

## Dampak *Work-life Balance*, Konflik Peran dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Wanita Berperan Ganda

Rojuaniah

Universitas Esa Unggul

Email : rojuaniah@esaunggul.ac.id

### Abstrak

Di era revolusi industry saat ini, wanita harus berjuang keras agar dapat bersaing di dunia kerja. Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan konflik peran merupakan suatu masalah utama dalam kehidupan wanita pekerja yang telah berumah tangga yang dapat berdampak kepada pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh *work-life balance* dan konflik peran terhadap stress kerja dan kepuasan kerja. Responden penelitian ini adalah wanita pekerja bidang sektor formal dengan jabatan staff dan telah berumah tangga. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, stres kerja dan konflik peran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik *work-life balance* seorang pekerja wanita yang telah berumah tangga maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Sebaliknya jika stress kerja dan konflik peran tinggi akan menurunkan kepuasan kerja pekerja wanita yang telah berumah tangga. Diantara *work-life balance* dan konflik peran terhadap stress kerja, yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah *work-life balance*. Pekerja wanita yang mempunyai *work-life balance* yang baik akan merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance, Stres Kerja, Konflik Peran dan Kepuasan Kerja*

### Pendahuluan

Wanita peran merupakan salah satu asset Negara, peranan mereka cukup besar dalam menunjang pembangunan bangsa, meskipun jumlah wanita di Indonesia cukup banyak namun keterlibatannya pada bidang pekerjaan masih tergolong rendah. Data Bank Dunia pada 2018 menunjukkan 50,7 persen perempuan Indonesia berusia 15 tahun keatas berpartisipasi dalam angkatan kerja (baik bekerja atau mencari pekerjaan). Menurut standar internasional angka ini termasuk rendah. Berdasarkan data BPS (2018) berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) antara laki-laki dan perempuan. Pada Agustus 2018, TPAK laki-laki sebesar 82,69 persen, sedangkan perempuan hanya sebesar 51,88 persen.

Pada era kompetitif saat ini sekarang ini perempuan mempunyai banyak kesempatan untuk bisa berkarya dan berkarier sesuai bakat dan minatnya. Dalam beberapa hal tertentu, perempuan juga sudah berani bersaing dengan pria dan diberi kesempatan seluas-luasnya untuk mengembangkan diri. Secara harfiah wanita atau perempuan sebagai seorang istri mempunyai kewajiban untuk melayani dan mendampingi suami serta mengurus rumah tangga. Wanita harus berjuang keras untuk membangun individualitas mereka di masyarakat, serta dalam kehidupan profesional. Keseimbangan kehidupan kerja adalah masalah utama dalam kehidupan perempuan yang bekerja. Peran wanita sebagai pekerja atau karyawan dan sebagai ibu rumah tangga seringkali menjadi dilema. Di tempat kerja mereka dituntut untuk menjalankan tugas mereka sebagai pekerja dengan target-target yang harus dicapai, sedangkan di rumah mereka harus menjalankan kewajiban dan peran mereka sebagai pendamping suami dan ibu rumah tangga.

Wanita dalam peran ganda ini harus dapat menyeimbangkan antara pekerjaan rumahan, mendidik dan merawat anak dan pekerjaan rumah tangga, selain itu secara emosional juga berkewajiban untuk mendukung pasangan mereka untuk memelihara dan mengembangkan hubungan mereka. Peran ganda juga terlibat dalam pekerjaan peningkatan status untuk mendukung pasangan mereka dalam pekerjaan mereka dan menghadapi tantangan khusus ketika mereka mencoba untuk memangkas pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Seiring bertambahnya usia dan wanita menikah, mereka akan memiliki lebih banyak tanggung jawab di rumah yang harus ditangani yang akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja mereka.

Menurut Thriveni, K. K., & Rama, D. V. (2018), dengan bertambahnya beban keluarga maka seseorang akan memiliki lebih banyak tanggung jawab yang dapat memengaruhi keseimbangan pekerjaan dan kehidupannya. Seorang wanita pekerja yang sudah berkeluarga terkadang harus memilih yang mana harus didahulukan diantara kepentingan pekerjaan atau keluarga. Jika tuntutan pekerjaan dan keluarga datang secara bersamaan, maka mana yang harus didahulukan. Apakah keduanya tuntutan tersebut berjalan dapat seimbang tanpa ada yang harus dikorbankan. Hal ini merupakan dilema dan dapat mengakibatkan tekanan secara mental. Menurut (W. Colligan & M. Higgins, 2006) perubahan respons keadaan fisik atau mental seseorang terhadap situasi (pemicu stres) yang menimbulkan tantangan atau ancaman akan menyebabkan timbulnya stress.

## Landasan Teoridan Pengembangan Hipotesis

### *Work-life Balance*

Menurut Delecta (2011) *Work-Life Balance* merupakan kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. *Work-Life Balance* (WLB) adalah sejauhmana seseorang memiliki hak untuk terlibat dan memiliki kepuasan yang sama dengan peran pekerjaan dan peran keluarganya. (Greenhaus et al., 2003). Fisher et al. (2009) merumuskan work life balance ke dalam empat dimensi yaitu PLIW (*Personal Life Interference Work*) yang melihat sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan seseorang, WIPL (*Work Interference Personal Life*) mengacu pada sejauh mana pekerjaan akan mengganggu kehidupan pribadi dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) untuk melihat sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa seseorang dalam bekerja, serta WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. *Work-life balance* menurut Greenhaus, Collins & Shaw (2003) merupakan keseimbangan waktu, keseimbangan akan keterlibatan diri, dan keseimbangan kepuasan. Hasil penelitian Bumhira, W., Musara, M., dan Nzonzo, J. C. (2017) menunjukkan bahwa keseimbangan hidup berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan kerja.

Menurut Anuradha, & Pandey, M. (2016), keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. keseimbangan kehidupan kerja karyawan secara positif terkait dengan kebanggaan organisasi dan kepuasan kerja. (Mas-Machuca, M., et al., 2016). Saks (2006) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berkorelasi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Sedangkan Haar, J. M., et al. (2014). menemukan bahwa tingkat *Work-Life Balance* yang tinggi lebih positif terkait dengan kepuasan kerja dan kehidupan bagi individu dalam budaya individualistik, dibandingkan dengan mereka yang berada dalam budaya kolektivistik

### Konflik Peran

Konflik peran menurut Davis dan Newstrom (1995) merupakan persepsi berbeda terhadap suatu peran yang mengakibatkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain, sedangkan menurut Umam (2010), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Netemeyer et al. (1996) menyatakan konflik peran dapat disebabkan adanya peran ganda yang memunculkan konflik akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Beutell dan Greenhaus (1985) mengatakan bahwa seseorang dikatakan mengalami konflik peran ganda apabila merasakan suatu ketegangan dalam menjalani peran pekerjaan dan keluarga.

Greenhaus, dan Granrose (1992) dan Voydanoff (1995), mengemukakan bahwa konflik peran ganda dapat terjadi dalam tiga jenis, yang *pertama* adalah konflik yang disebabkan waktu (*time-based conflict*), yaitu ketika waktu yang dimiliki individu digunakan untuk memenuhi satu peran tertentu sehingga menimbulkan kesulitan untuk memenuhi satu peran tertentu sehingga menimbulkan kesulitan untuk memenuhi perannya yang lain. *Kedua* adalah konflik yang disebabkan oleh ketegangan (*strainbased conflict*), yaitu yang dialami ketika ketegangan-ketegangan yang dihasilkan oleh suatu peran mengganggu peran yang lain. Dan yang *ketiga* adalah konflik yang disebabkan oleh perilaku (*behaviour-based conflict*), yaitu konflik yang disebabkan karena kesulitan perubahan perilaku dari satu peran ke peran lain. Misalnya, sebagai seorang manajer dituntut untuk bersikap agresif dan obyektif, namun sebagai ibu di rumah harus berubah perilaku menjadi seorang yang hangat (afektif).

Hasil penelitian Belias, D., et al. (2015) menunjukkan bahwa konflik peran berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja. Menurut Eatough, Chang, Miloslavic, dan Johnson (2011) ambiguitas peran dan konflik peran akan memprediksi kepuasan kerja secara negatif. konflik peran dan kejelasan peran akan secara bersamaan terkait dengan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Hwang, W., & Ramadoss, K. (2017), konflik peran ganda (kerja-keluarga) sangat berkaitan dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita. Menurut Ritter, K. J. et al. (2016), pekerja yang mengalami konflik peran tingkat tinggi akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah

### Stress Kerja

Stres yang kemunculannya mengacu pada pekerjaan seseorang disebut stres kerja. Menurut Cooper dan Dewe (2004), stress merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi dan dinamis yang disebabkan ketidakmampuan untuk memahami atau menghadapi tekanan dimana respon setiap individu dapat berbeda-beda dan bereaksi sesuai perubahan lingkungan atau keadaan. Anoraga, (2001) menyatakan bahwa stres merupakan bentuk tanggapan individu baik secara fisik maupun mental yang disebabkan adanya suatu perubahan pada lingkungan sekitar yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan adanya perasaan terancam. Smith (1981) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut yaitu, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja, stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi, stres karena beban kerja dan akibat dari waktu kerja yang berlebihan serta faktor tanggung jawab kerja. Tingkat stres yang tinggi dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan dapat menyebabkan reaksi individu berupa reaksi Fisiologi, Psikologis, dan Perilaku (Robbins dan Judge, 2015). Sedangkan Palmer dan Cooper (2007), mengemukakan bahwa respon terhadap stres dapat ditampilkan dalam 3 bentuk, yaitu bentuk fisik, perilaku dan psikologis.

Penelitian Poursadeghiyan, M. et al. (2016) menunjukkan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan berhubungan negatif dengan depresi, kepuasan kerja dan kecemasan. Menurut Ritter, K. J. et al. (2016), stress kerja dan konflik peran sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Agarwal, R. N. (2015). Yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan stres dengan kepuasan kerja

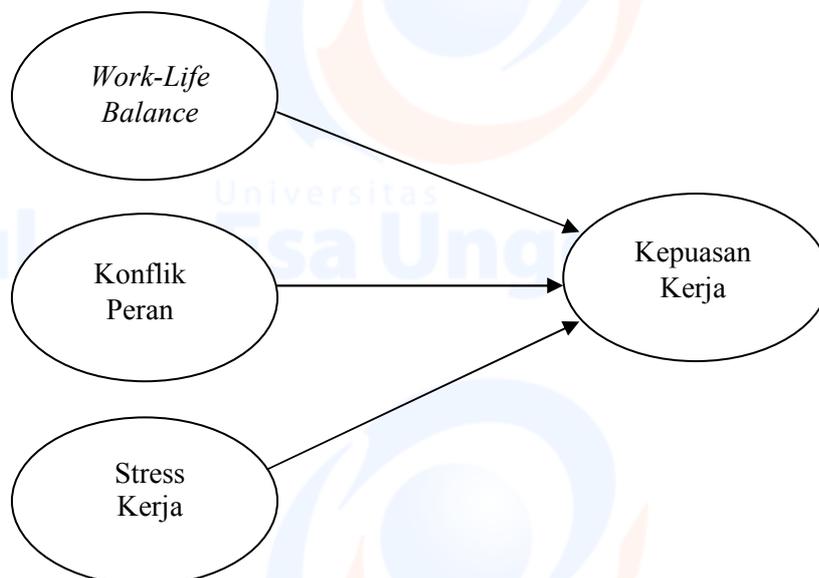
### Kepuasan Kerja

Menurut Robin dan Judge (2015) kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya. Nilvia (2002) menyatakan bahwa Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan mampu bekerja secara optimal. Banyak teori mengenai kepuasan kerja diantaranya adalah teori perbedaan atau *discrepancy theory*, teori keseimbangan atau *equity theory* dan teori dua faktor *two factor theory*. *Discrepancy Theory* pertama kali dipelopori oleh Porter (1974) yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan melihat selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh seseorang (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Jika yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diharapkan, maka seseorang maka disebut *discrepancy* yang positif. Sebaliknya jika kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum yang diharapkan maka akan menjadi negatif *discrepancy*, sehingga ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan semakin besar. *Equity theory* dikembangkan oleh Adams (1963) yang menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasinya. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain disekitarnya ataupun ditempat lain. *Two Factor Theory* menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori yang dikemukakan oleh Herzberg et al. (1959), membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua yaitu kelompok *satisfier* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier (motivator)* adalah faktor situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yaitu *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*. Adanya kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yaitu berasal dari *company policy*

*and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status.* Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi bukan faktor yang menimbulkan kepuasan karena bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

### Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas dengan metode survey. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah menikah, berjenis perempuan, dengan rentang usia 20-55 tahun sebanyak 100 yang berlokasi di wilayah Tangerang. Teknik pengambilan sampel berupa nonprobability sampling dengan purposive sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan empat skala, yaitu skala kepuasan kerja, skala *work life balance*, skala konflik peran dan skala stres kerja. Skala *work-life balance* yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan aspek-aspek keseimbangan kehidupan-kerja menurut Fisher, Bulger, & Smith (2009) berupa *PLIW (Personal Life Interference Work)*, *WIPL (Work Interference Personal Life)* dan *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)* serta *WEPL (Work Enhancement of Personal Life)*. Skala konflik peran menggunakan berdasarkan Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict*. Skala stress kerja yang digunakan disusun berdasarkan aspek-aspek yang digunakan oleh Patricia (2006) yaitu Fisiologis, Kognitif, Subyektif, Perilaku, dan Keorganisasian. Skala kepuasan kerja yang digunakan disusun berdasarkan teori dua faktor Herzberg yaitu *Motivator Factor* berupa *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas), *Recognition* (penghargaan), *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (tanggung jawab), *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri), *Advancement* (kesempatan untuk maju) dan *Hygiene factor* yaitu *working condition* (kondisi kerja), *interpersonal relation* (hubungan antar pribadi), *company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan), *supervision technical* (teknik pengawasan), *Job security* (perasaan aman dalam bekerja). Sebelum dilakukan pengumpulan data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji Data dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Model Penelitian dapat digambarkan sebagai berikut,



**Gambar 1. Model Penelitian**

### Pembahasan

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh *Work-Life Balance* (WLB), Konflik Peran dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis dengan menggunakan software statistics dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.378	.342		4.027	.000
<i>Work-Life Balance</i> (WLB)	.367	.033	.262	11.009	.000
Konflik Peran	-.342	.031	-.242	-11.036	.000
Stress Kerja	-.213	.014	-.173	-7.849	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Output Software Statistik, 2019

Dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu *Work-Life Balance* (WLB), Konflik Peran dan Stress Kerja mempunyai nilai Sig. < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. *Work-Life Balance* (WLB) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan apabila semakin seimbang kehidupan kerja karyawan wanita yang sudah menikah sebagai ibu rumah tangga dan wanita pekerja (wanita karir) serta semakin besarnya dukungan dari keluarga, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kepuasan kerja tersebut dapat dilihat dari kepuasan karyawan wanita terhadap gaji yang diperoleh, dan hubungan dengan rekan sekerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anuradha dan Pandey (2016), Ganapathi, I. M. D. (2016) dimana dalam penelitian menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja wanita mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

Konflik peran berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan apabila semakin tinggi konflik peran seorang wanita pekerja maka akan membuat menurunnya kepuasan mereka terhadap pekerjaannya. Mereka merasa konflik peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga membuat mereka belum bisa menikmati pekerjaannya dan sulit untuk mengembangkan diri meskipun perusahaan memberikan kesempatan untuk maju. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fisher dan Gitelson (1983), Yousef (2002) yang mengungkapkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin tingginya stress yang dialami oleh wanita pekerja maka akan menurunkan kepuasannya. Tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga menjadikan adanya tekanan secara emosional dan kelelahan secara fisik pada wanita pekerja yang menunjukkan atau menandakan adanya gejala stress. Hal ini mengakibatkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan ditandai dengan mereka terkadang merasa berat menghadapi pekerjaan dan merasa tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A., Jan, M. T., & Soherwardi, S. (2011) dan Djatmiko, T., Prasetyo, A. P., Sofa, M. N., & Alamanda, D. T. (2019) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi stress yang dialami seseorang maka akan menurunkan kepuasannya.

Diantara *Work-Life Balance* (WLB), Konflik Peran dan Stress Kerja, yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah *Work-Life Balance* (WLB). Para pekerja wanita yang telah berkeluarga menganggap bahwa yang paling penting bagi mereka adalah dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi mereka dengan tugas ditempat kerja sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja, dapat mengembangkan diri dan merasa aman dalam bekerja.

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dari wanita pekerja yang telah berumah tangga dipengaruhi oleh tinggi rendahnya *Work-Life Balance* nya (keseimbangan hidupnya). Wanita pekerja yang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi/keluarga akan merasa nyaman dalam bekerja, dapat mengembangkan diri dan menikmati pekerjaannya. Wanita pekerja yang sering terjadi konflik peran antara peran sebagai pekerja di pekerjaannya dan peran sebagai ibu dan istri di rumahtangga akan menurunkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi Stres kerja yang dialami oleh wanita pekerja akan menurunkan kepuasan kerja mereka atau meningkatkan ketidakpuasan dalam bekerja.

## Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya membahas pengaruh antar variabel *work-life balance* (WLB), konflik peran dan stress kerja, kepuasan kerja dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Wilayah pengambilan sampel hanya terbatas pada wilayah Tangerang.

## DaftarPustaka

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422.
- Agarwal, R. N. (2015). Stress, job satisfaction and job commitment's relation with attrition with special reference to indian it sector. *Management and Innovation For Competitive Advantage*.
- Anuradha, & Pandey, M. (2016). Impact of work-life balance on job satisfaction of women doctors. *Problems and Perspectives in Management*, 14(2), 319-324. doi:[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.14\(2-2\).2016.07](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.14(2-2).2016.07)
- Belias, D., Koustelios, A., Sdrolias, L., & Aspridis, G. (2015). Job satisfaction, role conflict and autonomy of employees in the Greek banking organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 324-333.
- Bumhira, W., Musara, M., & Nzozzo, J. C. (2017). Moderating effect of employee wellness on the relationship between work-life balance and job satisfaction among teachers in zimbabwe. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 14(3), 220-233. doi:<http://dx.doi.org/10.1504/IJLIC.2017.086391>
- Delecta, P. (2011). *Work Life Balance*. International Journal of Current Research Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189.
- Eatough, E. M., Chang, C. H., Miloslavac, S. A., & Johnson, R. E. (2011). Relationships of role stressors with organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96, 619-632. <http://dx.doi.org/10.1037/a0021887>
- Fisher, C.D., R. Williams 1983. A Meta Analysis of the Correlates of Role Conflict and role ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- 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.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), 125-135.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Hwang, W., & Ramadoss, K. (2017). The Job Demands-Control-Support Model and Job Satisfaction Across Gender: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Family Issues*, 38(1), 52-72. <https://doi.org/10.1177/0192513X16647983>
- Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A., Jan, M. T., & Soherwardi, S. (2011). Effects of job stress on job performance & job satisfaction. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3(7),

- 453-465. Djatmiko, T., Prasetyo, A. P., Sofa, M. N., & Alamanda, D. T. (2019). Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention in Public Telecommunication Company. In 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018). Atlantis Press.
- Keenan, A., & Newton, T.J. (1984). *Fractration in Organizations: Relationship to role stress Chinate, and Psychological Strain*. *Journal of Occupational Psychologi*. 57, 57-65.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J. and Alegre, I. (2016), "Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 No. 2, pp. 586-602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Palmer, Stephen and Cooper, Cary (2007). *How to Deal with Stress*. Published by Kogan Page. London-Philadepia.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Poursadeghiyan, M., Abbasi, M., Mehri, A., Hami, M., Raei, M and Ebrahimi, M.H (2016). Relationship Between Job Stress and Anxiety, Depression and Job Satisfaction in Nurses in Iran. *The Social Sciences* 11 (9): 2349-2355, 2016 ISSN: 1818-5800
- Ritter, K. J., Matthews, R. A., Ford, M. T., & Henderson, A. A. (2016). Understanding role stressors and job satisfaction over time using adaptation theory. *Journal of Applied Psychology*, 101(12), 1655.
- Smith, M.J.(1981). *Occupational Stress: an Overview of Psychologi factors*. *Selvendy.G & Smith M.J. (ed), Pacing and Occupational Stress*. London: Taylor & Francis. Ltd.
- Thriveeni, K. K., & Rama, D. V. (2018). Impact of demographic variables on work-life balance of women employees (with special reference to Bangalore City). *IJAME*.
- Thomas W. Colligan MSW & Eileen M. Higgins (2006) Workplace Stress, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21:2, 89-97, DOI: [10.1300/J490v21n02\\_07](https://doi.org/10.1300/J490v21n02_07)
- W. Colligan, T., & M. Higgins, E. (2010). Workplace Stress: Etiology and Consequences. *PERI Pakistan*.
- Yousef, Darwis A..2002. Job Satisfaction as a Mediator of The Relationship between Role Stressors and Organizational Commitment: A Study from An Arabic Cultural Perspective. *Journal of Management Psychology*, Vol.17, No.4, pp.250-266.