**Tabel 5** Hasil Analisis data menggunakan Uji T (Independent Sample T-Test)

		F	Sig.	Df	Sig. (2-tailed)	Low r	Upper r
WLB	Equal Variences Assumed	.001	.980	98	.866	-.368	4.338
	Equal Variences Not Assumed			97.788	.866	-3.658	4.338

Berdasarkan hasil uji-t sampel independen yang ditunjukkan di atas, nilai signifikansi (2-tailed) adalah 0,866, > 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang substansial dalam *work-life balance* pekerja yang sudah menikah.

**Tabel 6** Group Statisc Independet Sample T-TEST

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
WLB	Perempuan	50	41.52	10.304	1.457
	Laki-Laki	50	41.18	9.835	1.391

Sesuai dari hasil data diatas menyatakan bahwa *work-life balance* Perempuan lebih tinggi dari *work-life balance* laki-laki dengan mean perempuan 41.52 dan laki-laki sebesar 41.18.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikumpulkan, tidak ada perbedaan yang mencolok dalam *work-life balance* antara pekerja perempuan yang sudah menikah dengan pekerja laki-laki yang sudah menikah. Temuan ini diperoleh dari skala keseimbangan kehidupan kerja, yang telah diuji menggunakan independent sample T-test. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anindita & Rachman, 2020). Temuan dari uji-t sampel independen yang menguji item-item *work-life balance* di antara pekerja perempuan dan laki-laki

menghasilkan kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik dalam hal *work-life balance* di antara pekerja yang sudah menikah.

Berdasarkan data, tingkat signifikansi dua sisi adalah 0,866, yang artinya lebih besar dari 0,05. Hasil rata-rata untuk perempuan adalah 41,52 dan untuk laki-laki adalah 41,58. Oleh karena itu, dapat menyimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

Temuan dari pengujian pada kategori *work-life balance* menunjukkan bahwa terdapat 11 individu dengan *work-life balance* yang buruk, 60 individu dengan *work-life balance* yang sedang, dan 29 individu dengan *work-life balance* yang tinggi. Selain itu, peneliti melakukan analisis terhadap kategori aspek dari skala *work-life balance* dengan mempertimbangkan perbedaan gender. Temuan dari uji kategori aspek menunjukkan bahwa pekerja perempuan menunjukkan *work-life balance* yang lebih seimbang dibandingkan dengan pekerja laki-laki, yang dinilai dari dimensi-dimensi keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan perempuan menghadapi tantangan dalam memenuhi tanggung jawab mereka secara efektif dan mencapai *work-life balance* yang memuaskan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Lestari pada tahun 2015, yang menyimpulkan bahwa karyawan perempuan mengalami tingkat stres yang lebih tinggi karena tekanan untuk memenuhi berbagai tanggung jawab secara bersamaan.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* pekerja laki-laki juga belum cukup memuaskan dengan hasil tingkat *work-life balance* dalam kategori sedang, Subjek laki-laki belum sepenuhnya dapat mencapai keseimbangan yang baik antara peran yang sedang mereka lakukan yaitu peran mereka dalam pekerjaan dan juga peran mereka didalam keluarga. Pekerja laki-laki harus dapat lebih menyeimbangkan perannya agar tidak menjadi suatu konflik yang dapat mengganggu *work-life balance*.

Dalam hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa *work-life balance* pada pekerja yang sudah menikah dikatakan dalam kategori sedang yang artinya subjek belum dapat menjalankan kedua perannya dengan baik dan seimbang. Dikarenakan 2 peran yang dijalani berada dalam beban yang berbeda kemudian pekerja tidak dapat membagi kedua peran tersebut secara baik maka dapat memunculkan beberapa konflik yang dapat mempengaruhi *work-life balance* pada pekerja yang sudah menikah.

## KESIMPULAN

1. Kategori *work-life balance* pada pekerja yang sudah menikah dalam kategori sedang yang artinya subjek belum dapat menjalankan kedua perannya dengan baik dan seimbang.
2. *Work-life balance* pada pekerja yang sudah menikah ditinjau dari jenis kelamin tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan, yang artinya Baik pria maupun wanita memiliki hak yang sama untuk mendapatkan *work-life balance*.
3. Dari keempat aspek *work-life balance*, aspek *work enhancement or personal life* memiliki skor tertinggi yang artinya pekerja yang sudah menikah memiliki 2 peran berbeda yang dijalani secara bersamaan dan memiliki beban yang berbeda-beda. Jika kedua peran tersebut tidak berjalan secara baik maka akan memunculkan konflik yang dapat mempengaruhi *work-life balance* pada pekerja yang sudah menikah.

## SARAN

Bagi selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga data dapat dianalisis lebih lengkap dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan factor lainnya yang lebih luas dan berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anindita, R., & Rachman, T. (2020). *How Demographics Affect Quality of Work Life and Work-life balance Demographic to Quality of Work*. *Icri* 2018, 2616–2627. <https://doi.org/10.5220/0009949226162627>
- Cahill, K. E., McNamara, T. K., Pitt-Catsoupes, M., & Valcour, M. (2015). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and *work-life balance*. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 56, 40–54. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2015.03.002>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 05(01), 52–64.
- Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). The role of *work-life balance* practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–213. <https://doi.org/10.35808/ersj/267>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. *Research Quarterly*, 1–10.
- Masita, T. S., Delyara, D. A., Fernando, M. L., Himmawan, G., & Claudianty, G. S. (2019). Work-family conflict dan *work-life balance* pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya. *Fenomena*, 28(1), 39–44. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2454>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap *work-life balance* pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work-life balance* (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234>
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 58–72.
- Periantalo, J. (2015). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). *Work-life balance: a Literature Review*. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbc.m.v7i2.1624>
- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan : Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cet. 23.). Alfabeta.
- Sumsuni. (2017). Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Susilo, D. F. Z., & Prahara, S. A. (2019). Work-Family Enrichment dan Work Engagement pada Karyawan yang Sudah Menikah. *Mediapsi*, 5(2), 108–116. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2019.005.02.5>
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan *Work-life balance* pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>
- Vishnum. (2016). *Studi New World of Work Tunjukkan Pentingnya Transformasi Tempat Kerja bagi Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing Bisnis di Indonesia*. Microsoft News.