


Analysis of Factors Affecting Work Life Balance in Millennial Students

Ani Muttaqiyathun , Ema Nurmaya

Department of Management, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

 animtq@mgm.uad.ac.id

 <https://doi.org/10.53017/ujeb.26>

Received: 11/02/2021

Revised: 27/02/2021

Accepted: 08/03/2021

Abstract

The purpose of this study was to determine the factors that affect the balance of work and school life. The population in this study were Postgraduate students at Ahmad Dahlan University, Yogyakarta. Determination of the sample using purposive sampling technique. The data collection method uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. While the analytical tool used is a partial and simultaneous regression test with the help of SPSS. The results of this study conclude that work demands, working hours, overtime work, work demands, parental status, family size, supervisor support and work autonomy simultaneously have a significant effect on student work-life balance. Partially, job demands, working hours, parental status, family size and support from supervisors have no effect on work-life balance. Meanwhile, overtime work, family demands and work autonomy have a significant effect on the work-life balance of students. This research will be useful for candidates and students who integrate work and school for the success of their studies, for policy makers, namely managers of colleges and workplace institutions and also useful for future researchers who are expected to follow up on the results of this study.

Keywords: Work-Life Balance; Family; Work; School; Millennial

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance* pada Mahasiswa Millennial

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan sekolah. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Pascasarjana Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah uji regresi parsial dan serentak dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tuntutan kerja, jam kerja, kerja lembur, tuntutan kerja, status orangtua, ukuran keluarga, dukungan pengawas dan otonomi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap work-life balance mahasiswa. Secara parsial, tuntutan pekerjaan, jam kerja, status orang tua, ukuran keluarga dan dukungan pengawas tidak berpengaruh terhadap work-life balance. Sedangkan kerja lembur, tuntutan keluarga dan otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap work-life balance mahasiswa. Penelitian ini akan bermanfaat bagi para calon dan mahasiswa yang mengintegrasikan antara pekerjaan dan sekolah demi kesuksesan studinya, bagi para pengambil kebijakan yaitu pengelola perguruan tinggi dan instansi tempat kerja dan juga bermanfaat bagi para peneliti selanjutnya yang diharapkan bisa menindaklanjuti hasil penelitian ini.

Kata-kata kunci: Work-Life Balance; Keluarga; Kerja; Sekolah; Millennial

1. Pendahuluan

Work Life Balance (WLB) diartikan sebagai sejauhmana seseorang (individu) merasa terikat serta puas akan kehidupan pekerjaan serta kehidupan keluarganya dan mampu untuk menyeimbangkan tuntutan keduanya, tanpa saling mengganggu sesuai dengan nilai-nilai kehidupan, tujuan dan aspirasi pribadinya [1-4]. Sebuah ulasan baru-baru ini memperkirakan bahwa WLB diperiksa hanya dalam 10% dari penelitian lintas-budaya kerja-keluarga [5]. Penelitian kehidupan-pekerjaan adalah penting karena pengalaman kerja-kehidupan individu, termasuk WLB, tertanam dalam konteks struktural dan budaya nasional [6].

Dalam studi ini, peneliti fokus pada faktor-faktor WLB di sebuah perguruan tinggi, dimana hingga saat ini masih sedikit dilakukan penelitian yang berkaitan dengan kehidupan, sekolah dan kerja [5]. Penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan berkaitan dengan kemanfaatannya. Adapun manfaat yang bisa diperoleh dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi seseorang yang mengintegrasikan antara kuliah dan bekerja, terutama berkaitan dengan pengelolaan agar bisa menyeimbangkan keduanya sehingga dapat sukses semuanya. Kedua, hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi para akademisi untuk materi kuliah Manajemen Sumberdaya Manusia terutama bab kualitas kehidupan kerja. Ketiga, bagi para pengambil kebijakan yaitu pengelola perguruan tinggi, dalam memberikan arahan dan bimbingan bagi mahasiswanya. Dan manfaat yang keempat, bagi para peneliti berikutnya yang diharapkan bisa menindak lanjuti hasil penelitian ini.

Mahasiswa yang menempuh pendidikan pascasarjana pada umumnya adalah mereka yang sudah bekerja dan berkeluarga. Mereka harus mengelola keseimbangan dalam hal sekolah, kerja dan kehidupan keluarga. Penelitian ini menjadi semakin menarik manakala obyeknya adalah mahasiswa generasi milenial. Generasi milenial (Y) adalah kelompok demografi setelah generasi X. Tidak ada batas waktu yang pasti untuk awal dan akhir dari kelompok ini. Para ahli dan peneliti biasanya menggunakan awal 1980-an sebagai awal kelahiran dan awal 2000-an sebagai akhir kelompok ini. Generasi milenial lahir dan tumbuh di era perkembangan teknologi dan memiliki kemampuan menggunakan teknologi lebih baik dibanding generasi sebelumnya. Kemampuan ini menjadikan mereka mudah mencari informasi, lebih cepat belajar, lebih kreatif dan inovatif. Generasi milenial di tempat kerja telah menantang batas-batas kerja yang tradisional. Generasi milenial dipandang memiliki ekspektasi, prioritas dan etos kerja yang unik. Mereka lebih memperhatikan aspek *Work-life Balance* daripada aspek-aspek lainnya dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka menginginkan lapangan kerja yang sesuai dengan ekspektasinya. Terdapat peneliti yang menyarankan jika melakukan penelitian pada konteks generasi milenial maka perlu menggunakan faktor-faktor *worklife balance*. Guna kepentingan dalam penelitian ini, mahasiswa milenial bisa didefinisikan sebagai mereka yang saat ini sedang menempuh studi dan berada pada rentang usia 20-40 tahun.

Sirgy dan Lee (2017) membedakan WLB dalam dua dimensi yaitu keterlibatan dalam berbagai peran, baik dalam pekerjaan dan kehidupan non-kerja serta konflik minimal antara peran kerja dan non-kerja [7]. Kami memeriksa apakah anteseden yang terkait dengan pekerjaan yaitu tuntutan pekerjaan, jumlah jam kerja per minggu, lembur, otonomi kerja dan dukungan penyelia. Anteseden yang kedua terkait keluarga yaitu tuntutan keluarga, ukuran keluarga, dan status orang tua. Tuntutan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tuntutan struktural atau psikologis yang terkait dengan persyaratan peran, harapan, dan norma yang harus ditanggapi atau disesuaikan oleh individu dengan

mengerahkan upaya fisik atau mental [8]. Kami mengklasifikasikan permintaan ke dalam dua domain: tuntutan yang berkaitan dengan domain kerja dan tuntutan yang berkaitan dengan domain keluarga. Kami berpendapat bahwa kedua domain tersebut dapat memengaruhi persepsi individu tentang WLB karena memahami tuntutan yang lebih tinggi dari dua domain penting ini dalam kehidupan manusia dapat mencegah individu untuk berinvestasi dan berpartisipasi dalam peran kehidupan lainnya.

Dalam domain kerja, kami fokus pada tiga anteseden yang telah diidentifikasi sebagai penentu utama ketegangan peran dalam studi WFC sebelumnya [9-10] dan WFE misalnya tuntutan pekerjaan, jumlah jam kerja per minggu, dan jam lembur bekerja per minggu [11]. Tuntutan kerja meliputi persepsi keseluruhan individu tentang seberapa tuntutan tanggung jawab peran kerja. Tuntutan kerja dipandang sebagai konstruk perseptual yang memperhitungkan pertimbangan keseluruhan individu atas tanggung jawab peran pekerjaannya. Tuntutan kerja mencakup tekanan yang berasal dari individu (contohnya, keinginan atau motivasi untuk mencapai pekerjaan atau tujuan pribadi yang ditentukan) dan dari lingkungan kerja (contohnya, tingkat tanggung jawab peran yang ditugaskan). Studi sebelumnya telah menemukan bahwa tuntutan pekerjaan meningkatkan WFC dan mengurangi WFE [12]. Selain tuntutan pekerjaan, penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa jumlah jam kerja per minggu dan frekuensi kerja lembur dapat memengaruhi fungsi peran individu [13]. Sebagai contoh, Sturges dkk menemukan bahwa jumlah jam kerja per minggu berhubungan positif dengan konflik kerja / non-kerja [14] sedangkan Valcour menemukan bahwa jumlah jam kerja per minggu berhubungan negatif dengan keseimbangan kerja-keluarga [13]. Temuan-temuan ini sejalan dengan perspektif kesesuaian dan keseimbangan [8] menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang lebih besar mengurangi WLB karyawan karena mereka dapat memengaruhi sumber daya yang dimiliki orang untuk mengatasi berbagai peran kehidupan, yang mengarah pada serangkaian hipotesis pertama:

H1a: Tuntutan kerja berpengaruh negatif terhadap WLB.

H1b: Banyaknya jumlah jam kerja akan berpengaruh negatif terhadap WLB.

H1c: Kerja lembur akan berpengaruh negatif terhadap WLB.

Dalam domain keluarga, kami menganggap tuntutan keluarga, ukuran keluarga, dan status orang tua sebagai anteseden WLB. Tuntutan keluarga merujuk pada persepsi keseluruhan individu tentang tingkat dan intensitas tanggung jawab dalam keluarga. Tuntutan keluarga melibatkan merawat anggota keluarga lainnya, umumnya anak-anak dan anggota keluarga yang lebih tua dan mereka telah dikaitkan dengan WFC yang lebih tinggi dan WFE yang lebih rendah [8]. Selain tuntutan keluarga, penelitian tentang kerja-keluarga juga menemukan bahwa memiliki anak di rumah dapat meningkatkan WFC [14], oleh karena itu kami juga memasukkan status orang tua dan ukuran keluarga sebagai kemungkinan prediktor WLB. Tuntutan keluarga mungkin akan meningkat dengan adanya tanggung jawab orang tua dan ukuran keluarga yang lebih besar, yang kemungkinan bisa mengurangi sumber daya mental dan fisik yang dapat dicurahkan oleh individu untuk peran lain. Secara konsisten, kami berpendapat bahwa faktor keluarga ini dapat menurunkan persepsi individu terhadap WLB karena tuntutan dapat melampaui sumber daya yang tersedia, sehingga berdampak negatif pada persepsi mereka terhadap WLB. Maka dapat diturunkan dalam hipotesis sebagai berikut:

H2a: Besarnya tuntutan keluarga akan berpengaruh negatif terhadap WLB.

H2b: Status orang tua akan berpengaruh negatif terhadap WLB.

H2c: Besarnya ukuran keluarga akan berpengaruh negatif terhadap WLB.

Sumber daya adalah aset struktural atau psikologis yang dapat digunakan untuk memfasilitasi fungsi peran, meningkatkan kinerja peran, dan menghasilkan sumber daya tambahan [8]. Terdapat pendapat bahwa sumber daya individu dan kontekstual dapat membantu individu untuk mengalami hasil kerja dan non-kerja yang lebih baik karena mereka dapat digunakan untuk mengatasi tuntutan peran spesifik. Berdasarkan penelitian sebelumnya, kami mengidentifikasi dukungan pengawas dan otonomi kerja sebagai sumber daya penting yang dapat membentuk kapasitas individu untuk mencapai WLB. Memang, kedua variabel tersebut adalah sumber daya kontekstual penting yang dapat membantu individu secara konstruktif mengatasi tantangan yang dihadapi dalam kehidupan mereka [9]. Dukungan atasan didefinisikan sebagai keyakinan karyawan mengenai sejauh mana atasan mereka peduli dengan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka terhadap organisasi. Dukungan atasan dikaitkan dengan WFC yang lebih rendah, WFE yang lebih besar [9] dan kepuasan hidup yang lebih tinggi. Pengawas dapat membantu karyawan mereka dalam mengintegrasikan peran pekerjaan dan non-kerja dengan memberikan dukungan emosional dan dukungan instrumental, dengan memerankan peran, dan dengan secara kreatif mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga karyawan mereka [15]. Otonomi kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menggunakan kebijaksanaan atas bagaimana pekerjaan dilakukan tanpa pengawasan atau pembatasan yang tidak perlu [16]. Otonomi kerja telah diidentifikasi dalam penelitian kehidupan kerja sebelumnya sebagai kondisi pekerjaan yang relevan yang memungkinkan individu untuk mencapai kesejahteraan yang lebih besar dan tingkat kesusahan yang lebih rendah. Demikian pula, penelitian dalam berbagai literatur mendukung pentingnya otonomi kerja dalam mempromosikan hasil karyawan yang positif [16]. Otonomi kerja adalah sumber daya penting yang dapat membantu individu mencapai tingkat WLB yang mereka sukai [16]. Hasil penelitian juga menemukan bahwa otonomi kerja meningkatkan WFE, karena kebijaksanaan tentang bagaimana pekerjaan dilakukan dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan lebih lanjut yang dapat berperan untuk mengalami kinerja keluarga yang lebih besar [17]. Oleh karena itu, memiliki otonomi kerja dan bekerja dengan atasan yang mendukung dapat meningkatkan persepsi kecocokan karyawan antara tuntutan yang dihadapi dalam pekerjaan dan domain keluarga dan sumber daya yang mereka miliki, dengan dampak positif pada indikator keseimbangan individu [18]. Karenanya, kami berhipotesis sebagai berikut:

H3a : Dukungan pengawas akan berpengaruh secara positif terhadap WLB

H3b : Otonomi kerja akan berpengaruh secara positif terhadap WLB

Secara simultan kami menurunkan hipotesis berikut:

H4: tuntutan kerja, jam kerja, kerja lembur, tuntutan keluarga, status orangtua, dukungan keluarga, dukungan pengawas dan otonomi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Work-life Balance

2. Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa pascasarjana UAD yang aktif pada tahun akademik 2019-2020. Berdasar data yang diperoleh terdapat sebanyak 997 mahasiswa yang tersebar dalam 11 program studi (BAA-UAD, 2020). Pemilihan sampel di dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* atau penentuan sampel bertujuan secara subyektif dengan pertimbangan tertentu [19]. Hal ini dilakukan karena peneliti telah memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena memang mereka memiliki informasi seperti yang diinginkan dan memenuhi kriteria yang

ditentukan peneliti. Adapun kriteria sampel yang digunakan adalah mahasiswa pascasarjana yang aktif pada semester ini, sambil bekerja dan berusia antara 20-40 tahun. Jumlah sampel ditentukan minimal sebanyak 10% dari populasi, atau dibulatkan menjadi 100 mahasiswa. Kuesioner dalam bentuk *Google Form* digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner diedarkan melalui perwakilan dosen pengampu masing-masing prodi. Setelah kuesioner yang direspon memenuhi jumlah kuota minimal, kemudian dilakukan pengecekan guna pemenuhan syarat dan kelayakannya. Dari 126 responden yang masuk, ternyata hanya 108 yang memenuhi syarat dan layak untuk dilakukan olah data. Guna mengukur Student Worklife Balance digunakan skala yang dikembangkan oleh Rockinson Szapkiw (2019) [20]. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan yang sekaligus dibahas dalam beberapa sub bab berikut ini

3.1. Domain Pekerjaan

Hipotesis 1a menyatakan bahwa : tuntutan kerja berpengaruh signifikan terhadap work-life balance mahasiswa. Pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menghasilkan angka signifikansi sebesar 0,081. Berdasarkan angka signifikansi tersebut, karena angkanya lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa **tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* mahasiswa**. Meski demikian, hal ini akan signifikan pada taraf signifikansi 10% atau mentolerir kesalahan sebesar 10%. Hipotesis 1b menyatakan bahwa : jam kerja berpengaruh signifikan terhadap work-life balance mahasiswa. Pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menghasilkan angka signifikansi sebesar 0,234. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa **jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance***. Hipotesis 1c menyatakan bahwa : kerja lembur berpengaruh signifikan terhadap work-life balance mahasiswa. Pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menghasilkan angka signifikansi sebesar 0,017. Berdasarkan angka signifikansi tersebut, karena angkanya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa **kerja lembur berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* mahasiswa**. Dalam domain pekerjaan, tuntutan pekerjaan dan jam kerja pada penelitian ini ditemukan tidak berpengaruh terhadap *Work-life Balance*. Temuan ini tidak sesuai dengan teori yang ada dan penelitian sebelumnya sebagaimana temuan dari Buttler dkk [12]. Hal ini menjadi wajar karena responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang sebagian besar melakukan studi lanjut atas ijin atau mendapat tugas dari instansinya, sehingga mahasiswa ini mendapat perlakuan yang berbeda terkait pekerjaan dan jam kerjanya. Meski demikian, kerja lembur ditemukan berpengaruh signifikan terhadap *Work-life Balance*. Temuan ini mendukung teori, penelitian terdahulu dan juga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Sebagaimana temuan Valcour (2007) bahwa frekuensi kerja lembur dapat memengaruhi fungsi peran individu [13].

3.2. Domain Keluarga

Hipotesis 2a menyatakan bahwa : tuntutan keluarga berpengaruh signifikan terhadap work-life balance mahasiswa. Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menghasilkan angka signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa **tuntutan keluarga berpengaruh signifikan terhadap *worklife balance* mahasiswa**. Hipotesis 2b menyatakan bahwa : status orangtua berpengaruh signifikan terhadap work-life balance mahasiswa. Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menghasilkan, menghasilkan angka

signifikansi sebesar 0,103. Berdasarkan angka signifikansi tersebut, karena angkanya lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa **status orangtua tidak berpengaruh signifikan terhadap work-life balance mahasiswa**. Hipotesis 2c menyatakan bahwa : ukuran keluarga berpengaruh signifikan terhadap work-life balance mahasiswa. Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menghasilkan angka signifikansi sebesar 0,064. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa **ukuran keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap worklife balance mahasiswa**. Namun demikian, hasil ini akan signifikan pada tingkat kesalahan 10%. Dalam domain keluarga, tuntutan keluarga ditemukan berpengaruh signifikan dalam hasil penelitian ini. Tuntutan keluarga merujuk pada persepsi keseluruhan individu tentang tingkat dan intensitas tanggung jawab dalam keluarga. Tuntutan keluarga melibatkan merawat anggota keluarga lainnya, umumnya anak-anak dan anggota keluarga yang lebih tua. Hal ini telah dikaitkan dengan WFC yang lebih tinggi dan WFE yang lebih rendah [8]. Di sisi lain, domain keluarga yang berupa status orang tua dan ukuran keluarga ditemukan tidak berpengaruh dalam hasil penelitian ini. Hal ini dimungkinkan karena responden dalam penelitian ini mayoritas (60%) berstatus belum menikah atau masih lajang. Dengan demikian mereka memang belum berstatus sebagai orang tua dan otomatis juga belum terbebani oleh tanggungjawab berkeluarga.

3.3. Domain Sumber Daya

Hipotesis 3a menyatakan bahwa : dukungan pengawas berpengaruh signifikan terhadap work-life balance mahasiswa. Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menghasilkan, menghasilkan angka signifikansi sebesar 0,296. Berdasarkan angka signifikansi tersebut, karena angkanya lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa dukungan pengawas tidak berpengaruh signifikan terhadap work-life balance mahasiswa. Hipotesis 3b menyatakan bahwa : otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap work-life balance mahasiswa. Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menghasilkan angka signifikansi sebesar 0,004. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap worklife balance mahasiswa. Dalam domain sumberdaya, dukungan pengawas tidak berpengaruh terhadap Work-life Balance. Menurut Voidanoff (2004) pun dukungan pengawas menunjukkan lemahnya efek hubungan positif antara sumberdaya kerja dan fasilitas pekerjaan dan keluarga. Namun demikian, otonomi kerja ditemukan berpengaruh signifikan terhadap Work-life Balance dalam penelitian ini. Otonomi kerja memungkinkan pegawai memiliki kebebasan dan fleksibilitas dalam mengerjakan/menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meminimalkan tekanan, kelelahan dan konflik [21]. Kebebasan tersebut biasanya dikaitkan dengan jadwal dan prosedur kerja [22-23]. Dengan otonomi kerja pada dasarnya akan membantu meringankan konflik yang bisa terjadi antara pekerjaan dan keluarga. Semakin otonom suatu pekerjaan, semakin memudahkan pegawai dalam mengelola hubungan antara pekerjaan dan keluarga [24].

Hipotesis 4 menyatakan bahwa : tuntutan kerja, jam kerja, kerja lembur, tuntutan kerja, status orangtua, ukuran keluarga, dukungan pengawas dan otonomi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap work-life balance mahasiswa. Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menghasilkan, menghasilkan angka signifikansi sebesar 0,00. Berdasarkan angka signifikansi tersebut, karena angkanya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa tuntutan kerja, jam kerja, kerja lembur, tuntutan kerja, status orangtua, ukuran keluarga, dukungan pengawas dan otonomi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap work-life balance mahasiswa.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* mahasiswa.
- 2) Jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*.
- 3) Kerja lembur berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* mahasiswa.
- 4) Tuntutan keluarga berpengaruh signifikan terhadap *worklife balance* mahasiswa.
- 5) Status orangtua tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* mahasiswa.
- 6) Ukuran keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap *worklife balance* mahasiswa.
- 7) Dukungan pengawas tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* mahasiswa.
- 8) Otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap *worklife balance* mahasiswa.
- 9) Tuntutan kerja, jam kerja, kerja lembur, tuntutan kerja, status orangtua, ukuran keluarga, dukungan pengawas dan otonomi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* mahasiswa.

Referensi

- [1] Casper dkk (2017) The Jingle-jangle of Work-Non Work Balance: A Comprehensive review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*.
- [2] Greenhouse & Allen (2011) *Work Family Balance: a review and extention of the literature*. In J.C.Quick & LE Tetrick (Eds) Handbook of Occupational Health Psychology Washington DC: American Psychological Association.
- [3] Muthulakshmi C (2018) A Study on Worklife Balance among the Teaching Professionals of Arts and Colleges in Tuticorin District. *Ictac Journal on Management Studies*. Vol 04 issue 01.
- [4] Botaineh KA (2019) Impact of Worklife Balance, Happiness at work on Employee Performance. *International Business Research* 12(2).
- [5] Shockley dkk (2017) Cross Cultural work and family research: a review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*. 101. 1-20.
- [6] Sirgy, MJ & Lee, DJ (2017) Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research Quality Life*. Springer Science+Business Media Dordrecht and The International Society for Quality-of-Life Studies (ISQOLS)2017.
- [7] Ollier M & Foucreault (2017) Cross National work-life research Cultural and Structural impacts for individual and organizations. *Journal of Management*. 43 (1) 111-136.
- [8] Voydanoff (2004) Implications of work and community demand and resources for work to family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*. 9. 275-285.
- [9] Russo & Buonocore (2013) Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*. 23 (1) 91-108.
- [10] Russo, Shteigman & Carmeli (2015) Workplace & Family Support and Work-life Balance: implications for individual psychological availability & energy at work. *Journal of Positive Psychology*.
- [11] Crain and Hammer (2013) *Work-family enrichment: a systematic review of antecedents, outcomes & mechanism*. In AB Bakker (ed) Advances in positive organizational psychology : vol 1. P.303-328. Emerald Group Publishing.
- [12] Buttler dkk (2005) Extending the demand control model: a daily diary study of job characteristics, work family conflict and work family facilitation. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 78. 155-169.

- [13] Valcour (2007) Work Based Resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*. 92 (6) 1512-1523.
- [14] Sturges (2008) All in a days work? Career self Management & the Management of the Boundary between work and non work. *Human Resource Management Journal*. 18 (2).
- [15] Hammer dkk (2009) Development and Validation of a Multidimensional Measure of family supportive supervisors behaviors (FSSB). *Journal of Management* 18 (3) 285-296.
- [16] Thomson & Prottas (2006) The Mediating role of perceived & control on the relationship between organizational family support, job autonomy and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*. 11. 100-118.
- [17] Calvalho & Chambel (2015) Perceived High-Performance work Systems & Subjective Well-being: work to family balance & well-being at works as mediators. *Journal of Career Development*.
- [18] Brummelhuis LL & Bakker AB (2012) Staying Engaged During the Week: The Effect of off-job Activities on next day work Engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*. 17 (4), 445-455.
- [19] Ferdinand A. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi ilmu Manajemen*. Edisi lima. Semarang: Undip press; 2014.
- [20] Rockinson-Szapkiv A J (2019). Toward Understanding Factors Salient to Doctoral Students Persistence: the Development & Preliminary Validation of the Doctoral Academic-Family Integration Inventory. *International Journal of Doctoral Studies*. Vol. 14 issue 1 p.237-258.
- [21] Ahuja, MK., Chudoba, KM. Kacmar, CJ. Mc Knight DH & George JF (2007) IT road warriors: Balancing Work Family Conflict, Job Autonomy and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *MIS Quarterly*. 31 (1) 1-17
- [22] Mauno S., Kinnunen U & Roukolainen M (2006) Exploring Work & Organization Based resources as moderator between Work Family Conflict, WellBeing and Job Attitude. *Work Stress* 20 (3) 210-233
- [23] Azim AAM, Ahmad A, Omar Z & Silong AD (2012) Work-Family Psychological Contract, Job Autonomy and Organizational Commitment. *American Journal of Applied Sciences*. 9 (5) 70-747.
- [24] Premeaux, SF.,Adkins CL & Mossholder KW (2007) Balancing work and Family: A Field Study of Multidimensional, Multirole, Work Family Conflict. *Journal of Organizational Behavior*. 28 (6).705-727.



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