

**HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA
WANITA KARIR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Psikologi (S.Psi)



Putri Novilia Anggraeni

J71214039

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2018**

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan antara jenjang karir dengan *Work life Balance* pada wanita karir” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 21 Maret 2018



Putri Novilia Anggraeni

HALAMAN PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI TAHAP II

Hubungan antara Jenjang Karir dengan *Work Life Balance* pada wanita karir

Oleh

Putri Novilia Anggraeni

J71214067

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Ujian Skripsi Tahap II

Surabaya, 21 Maret 2018



Lucky Abrorry, M.Psi, Psikolog

197910012006041015

SKRIPSI
**HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA
WANITA KARIR**

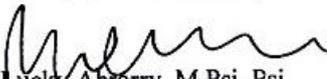
Yang disusun oleh
Putri Novilia A
J71214067

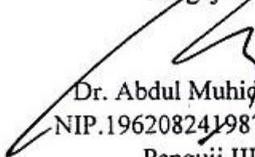
Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
pada Tanggal 11 April 2018

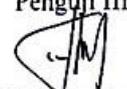


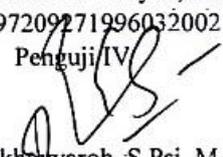
Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
Prof. Dr. H. Sholeh, M.Pd
NIP. 12091990021001

Susunan Tim Penguji
Penguji I/Pembimbing


Lucky Abrorry, M.Psi, Psi
NIP. 197910012006041005
Penguji II


Dr. Abdul Muhiq, M.Si
NIP. 196208241987031003
Penguji III


Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002
Penguji IV


Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi, M.Si
NIP. 197605112009122002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : PUTRI NOVILIA ANGERAENI
NIM : J71214067
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan / psikologi
E-mail address : noviliaangraeni123@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

HUBUNGAN JENJANG KARIR DENGAN WORK LIFE
BALANCE PADA WANITA KARIR

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 22 April 2018

Penulis


(Putri Novilia A)
nama terang dan tanda tangan

Seiring dengan adanya perubahan pandangan tentang kemampuan wanita membuat wanita bangkit memperjuangkan haknya. Wanita telah banyak merambah kehidupan publik, yang selama ini didominasi pria. Menurut Ananda (2013) Ada berbagai alasan yang mendorong mereka untuk bekerja dan meninggalkan rumah antara lain untuk mandiri secara ekonomi tidak tergantung pada suami, menambah penghasilan keluarga, mengisi waktu luang serta untuk mengembangkan prestasi atau keahlian-keahlian yang dimiliki. Selain itu Menurut davis (1991) faktor yang mendorong manusia untuk bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung kegiatan sosial dan menghasilkan sesuatu, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan sehingga dapat hidup sejahtera.

Adapun Data dari *Ministerio de, Trabajo e Imigracion* Spanyol menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja wanita sebanyak 22,9%. Pada tahun 2009 jumlah tenaga kerja wanita di Spanyol mencapai 53% dari keseluruhan tenaga kerja yang ada. Peningkatan tenaga kerja juga terjadi di Indonesia, berdasarkan Survei Angkatan Kerja yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2012, menunjukkan bahwa pada tahun 2009 terdapat sebanyak 39,9 juta wanita bekerja, pada tahun 2012 jumlah tersebut meningkat hingga mencapai 41,7 wanita bekerja. Selain itu data dari CNN Indonesia menginfokan bahwa wanita karir di Indonesia

sendiri. Implikasinya, banyak perusahaan yang mulai mendisain ulang kebijakan-kebijakan mereka sehingga dapat berpengaruh pada pengembangan karir para pekerja. Perubahan angkatan kerja ini telah mendesak organisasi untuk merubah strukturnya dari yang bersifat tradisional “*organization man*” (organisasi dengan pria yang dominan), menjadi organisasi yang lebih majemuk

Pada dasarnya wanita karir mendapatkan konsekuensi baik positif maupun negatif dari peran yang diemban. Salah satu konsekuensinya dalam membagi keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga atau dalam istilah psikologi disebut dengan *Work Life Balance*, seperti halnya seorang ibu yang bekerja kerap merasa bersalah karena memiliki kesulitan untuk membagi waktu dengan anaknya. Dalam situasi seperti ini, para wanita yang menjalankan peran ganda mengharapkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Mereka harus menempuh jalan sukses dalam pekerjaannya, tetapi harus sukses dalam kehidupan keluarganya.

Tingginya tuntutan perusahaan membuat karyawan kelelahan dan menghabiskan lebih dari sepertiga waktunya untuk bekerja. Padahal setiap karyawan juga membutuhkan waktu dan perhatian untuk kehidupan pribadinya. Selain itu setiap karyawan pasti menginginkan agar keduanya berjalan dengan baik. Banyak karyawan yang memiliki keinginan untuk mencapai keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi (Lazarova, 2004). Dengan semakin banyaknya tuntutan dari keluarga dan tuntutan

dari pekerjaan, dapat memicu munculnya suatu konflik, konflik muncul ketika satu peran membutuhkan waktu dan perilaku yang kompleks dan berakibat pada sulitnya pemenuhan kebutuhan peran yang lainnya (Goni-legaz 2010)

Pada dasarnya *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja diartikan tidak adanya suatu konflik (Greenhaus 2003). Namun *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah Dimana seseorang mampu menyeimbangkan waktu, emosi dan sikap dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan. Akan tetapi Menurut Wilkinson (2013) individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik dalam pekerjaan akan merasakan *work life balance* yang baik pula.

Salah satu alasan menariknya konsep *work-life balance* adanya perubahan nilai. Saat ini kebanyakan orang bekerja agar dapat mengekspresikan diri dan meningkatkan kualitas hidup, tidak hanya sekedar untuk pemenuhan kebutuhan material saja (Sverko, Arambasic, Galesic dalam Ayuningtyas &Septarini, 2013: 5) Selain hal tersebut alasan lain maraknya kajian *work-life balance* adalah karena adanya peningkatan jumlah tenaga kerja wanita. Resiko yang dihadapi oleh wanita pekerja adalah terbengkalainya keluarga, terkurasnya tenaga dan pikiran serta sulitnya menghadapi konflik peran dan kedudukan sebagai ibu rumah tangga karena banyaknya waktu yang dihabiskan di luar rumah. Namun mereka menganggap dengan bekerja akan mampu mengaktualisasikan diri karena merasa mempunyai kemampuan, sehingga ketika bekerja akan

mendapatkan suatu kehormatan, mampu mengembangkan diri, mengasah kepribadian, menjadi pribadi yang mandiri dan fokus pada hal positif. Dengan demikian, dari sisi positif akan memperoleh ketrampilan, emosi yang positif, harga diri dan kepuasan hidup (Ruderman, Ohlott, Panser & King 2002). Kemudian banyak wanita karir yang menganggap bekerja sebagai tanggung jawab, merasa bahwa bekerja adalah pilihan, sehingga ketika peran sebagai perempuan bekerja sudah dipilih, maka tentu harus bertanggung jawab terhadap pilihannya tersebut. Dengan demikian, tidak ada masalah baginya ketika harus meninggalkan rumah untuk bekerja.

Guest (2002) melakukan survey di Inggris yang berisi “apakah anda akan tetap bekerja, jika anda telah memenangkan cukup banyak uang?”. Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa hampir 60% orang tetap berkomitmen pada pekerjaan dan keluarga (Guest, 2002). Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan orang tetap memilih untuk bekerja meskipun telah memiliki banyak uang. Lebih lanjut Doorewaard, Hendrickx & Verschuren (2004) melakukan penelitian mengenai orientasi kerja wanita yang kembali bekerja dengan mengklasifikasikannya menjadi 3 orientasi kerja yaitu berdasarkan uang pekerjaan dan hubungan dengan orang lain. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa wanita memilih bekerja untuk memperoleh hubungan dengan orang lain, sedangkan pria lebih berorientasi pada menghasilkan uang (Doorewaard, Hendrickx & Verschuren, 2004).

Para wanita karir juga memaknai bekerja sebagai sarana untuk berhubungan dengan orang lain. Melalui bekerja pula para wanita karir dapat berdiskusi dan berbagi tentang pengasuhan anak juga tentang masalah pekerjaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa bersosialisasi dengan banyak orang akan memberi keuntungan pada banyak hal (Handayani 2015). Akan tetapi Ketika seorang karyawan tidak menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan psikologis (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil produktivitasnya juga akan rendah.

Individu yang mampu mempertahankan *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya dari pada mengejar kekayaan semata (Wetsman et al., 2009). Saat ini pria dan wanita tidak lagi mendefinisikan kesuksesan karir dengan gaji yang diterima. Studi dari Accenture, perusahaan konsultan manajemen mengungkapkan, *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah penentu utama kesuksesan bagi lebih dari setengah laki-laki dan perempuan, mayoritas karyawan percaya ketika *work life balance* dapat dicapai mampu membuat karir sukses dan kehidupan yang bahagia. *Work life balance* juga menjadi salah satu pemicu dalam kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2015) nampak bahwa 55% ibu bekerja merasa tidak puas dengan perannya dalam mencapai keseimbangan kerja keluarga. Sementara itu

sebesar 45% informan merasa bahwa apa yang dilakukannya sudah cukup memberikan kepuasan. Diantara 45% tersebut, 25% adalah ibu dengan anak balita. Dengan demikian, ibu dengan mempunyai anak masih memungkinkan untuk mencapai keseimbangan kerja keluarga.

Pada dasarnya Wanita yang telah menikah dan bekerja memiliki sebuah tantangan tersendiri dibandingkan dengan wanita yang belum menikah. Hal tersebut karena wanita yang telah menikah dan bekerja memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak sehingga, akan mempunyai peran, yaitu perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga (Laela & Muhammad 2016).

Bagi para wanita karir yang bekerja, terungkap bahwa dengan bekerja akan membantu suami dalam ekonomi rumah tangga. Meskipun demikian sebagian wanita karir mengatakan bahwa bekerja hanya sebagai pelengkap, karena tugas perempuan adalah mengurus keluarga, dan juga karena kebutuhan hidup sudah tercukupi oleh suami. Sesuai dengan idiologi peran gender tradisional, perempuan akan lebih bertanggungjawab pada domain keluarga, sedangkan laki-laki lebih bertanggung jawab pada domain kerja. (Rothbard, 2001; Slan-Jerusalem & Chen, 2009; Twenge, Campbell, & Foster, 2002). Kartono (hlm:16 2006) Dampak lain yang timbul dalam situasi sosial yang tidak menguntungkan bisa merugikan keindahan wanita, Seperti halnya ketika wanita bekerja mempunyai atasan yang otoriter, jam kerja yang tidak beraturan dan dihina oleh rekan kerja atau atasan, akan membuat wanita menjadi acuh tak acuh, mengabaikan

penampilan, menjadi lebih letih dan layu hingga mengurangi kecantikan wanita.

Sebagai wanita karir Menurut Maderer (dalam Ayuningtyas 2013) wanita memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas rumah tangga yang lebih besar dibandingkan pria. Dimana wanita berperan untuk mengurus anak, suami dan segala yang berkaitan dengan keadaan rumah. Tak jarang ketika wanita tidak mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan memunculkan suatu konflik intrapersonal, yaitu suatu konflik yang ada pada diri individu (Bimo hlm:148 2010) maupun ditengah-tengah keluarga, atau dalam psikologi disebut dengan *Work- Family Conflict*. Menurut hasil penelitian the American Sociological Review (2014) konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak sepenuhnya merupakan masalah individual namun juga bisa diselesaikan secara sistematis dengan sedikit manajemen kepemimpinan dalam perusahaan.

Kaitannya dengan psikologi, *Work-Life Balance* merupakan salah satu aspek psikologi yang membuat individu atau seseorang merasa puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaannya karena mampu menyeimbangkan dua aktifitas yang berbeda dalam hidupnya. Ketika Individu merasa puas, maka keadaan psikologinya akan merasa baik dan tenang. Wilkinson (2013) mengungkapkan adanya hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis, dimana individu yang merasa kehidupan keluarga dan

pekerjaannya seimbang akan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih positif. Selain itu dampak yang terjadi ketika individu merasa puas, individu tersebut akan menjadi total dalam setiap pekerjaannya tanpa ada rasa beban dalam dirinya.

Menurut Greenhaus dkk (2003) Individu yang ingin mencapai *work-life balance* juga harus dapat memenuhi tiga aspek *work-life balance* yaitu, *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*. Cappelli (2002) menyebutkan bahwa wanita yang memiliki karir yang sukses didukung penuh oleh suami, mereka dibebaskan untuk meniti karir dan menjadi mentor bagi perkembangan karirnya. Perusahaan memberi kesempatan karir pada karyawan wanita. Pengembangan karir wanita berbeda secara alamiah dibandingkan pria

Pada dasarnya Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, namun yang lebih utama yaitu mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan, dan salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah dengan pengembangan karir karyawan (Septyawati, 2010). Dalam hal pengembangan karir karyawan, sebenarnya pihak perusahaan hanya memfasilitasi karir karyawan ke jenjang berikutnya. Pengaruh utama karir seseorang sebenarnya sangat tergantung pada kemauan dan kesanggupan karyawan itu sendiri. Dengan adanya pengembangan karir yang benar dan

kemampuan karyawan untuk menyusun karirnya sendiri, maka karir seseorang akan dapat berjalan sebagaimana semestinya.

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi daripada kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Sama dengan Mondy (2008) menurutnya peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem pengembangan karir yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan sekaligus memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja yang lebih baik. Pengembangan karir juga tidak selalu menuju pada laki-laki saja tetapi wanita juga dapat mengembangkan karirnya.

Menurut Kummerouw (1991) Pengembangan Karir adalah sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. Wanita karir yang bekerja juga pasti memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Ketika wanita karir memiliki pengembangan karir atau jenjang karir yang baik dalam pekerjaannya akan berhubungan dengan *work life balance*. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permarupan, dkk (2013) mengenai hubungan pengembangan karir dengan *work life balance*. Dengan hasil analisis menunjukan pengembangan karir berkorelasi positif dan signifikan dengan *work life*

Selain itu Darmawan dan yoga (2015) mengidentifikasi bahwa ada hubungan antara kedua variabel yang bersifat negatif dan berada pada rentang sedang. Hal ini berarti semakin tinggi nilai *burnout* maka semakin rendah nilai *work-life balance*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai *burnout* maka semakin tinggi nilai *work-life balance*.

Work Life Balance juga pernah diteliti oleh Nurendra dan Saraswati (2008). Dari penelitian yang dilakukan, tampak bahwa peranan *work life balance* terhadap kepuasan kerja dapat melalui stres kerja. Hal ini berarti *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menurunkan stres kerja terlebih dahulu *work life balance* yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja karena dapat meningkatkan stres kerja, oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi dapat melakukan strategi atau kebijakan SDM yang bertujuan untuk mengurangi stres kerja pegawai misalnya dengan meningkatkan iklim suportif di organisasi, mengurangi beban atau tuntutan pekerjaan apabila memungkinkan, maupun memberikan pengembangan diri agar karyawan memiliki manajemen stres yang lebih baik.

Bintang dan Astiti (2016) tertarik untuk mengeksplor hubungan *Work Life Balance* dengan Intensitas Turnover. Hal ini mengungkap adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work-life balance* dengan intensi turnover pada wanita pekerja di Desa Adat Sading namun korelasi hubungan yang dimiliki lemah. Sumbangan efektif yang dapat diberikan oleh variabel *work-life balance* terhadap intensi *turnover* adalah sebesar

6,4%, sedangkan terdapat pengaruh faktor lain selain faktor *work-life balance* sebesar 93,6 %. Hubungan antara variabel *work-life balance* dengan intensi *turnover* tergambar dari hasil regresi yang negatif bahwa mayoritas subjek berada pada kategori *work-life balance* yang rendah dan tingkat intensi *turnover* yang tinggi. Adanya pengaruh faktor eksternal yang berhubungan terhadap intensi *turnover* tidak hanya dari variabel *work-life balance*, sehingga pekerja wanita mengalami keadaan imbalance.

Ayuningtyas dan Septarini (2013) juga melakukan penelitian *Work Life Balance* dengan *Family Supportive Supervision Behaviors*. yang menunjukkan data koefisien korelasi sebesar (r) 0,327 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0.05$) untuk hubungan antara *family supportive supervision behaviors* dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *family supportive supervision behaviors* dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ula (2015) dengan penelitian Hubungan *Career Capital* dan *Work-Life Balance* pada Karyawann di PT. Petrokimia Gresik, ditemukan koefisien korelasi Product Moment (r) sebesar 0,522 dengan $p = 0,000$ yang menunjukkan terdapat hubungan linier positif berada pada rentang sedang antara kedua variabel. Hal ini berarti semakin tinggi nilai *career capital* pada karyawan, maka semakin tinggi pula nilai *work-life balance* pada karyawan. Begitu pula sebaliknya,

semakin rendah nilai *career capital* pada karyawan, maka semakin rendah pula nilai *work-life balance* pada karyawan.

Permarupan, dkk (2013) melakukan penelitian mengenai hubungan pengembangan karir dengan *work life balance*. Dengan hasil analisis menunjukkan pengembangan karir berkorelasi positif dan signifikan dengan *work life balance* ($r=0,483$, $p < 0,00$). Itu artinya dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan oleh karyawan memiliki signifikan dan hubungan positif dengan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja.

Eranza Datu Razali Datu, dkk (2013) melakukan penelitian dengan 240 pertanyaan mengenai pengembangan karir dan *work life balance* kepada 153 sampel di Malaysia. Dengan hasil korelasi ($r=0,673$, $p < 0,00$) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dengan *work life balance* berhubungan secara signifikan.

Lestari (2015) tertarik untuk meneliti bagaimana Sikap Terhadap Pengembangan Karir Ditinjau dari Gender. Subyek penelitian diambil dengan metode insidental sampling atau secara kebetulan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian sehingga diperoleh karyawan laki-laki dan karyawan perempuan berjumlah 170 orang. Hasil analisa menggunakan teknik Independent Sampel T-Test diperoleh nilai t sebesar 0,186 dengan tingkat signifikansi sebesar $p=0,852$ ($p \geq 0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa sikap terhadap pengembangan karir antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan adalah sama.

Rahmawati (2014) juga mengeksplor pengaruh dari lingkungan kerja, keterampilan kerja, jenjang karir dengan kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh lingkungan kerja, keterampilan kerja, dan jenjang karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Gastronomi Jasa Interbuana Surabaya adalah signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa baik kondisi lingkungan kerja, keterampilan yang dimiliki karyawan serta kebijakan promosi atau jenjang karir yang diberlakukan pada perusahaan tersebut. Kondisi ini didukung dengan perolehan koefisien korelasi sebesar 75,1% yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT, Gastronomi Jasa Interbuana Surabaya memiliki hubungan yang erat. Hasil pengujian juga menunjukkan baik variabel lingkungan kerja, keterampilan kerja, dan jenjang karir masing-masing mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Gastronomi Jasa Interbuana Surabaya. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikansi masing-masing variabel tersebut masih dibawah tingkat nyata 5%.

Paputungan (2013). tertarik untuk meneliti mengenai Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ditemukan bahwa : (1) Secara simultan, Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dimana dengan karyawan

kehidupan kerja seseorang. Sedangkan menurut Gibson (1995) mendefinisikan karir sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan.

Menurut Anoraga (hlm:64 1992) Karir juga didefinisikan secara luas maupun sempit, Dalam arti sempit karir merupakan suatu upaya yang dilakukan seseorang untuk mencari nafkah, mengembangkan profesi dan meningkatkan kedudukan. Sedangkan dalam arti luas Karir merupakan langkah maju sepanjang hidup atau suatu keputusan yang diambil oleh seseorang dalam hidupnya untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Dan dapat disimpulkan bahwa karir adalah rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan dan melibatkan pilihan dari berbagai macam kesempatan yang terjadi akibat interaksi individu dengan organisasi dan lingkungan sosialnya Menurut Schultheiss (2002) Pengertian jenjang karir kebanyakan diartikan dengan istilah Pengembangan karier.

Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya. Bagi organisasi, pengembangan karir

memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang lowong di waktu mendatang (Gomes, 2003:215).

Duffy dan Sedlecek (2007) mendefinisikan Pengembangan karir merupakan suatu jabatan pekerjaan yang naik perlahan dengan adanya promosi atau panggilan dari perusahaan untuk sebuah jabatan yang lebih tinggi lagi. Dalam penelitian ini, pekerjaan mengacu pada sesuatu yang dilakukan.

Menurut Nawawi (2001) pengembangan karir diartikan sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan.

Menurut Robbins (2003) Pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Agustin (2014) Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan

- b. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Karyawan Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.
- c. Membantu Pegawai Menyadari Kemampuan Potensi Mereka Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
- e. Membuktikan tanggung jawab sosial, maksudnya Pengembangan karir merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan menjadi lebih bermental sehat.
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karir akan membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- g. Mengurangi *Turn Over* dan Biaya Kepegawaian. Pengembangan karir dapat menjadikan *turn over* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial. .

nyaman dan mengarah kepada *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja.

Riset yang dilakukan oleh Finegold & Mohrman (2001) menyatakan bahwa kesuksesan karir seorang karyawan tidak hanya kenaikan gaji dan jabatan, namun sebenarnya banyak karyawan yang mengharapkan bentuk tidak terwujud dari kesuksesan karir mereka berupa keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance*. Greenhaus & Beutell (1985) juga menyatakan bahwa pengembangan karir berjalan secara signifikan dengan adanya *work life balance*

Permarupan, dkk (2013) melakukan penelitian mengenai hubungan pengembangan karir dengan *work life balance*. Dengan hasil analisis menunjukkan pengembangan karir berkorelasi positif dan signifikan dengan *work life balance*. Purba (2015) menyatakan bahwa *work life balance* dapat memberi konsekuensi positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan karir dan pengembangan karir.

D. Kerangka Teoritik

Wanita yang telah menikah dan bekerja memiliki sebuah tantangan tersendiri dibandingkan dengan wanita yang belum menikah. Hal tersebut karena wanita yang telah menikah dan bekerja memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak, sehingga cenderung mengalami kebimbangan antara perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah

tangga. Pada dasarnya seorang ibu yang bekerja mendapatkan konsekuensi baik positif maupun negatif dari peran yang diemban

Salah satu konsekuensinya adalah menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga atau dalam istilah psikologi disebut dengan *Work Life Balance*. *Work-life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut (Ula 2015)

Menurut Parkes dan Langford (2008) ketika individu ingin mencapai *work-life balance* dalam menjalankan perannya harus memiliki ikatan dengan menjaga keseimbangan tanggung jawab pada pekerjaan, keluarga, diri sendiri serta dalam kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan. *Work life balance* sendiri juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu Jenjang karir (Ayuningtyas 2013). Jenjang Karir merupakan suatu jabatan pekerjaan yang naik perlahan dengan adanya promosi atau panggilan dari perusahaan untuk sebuah jabatan yang lebih tinggi lagi (Duffy&Sedlecek 2007). Sedangkan menurut Rivai (2009) Jenjang karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan

Seorang wanita karir yang bekerja dalam sebuah perusahaan maupun organisasi memiliki karir yang tinggi akan mempengaruhi

jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi dan wawancara terlebih dahulu dengan bagian personalia. Sehingga didapatkan data bahwa sebagian besar wanita yang bekerja di pabrik Gudang Garam Tbk sudah menikah dan memiliki beberapa anak. Dan hal ini sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh peneliti. Adapun beberapa kriterianya adalah pertama wanita karir yang sudah berkeluarga dan memiliki anak. Kedua wanita karir yang bekerja dari jam 8 pagi sampai jam 4 sore hari. Oleh karena itu peneliti menetapkan 50 wanita karir yang sesuai dengan kriteria untuk dijadikan sampel.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling*. Di mana pada teknik ini adalah teknik sampling yang memberi peluang atau kesempatan tidak sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik yang akan digunakan dalam *non-probability sampling* adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan atau secara sengaja mengambil sampel tertentu. Pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling* didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat atau dengan kata lain unit sampel

E. Instrumen Penelitian

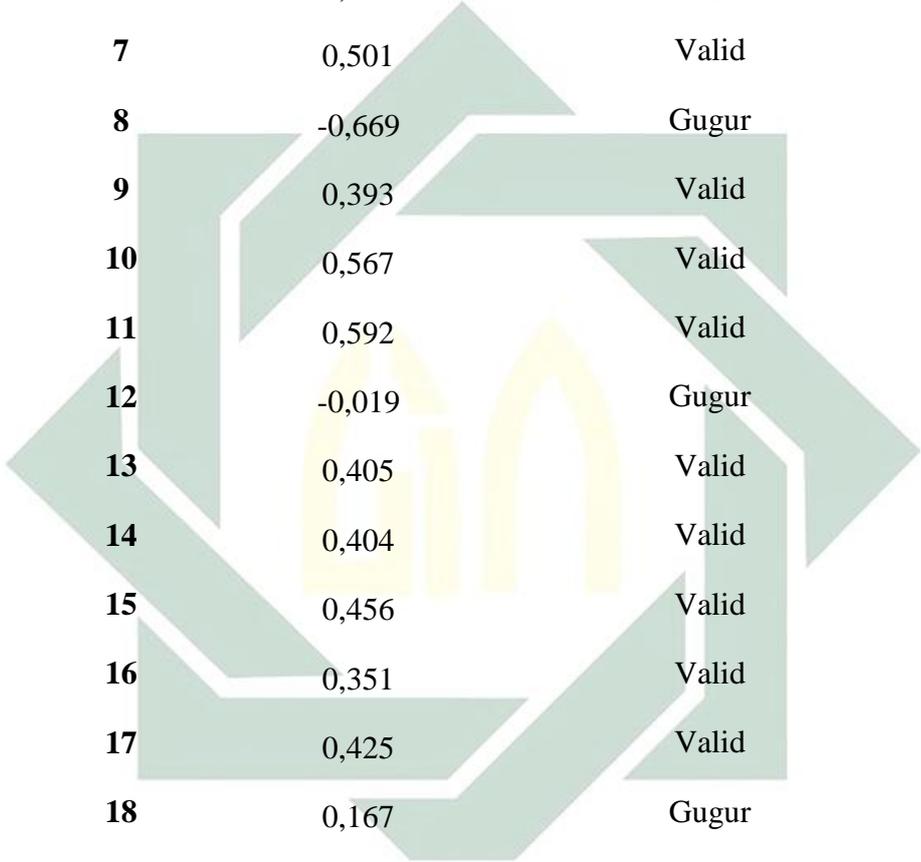
Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dengan menghadapkan responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban (singarimbun 1995).selanjutnya dalam prosedur skala likert adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarakan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat alternative jawaban, karena menurut Azwar (2008) jika subjek dalam penelitian berusia agak lanjut, maka pilihan jawabannya perlu disederhanakan bahkan jika perlu hanya menjadi tiga pilihan jawaban saja. Alasannya karena, semakin banyak pilihan jawaban maka akan mengaburkan perbedaan yang ada di antara jenjang-jenjang termaksud. Namun, untuk mempertajam deferensiasi maka peneliti membuat empat pilihan jawaban saja. Alternatife jawaban tersebut diantaranya “sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”.

Dalam skala pikologi Ada dua macam pernyataan (Afifuddin, 2013) yaitu *favourable* artinya pernyataan sikap yang mengatakan hal-hal yang positif atau kalimat yang bersikap mendukung.*Unfavourable* artinya pernyataan yang mengatakan hal-hal negative atau kalimat yang tidak mendukung ataupun kontra terhadap objek sikap yang hendak diungkap.Alternatif jawaban dan skor dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Menurut Azwar (2008) aitem yang baik adalah aitem yang memiliki nilai validitas di atas 0,3 sedangkan aitem yang tidak baik memiliki nilai validitas kurang dari 0,3. Penilaian kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation masing-masing butir pertanyaan.

Reliabilitas dapat diartikan sebagai sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran pada subjek yang sama. Bila perbedaan sangat jauh berbeda, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel. (Azwar, 2008).

Daya beda suatu alat ukur dalam penelitian sangat diperlukan karena dapat diketahui seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsinya. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien reliabilitas alpha cronbach. Koefisien reliabilitas (r_{xx}) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Apabila koefisien reliabilitas semakin tinggi (mendekati angka 1,00) berarti pengukuran semakin reliabel. Sebaliknya, jika koefisien reliabilitas semakin rendah (mendekati angka 0,00) berarti pengukuran semakin tidak reliabel. Pada umumnya, reliabilitas telah dianggap memuaskan jika koefisiennya mencapai minimal 0,900 (Azwar, 2008). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengolah data pada program SPSS



2	0,575	Valid
3	0,381	Valid
4	0,041	Gugur
5	0,336	Valid
6	0,083	Gugur
7	0,501	Valid
8	-0,669	Gugur
9	0,393	Valid
10	0,567	Valid
11	0,592	Valid
12	-0,019	Gugur
13	0,405	Valid
14	0,404	Valid
15	0,456	Valid
16	0,351	Valid
17	0,425	Valid
18	0,167	Gugur
19	0,343	Valid
20	0,343	Valid
21	-0,553	Gugur
22	0,366	Valid

Berdasarkan uji coba skala Forgiveness dari 22 aitem terdapat 16 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem lebih 0,3 yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 5, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 22.

penelitian dapat mewakili populasi yang ada, sebaliknya apabila sebaran tidak normal maka dapat disimpulkan bahwa subjek tidak representatif sehingga tidak dapat mewakili populasi.

Pengukuran normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Hadi (2000) kaidah yang digunakan yaitu jika $p > 0,05$ maka sebaran data normal, sedangkan jika $p < 0,05$ maka sebaran data tidak normal. Berdasarkan analisa inilah diketahui variabel Jenjang karir dan *work life balance* mengikuti sebaran normal atau tidak.

Tabel.17

Hasil uji normalitas

	Jenjang Karir	Work Life Balance
N	50	50
kolmogorov-smirnov Z	1,061	0,683
asyp. Sig. (2-tailed)	0,210	0,739

Berdasarkan hasil uji normalitas dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi untuk skala jenjang karir sebesar $0,210 > 0,05$. Sedangkan nilai signifikansi untuk skala *work life balance* sebesar $0,739 > 0,05$. Karena nilai signifikansi pada semua skala tersebut lebih dari $0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan model ini memenuhi asumsi uji normalitas.

Dari hasil analisis data yang dapat dilihat pada tabel hasil uji korelasi *product moment* di atas, menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan pada 50 responden wanita karir diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0.484 dengan signifikansi 0.000, karena signifikansi < 0.05 , maka hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang karir dengan *work life balance*. maka H_a diterima.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara jenjang karir dengan *work life balance* pada wanita karir. Sebelum dilakukan analisis dengan korelasi *product moment* terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal dan uji linieritas untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil uji normalitas dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi untuk skala jenjang karir sebesar $0,210 > 0,05$. Sedangkan nilai signifikansi untuk skala *work life balance* sebesar $0,739 > 0,05$. Karena nilai signifikansi pada semua skala tersebut lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan model ini memenuhi asumsi uji normalitas. Selanjutnya uji linieritas data antara variabel jenjang karir dan *work life balance* di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,645 > 0,05$, maka data variabel antara jenjang karir dan *work life balance* mempunyai hubungan yang linier

Hasil uji analisis korelasi pada tabel diatas diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,484 dengan signifikansi 0,000, karena signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang karir dengan *work life balance*. maka H_a diterima.

Menurut McDonald dan Bradley (2005) *work life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. *Work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Uki, 2017).

Pada dasarnya makna dari *work life balance* sendiri adalah ketika seorang karyawan yang bekerja dapat membagi antara waktu, perhatian, tenaga serta membuahkan hasil yang memuaskan, sehingga tugas di kantor dan di rumah terselesaikan dengan baik. Hal itu dapat dilakukan karena karyawan terutama wanita atau ibu yang bekerja dapat mengatur berbagai peran dan mampu menempatkan skala prioritas. Dengan demikian pernyataan tersebut merujuk kepada pendapat Marks & MacDermind (1996), Grzywacz & Carlson (2007) serta Greenhause et al (2003).

Marks & MacDermind (1996) mengungkapkan bahwa konsep keseimbangan peran menawarkan suatu alternatif bahwa individu memprioritaskan peran secara seimbang untuk mengatur berbagai tanggungjawab. Grzywacz & Carlson (2007) juga mengungkapkan bahwa keseimbangan kerja keluarga adalah pencapaian peran yang dilakukan individu berhubungan dengan harapan akan adanya negosiasi dan berbagi peran dalam domain antara kerja keluarga. *Work-life balance* dapat dibangun dengan mengefektifkan penggunaan waktu pada masing-masing individu kemudian didukung oleh perusahaan dengan melihat *work life balance* berdasarkan kebutuhan karyawan seperti ruang kerja yang nyaman seperti apa yang dibutuhkan oleh karyawan (Buck 2003).

Selain itu Redwood (2009) juga mengemukakan bahwa perusahaan yang mengupayakan karyawannya untuk memiliki *work life balance*, akan menghasilkan pendapatan tahunan 20% lebih baik daripada perusahaan yang tidak mengupayakan keseimbangan baik antarpekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. *Work life balance* sendiri merupakan faktor penting bagi karyawan untuk mengembangkan karir diperusahaan (Ramadhani 2013)

Menurut Greenhaus (2003), ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih

memilih untuk berhenti bekerja. Akan tetapi Menurut Wilkinson (2013) individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik dalam pekerjaan akan merasakan *work life balance* yang baik pula.

Work life balance pada wanita karir sudah menjadi perhatian khusus oleh Anoraga (1992) dengan memfokuskan perhatiannya pada wanita karir yang sudah dewasa (30-40 tahun), Pada fase pertengahan atau pada usia (30-40 tahun) para wanita mulai berfikir untuk membuat perubahan dalam kehidupan keluarga dan pekerjaannya. Dan pada tahap ini wanita justru memperoleh pengakuan dan mencapai karir profesional di tempat kerja mereka. Mereka juga akan mulai menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Gallos, 1989).

work-life balance sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Jenjang Karir (Ayuningtyas 2013), jenjang karir kebanyakan diartikan dengan istilah Pengembangan karier (Schultheiss 2002). Jenjang karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai 2009). Menurut Ramadhani (2013) Karyawan yang menunjukkan keterlibatan tinggi di pekerjaan maupun kehidupan pribadi dan sosialnya memperlihatkan antusiasme positif yang dapat diamati oleh atasan sehingga lebih meningkatkan kemungkinan untuk dipromosikan. Maka dengan adanya jenjang karir yang jelas di suatu perusahaan, akan membuat karyawan tidak fokus untuk mencari perusahaan lain (Handayani 2015).

Adanya jenjang karir atau pengembangan karir di perusahaan akan berhubungan dengan tercapainya *work life balance* pada karyawan, begitu pula dengan adanya Pembagian waktu yang sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu indikator kesuksesan dalam pengembangan karir karyawan. Dimana karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan ataupun terhambat karena tumpukan beban kerja yang dapat mengurangi waktu mereka bersama keluarga dan teman-teman (Ramadhani 2013). Jenjang karir diperoleh jika karyawan dan perusahaan saling mendukung satu sama lain. Karyawan yang memiliki persepsi mengenai jenjang karir tinggi cenderung memiliki motivasi yang tinggi pula untuk mencapai tujuannya (Flippo 2005). Dengan demikian karyawan yang puas dengan pekerjaan dan karirnya akan memiliki keseimbangan pada kehidupan kerja maupun kehidupan pribadinya (*work life balance*).

Penelitian yang dilakukan oleh Bailyn (1993) juga menyatakan bahwa ketika karyawan memilih untuk mengikuti jenjang karir yang ada, maka akan membantu karyawan menjalani kehidupan yang nyaman dan mengarah kepada *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini didukung oleh Permarupan. dkk (2013) melakukan penelitian mengenai hubungan pengembangan karir dengan *work life balance*. Dengan hasil analisis menunjukkan pengembangan karir berkorelasi positif dan signifikan dengan *work life balance* ($r=0,483$, $p < 0,01$) Artinya hasil analisis menunjukkan pengembangan karir berkorelasi

positif dan signifikan dengan *work life balance*. Purba (2015) juga menyatakan bahwa *work life balance* dapat memberi konsekuensi positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan karir dan pengembangan karir.

Fisher (2001) menjelaskan dalam *role theory* bahwa manusia dipandang sebagai individu yang memiliki banyak peran dalam hidupnya. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa wanita karir yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki tingkat “*balance*” yang baik karena mereka bisa menjalankan peran-peran yang mereka miliki, sehingga tidak menimbulkan konflik peran dalam kehidupan mereka. Dan hal ini membuktikan bahwa pernyataan dari Guest (2002) tidak diterima dalam penelitian ini, dimana Guest (2002) mengatakan semakin tinggi jenjang karier (*supervisor, manager*) seseorang maka akan cenderung mengalami *imbalance* dan wanita bekerja yang memiliki anak juga cenderung lebih sering mengalami *imbalance* dalam hidupnya.

- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur. Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Jawa Timur, Agustus (2012). Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur.
- Bailyn, L. (1993). *Breaking the mold: Women, men and time in the new corporate world*. New York: Free Press.
- Bielby, D. D. (1992). Commitment to work and family. *Annual Review of Sociology*, 18, 281-302
- Bimo. (2010). *Psikologi Kelompok*. Bandung; PT Bumi Aksara
- Bintang, Stepani kartika & Astiti, Dewi Puri. (2016). Work-Life Balance dan Intensitas Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Didesa Adat Sading, Mangupura, Bandung. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol. 3, No. 3, 382-394. ISSN 2354 5607
- Buck, D.C. (2003). *Managing Work-Life Balance: a Guide for Human Resources in Achieving Organizational and Individual Change*. London: APD House.
- Cappelli, Peter. (2000). *A market Driven Approach to Retaining Talent*: Harvard Business School Publishing Corporation
- Cohen, L., et al. (2007). *Research Methods in Education*. (sixth edition). New York; Routledge
- Creswell, J.W. (2012). *Educational research : Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Darmawan, A.A. Y.P & Yoga Agung. (2015). Hubungan Burnout Dengan Work-Life Balance pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediasi*. Vol 1, Nomer 1, Hal 28-29
- Davis, K., & Newstrom, J.W. (1991). Human Behavior at Work: Organizationa. *Journal of Vocational Behavior* 201-210
- Djajendra. (2013). *Work life balance* menciptakan etos kerja yang unggul. <http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2013/03/23/work-life-balance-menciptakan-etos-kerja-yang-unggul-545200.html> diakses pada jumat tanggal 24 November 2017 pukul 10:30
- Duffy, Ryan D & Sedlacek William E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior* 70 590–601

- Eranza, Datu Razali Datu, saufi Roselina Ahmad, FuruokaFumitaka, subramaniam Alvin Thurairajah subramaniam, Mahmud Rolinah, Albert Charlie, Yukthamarani. (2013). Human Reecource and Employee Quality Work-Life Balance. *Journal of Vocational Behavior* 307-315
- Fahmi.(2010). *Pengembangan Karir Karyawan*.Bandung. <http://fahmiiamii10.blogspot.com/> diunduh pada 20 Desember 2017.
- Finegold, D., dan Mohrman, S. A. (2001).*What Do Employees Really Want? The Perception vs. The Reality*. Penelitian dipresentasikan pada pertemuan tahunan World Economic Forum, Davos, Swiss.
- 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 Helath Psychology*, 441-456.
- Flippo, E.B. (2005). *Manajemen Personalia*.Alih Bahasa. Moh. Mas'ud. Jakarta; Erlangga.
- Frone, M. R. (2003). "Work-Family Balance." *Handbook of Occupational Health Psychology*.Eds. J. C. Quick dan L. E. Tetrick. Washington, DC: American Psychological Association.
- Gallos, J. V. (1989). *Exploring women's development: Implications for career theory, practice and research*. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 110-132). Cambridge: Cambridge University Press.
- Gibson. 1995. *Titik ekonomi unair*. [Online: 14-12-2006]. FTP: <http://www.damandiri.or.id/file/titikekonomiunairbab2.pdf>
- Gomes, Faustino Cordaso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset;Yogyakarta.
- Goni-Legaz, S., Ollo-Lopez, A., & Bayo-Moriones, A. (2010). The Division of Household Labor in Spanish Dual Earner Couples: *Testing Three Theories*. *Sex Roles*, 515-529.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conseptualizing Work-Family Balance: Implication for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resource*.

- Greenhaus, J.G & Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy Management Review*, 10(1), 76-88
- Greenhaus, J.H dkk. (2003) The relation between work family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531
- Guest, David. E., (2002). Perspective on the Study of Work Life Balance. *Social Science Information* 2002 41:255
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta : Andi Offset
- Handayani, Arri. (2015). Studi Ekplorasi makna keveimbangan kerja keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal seminar dan Kemanusiaan*. ISBN: 978-979-796-324-8
- Handoko T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan ke-14. Yogyakarta; Penerbit BPFE
- Handoko T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II. Yogyakarta; Penerbit BPFE
- Hudson. (2005). *The Case For Work Life Balance*. America: Hudson Highland Group
- Howitt, D., Cramer, D. (2011). *Introduction to Research Methods In Psychology*. England; Pearson Education Limited
- Kartono, Kartini. (2006). *Psikologi Wanita 1 Mengenal Gadis Remaja & Wanita Dewasa*. Bandung; Mandar Maju
- Kummerouw, J.M. (1991). *New Directions in Careers Planning and The Workplace*. California; Palo Alto.
- Laela, Chofitnah Rohmatul & Muhammad, Amri Hana. (2016). Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work Life Balance Pada Wanita Pekerja. *Jurnal ilmiah psikologi*. p-ISSN 2086-0803, e-ISSN 2541-2965
- Lahtinen, J & Riikonen, T. (2007). Gender and Career: The Nature of Women's Career Development in Tourism Sector in Finland. School of Business, economics and Law. Tourism and Hospitality Management. *Master Thesis*. Gothenburg : Gothenburg University
- Lazarova, M. B. (2004). The Role Organizational Career Development Programs, Work/Life Balance Programs, and Commitment to Career and Personal Life for Retention of Professional Employees. *Journal of Philosophy* , 1-221

- Lestari, Yuliana Intan. (2015). Sikap Terhadap Pengembangan Karir Ditinjau dari Gender. *Jurnal Psikologi*, Volume 11 Nomor 2
- Malika, Ramadhani. (2010). Analisis pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kesuksesan pengembangan karir. *Jurnal ekonomi dan bisnis*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :Remaja. Rosdakarya.
- Mertens, M. Donna. (2010). *Evaluation Theory and Practice*, United States of America; The Guilford Press
- Marks, S.R., & MacDermid, S.M. (1996). Multiple roles and the self : A theory of role balance. *Journal of Marriage & the family*, 58, 417-432
- McDonald, P & Bradley L.M. (2005). *The Case For Work Life Balance Closing The Between Policy and Practice*. Australia: Hudson Highland Group, Inc.
- Mondy, Wayne R, dkk. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Terjemahan; Wijanarko
- Muhid, A. 2012. *Analisis Statistik*. Sidoarjo : Zifatama Publishing.
- Muslichah & Hidayat. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 49 No.1
- Nashori, F. (2009). *Psikologi Kepemimpinan*. Yogyakarta; Pustaka Fahima
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan keempat. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Nurendra, Annisaa Miranty & Saraswati, Mega Putri. (2008). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Humanitas* Vol. 13 No.2. 84-94
- Paramita. (2006). Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Program Family Friendly Terhadap kepuasan Kerja. *Jurnal Benefit*. Vol. 10, No. 1, Juni
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? a test of the importance of work-life balance for

- Rothbart, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamic of engagement in work family roles. *Journal Administrative*, 46 (4), 655-684.
- Santoso, Agung. (2010). *Statistik untuk Psikologi : Dari Blog Menjadi Buku*. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma
- Schultheiss, Donna E P, dkk. (2002). Relational Influences on Career Paths: Siblings in Context. *Journal of Counseling Psychology*. Vol. 49, No. 3, 302–310
- Septyawati, N. (2010). Analisis pengembangan karir pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal Siasat Bisnis*, 3(1), 1-15.
- Singarimbun, M & Effendi, .(1995). Metode penelitian survey. Jakarta : PT Midas surya Grafindo. hal 3
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Uki, Yonda A&Sekar Harumi Putri. (2017). Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel. *Jurnal JIBEKA*. Volume 11 No. 1
- Ula Dkk. (2015). *Hubungan Antara Career Capital Dan Work Life Balance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik*. Diakses pada tanggal 10 Oktober 2017. <http://psikologi.ub.ac.id/wpcontent/uploads/2015/11/jurnal-hubungan-antara-career-capital-dan-work-life-balance-pada-karyawan-di.pt-petrokimia-gre.pdf>.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wetsman, Mina, dkk. (2009). Commentary Expert commentary on work–life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behavior*. 30, 587–595
- Wilkinson, M. (2013). *Work Life Balance and psychological well-being in men and women. Dissertation. Alabama: Auburn University*