

# Performa

Jurnal Manajemen & Bisnis

Volume XIII Nomor 2 September 2016

ISSN 1829-8680

Meminimumkan Waktu Produksi Sandal dengan Penjadwalan Metode CDS  
(Studi pada CV AWMK)

*Asni Mustika Rani*

Implikasi *Behavioral Finance* pada Proses Pengambilan Keputusan Investasi di Masa  
Pensiun

*Kannya Purnamahatty Prawirasasra, Fia Dialysa*

Model Implementasi *Knowledge Management* dalam menciptakan Inovasi pada Industri  
Kreatif di Kota Bandung

*Sri Suwarsi*

Analisis *Experiential Marketing* terhadap *Brand Image* serta dampaknya pada *Tourist  
Satisfaction* di Kota Bandung

*Mohamad Hadi Prasetyo, Terra Saptina Maulani*

*Islamic Business Technology Base Incubator and Micro Small Enterprises Center (IBTI-  
MSEC)* sebagai Laboratorium *Entrepreneur Islam*

*Eka Tresna Gumelar*

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja  
SDM di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Sukabumi

*Siska Ayudia Adiyanti*

Komperatif Faktor *Work Life Balance* (Studi pada Mahasiswa Bekerja dan Tidak Bekerja  
di Kota Bandung)

*Yayan Firmansyah*



Diterbitkan Oleh :  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM BANDUNG



# Performa

Jurnal Manajemen & Bisnis

Volume XIII Nomor 2 September 2016

ISSN 1829-8680

Performa Volume XIII Nomor 2 September 2016  
Jurnal Manajemen & Bisnis

**Penanggung Jawab**

Ketua Program Studi Manajemen

**Pemimpin Redaksi**

Dr. Sri Suwarsi, SE., M.Si.

**Redaktur Ahli**

Dr. Ratih Tresnati, SE. MP.  
Prof. Dr. Muhandi, SE., M.Si.  
Dr. Dikdik Tandika, SE., M.Sc.  
Dr. Tasya Aspiranti, SE., M.Si

**Redaktur Pelaksana**

H. Azib, SE., M.Si  
Dudung Abdurrahman, SE., M.Si.  
Lufthia Sevriana, SE., M.Si.

**Sekretaris Redaksi**

Dede R. Oktini, SE., M.Si.

**Diterbitkan Oleh**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Bandung

Volume I Nomor 1 Terbit September 2004

**Alamat Redaksi**

Jl. Tamansari No. 1 Telp. +622-22-4203368 Ext. 210  
Fax. +622-22-4264064  
Bandung

Website : <http://fe.unisba.ac.id> e-mail : [jmb\\_performa@yahoo.co.id](mailto:jmb_performa@yahoo.co.id)

Redaksi menerima tulisan yang bersifat ilmiah.  
Tulisan yang dimuat tidak selalu mencerminkan Persetujuan Jurnal Performa dan  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisba  
Isi diluar tanggung jawab Percetakan

# Performa

Jurnal Manajemen & Bisnis

Volume XIII Nomor 2 September 2016

ISSN 1829-8680

## DAFTAR ISI

Meminimumkan Waktu Produksi Sandal dengan Penjadwalan Metode CDS  
(Studi pada CVAWMK)

**Asni Mustika Rani**

Implikasi *Behavioral Finance* pada Proses Pengambilan Keputusan Investasi di Masa Pensiun

**Kannya Purnamahatty Prawirasasra, Fia Dialysa**

Model Implementasi *Knowledge Management* dalam menciptakan Inovasi pada Industri Kreatif di Kota Bandung

**Sri Suwarsi**

Analisis *Experiential Marketing* terhadap *Brand Image* serta dampaknya pada *Tourist Satisfaction* di Kota Bandung

**Mohamad Hadi Prasetyo, Terra Saptina Maulani**

*Islamic Business Technology Base Incubator and Micro Small Enterprises Center (IBTI-MSEC)* sebagai Laboratorium *Entrepreneur Islam*

**Eka Tresna Gumelar**

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja SDM di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Sukabumi

**Siska Ayudia Adiyanti**

Komperatif Faktor *Work Life Balance* (Studi pada Mahasiswa Bekerja dan Tidak Bekerja di Kota Bandung)

**Yayan Firmansyah**

**KOMPERATIF FAKTOR WORK LIFE BALANCE  
(STUDI PADA MAHASISWA BEKERJA DAN TIDAK BEKERJA  
DI KOTA BANDUNG)**

**Oleh:  
Yayan Firmansyah  
Dosen Tetap STIE EKUITAS YKP BJB  
Yayan.firmansyah@ekuitas.ac.id**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to compare factors work-life balance on student work and not at some college in Bandung. The topic of work-life balance is becoming increasingly important, especially in developing countries, including one of which is Indonesia. This research was carried out by conducting a survey of students at several universities in Bandung. Analysis factors was performed using SPSS 22. This research obtains empirical findings that Family Work conflict (FWC) is forming the greatest the work life balance both student work and not, as well as the work that is equal to 0.883, and 0.914. Shaping the majority is on the student group is not working "Work Family Conflict" (WFC) became the second factor shaping work life balance that is equal to 0.881. While the group of student work "Work Life Conflict" (WLC), becoming the second largest factor in shaping the work life balance of 0,906.*

**Key Word:** *Work Life Balance, student, universities, bandung*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perguruan tinggi merupakan kawah candra dimuka, di dalam kampus terdapat civitas akademika seperti tenaga pengajar/dosen, karyawan dan mahasiswa. Pada penelitian ini fokus pada salah satu civitas akademika yaitu mahasiswa, mahasiswa merupakan harapan penerus bangsa dan garda terdepan dalam perubahan dalam lingkungan yang sangat dinamis ini, mahasiswa juga sekaligus sebagai pelanggan dalam suatu perguruan tinggi. Dalam masa menempuh pendidikan ada dinamika yang terjadi, baik yang disebabkan faktor internal ataupun eksternal mahasiswa itu sendiri. Peneliti tertarik akan dinamika yang ada di kalangan mahasiswa di Kota Bandung, pendekatan dinamika pada penelitian ini adalah *work life balance* (WLB). *Work life balance* (WLB) bukan saja pada mahasiswa yang telah bekerja tetapi yang belum juga, karena *Work life balance* (WLB) menekankan

kualitas hidup pada mahasiswa yang belum berkerja maupun yang akan berkerja.

Penelitian ini mengklasifikasikan dua tipe mahasiswa yaitu mahasiswa yang belum memiliki pekerjaan akan dikomparasi dengan mahasiswa yang telah berkerja. dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprilia, et al (2013 :1) mendapatkan temuan bahwa tingkat stress mahasiswa reguler dan mahasiswa ekstensi sebagian besar merupakan tingkat stress rendah. tetapi mahasiswa ekstensi lebih banyak yang memiliki stress tingkat rendah dibanding mahasiswa reguler. Perbedaan tingkat stress mahasiswa regular dengan ekstensi memiliki perbedaan yang signifikan. Dalam konteks Perguruan Tinggi, kebanyakan mahasiswa mengungkapkan bahwa mencapai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan adalah tujuan utama dalam karir, mereka menginginkan kehidupan yang sama baiknya dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2013:22). Dari cara pandang yang telah dibangun berdasarkan teori tersebut dan didukungnya oleh fenomena yang berkembang pada dunia pendidikan di Indonesia, Perguruan Tinggi perlu memberikan keleluasaan bagi para mahasiswanya untuk mencapai keseimbangan antara pendidikan mereka dengan sisi kehidupan lainnya seperti pekerjaan, keluarga, hobi, dan lainnya. Peneliti juga melakukan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara dengan beberapa mahasiswa yang belum dan sudah berkerja. Peneliti mengajukan pertanyaan tentang pembagian waktu perkuliahan.

Berikut kutipan wawancara Annisa mahasiswa Inaba (28 Tahun, Karyawati) tanggal 20 Januari 2016; *“Dalam meninkuti perkuliahan kita kadang-kadang keteteran karena selain mengerjakan tugas kuliah, berbarengan juga ada tugas kantor yang harus diselesaikan oleh karena itu usahanya tidak maksimal, belum lagi dengan kepentingan keluarga jadi harus pintar-pintar bagi waktu dan buat skala prioritas, sejauh ini kuliah kadang-kadang dinomor duakan atau sekiankan”*. Sedangkan kutipan wawancara dengan Rizky Anugrah (20 Tahun, Mahasiswa) *“Sejauh ini tidak ada hambatan berarti walaupun begitu ada saja godaanya seperti hobi saya yang naik gunung dan aktivitas outdoor lainnya yang mengganggu perkuliahan”*. Berdasarkan hasil wawancara tersebut mahasiswa yang belum berkerja pada umumnya fokus pada studi, sedangkan yang telah berkerja selain fokus pada studi juga fokus pada karir dan keluarga. Pada dua klasifikasi tersebut memiliki kepentingan pribadi seperti minat dan hobi.

Kita tidak dapat mengabaikan suatu kenyataan bahwa kehidupan individu saat ini lebih kompleks telah memunculkan kebutuhan pengelolaan *work-life balance* yang terintegrasi dengan kebijakan stratejik perusahaan

dan dapat meningkatkan citra perusahaan (Khan dan Agha, 2013:103). Konflik antara pekerjaan dan kehidupan rumah berkaitan dengan ketidakpuasan kerja dan *turnover* serta semakin digunakan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan kunci. (Smith dan Gardner, 2007:3). Sebagian besar organisasi progresif telah mempertimbangkan *work-life balance* dengan memisahkan pekerjaan dari kehidupan keluarga dan memfasilitasi kepuasan kerja serta mengurangi *turnover* (Malik, et al 2010:112-113). Seorang karyawan dengan keseimbangan kehidupan dan kerja yang lebih baik akan memberikan kontribusi lebih berarti terhadap pertumbuhan organisasi dan keberhasilan. (Naithani 2010:148). Dengan demikian, *work-life balance* sudah seharusnya menjadi bagian dari kebijakan dan strategi dalam sebuah organisasi apapun.

Dengan pemberlakuan kebijakan *work-life balance* dalam perusahaan dapat memberikan fleksibilitas kepada karyawan dan membantu memberi jaminan pada hal yang menjadi tanggungan mereka selama sedang bekerja (Smith dan Gardner, 2007:3). Kehidupan setiap individu memiliki beberapa segmen seperti keluarga, keuangan, sosial, diri, spiritual, kesehatan dan hobi dimana dalam setiap segmen kehidupan tersebut seseorang perlu mencurahkan waktu tertentu, energi dan usaha sementara sebagian besar waktu sehari-hari, energi dan usaha di konsumsi di segmen pekerjaan. (Naithani, 2010:150). Dengan munculnya studi tentang keseimbangan kehidupan kerja, banyak peneliti telah memperdebatkan apakah praktek kerja yang fleksibel memiliki efek positif atau negatif pada kemampuan karyawan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang positif (Moore, 2007:385).

Hingga saat ini telah banyak penelitian yang dilakukan terkait *work-life balance*. Perkembangannya secara teoritis dalam literatur akademik pun semakin menunjukkan bahwa topik ini semakin matang dan mapan. Meskipun demikian bukan berarti sudah tidak ada sisi yang perlu diteliti. Melihat fenomena yang berkembang, beberapa perguruan tinggi di Indonesia memberikan kesempatan bagi seseorang yang bekerja untuk tetap melanjutkan studinya dan memungkinkan pula dilakukan beriringan dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Hal ini menjadi kajian yang sangat penting dan menarik untuk ditelusuri lebih jauh untuk memberikan gambaran *work-life balance* dalam konteks ini yang masih belum mendapatkan perhatian yang serius. Padahal di Indonesia penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun Perguruan Tinggi dimana banyak individu yang mengalami situasi semacam ini.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena komperasi mahasiswa yang yang belum bekerja dan sudah bekerja pastinya berbeda, mahasiswa yang belum bekerja diharapkan fokus pada pendidikannya, sedangkan mahasiswa yang sudah bekerja selain fokus ke pendidikan harus juga terbagi dengan karir atau pekerjaannya dan keluarga. Tetapi perkembangan teori *work life balance* tidak hanya terbatas antara kepentingan keluarga, pekerjaan saja tetapi juga ada kepentingan pribadi seperti hobi dan minat. Dari identifikasi masalah tersebut peneliti tertarik mengkomperasi apakah ada perbedaan konsep *work life balance* pada masaing-masing klasifikasi mahasiswa tersebut.

## 1.3 Rumusan Masalah

Komparasi mahasiswa yang bekerja dan yang tidak bekerja dalam hal pandangan *work life balance* ada perbedaan. Peneliti mengklasifikasikan ada dua tipe mahasiswa yaitu mahasiswa yang belum memiliki pekerjaan akan dikomparasi dengan mahasiswa yang telah bekerja. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprilia, et al (2013 :1) mendapatkan temuan bahwa tingkat stress mahasiswa reguler dan mahasiswa ekstensi sebagian besar merupakan tingkat stres rendah. Tetapi mahasiswa ekstensi lebih banyak yang memiliki stress tingkat rendah dibanding mahasiswa reguler. Perbedaan tingkat stress mahasiswa reguler dengan ekstensi memiliki perbedaan yang signifikan. Dalam konteks Perguruan Tinggi, kebanyakan mahasiswa mengungkapkan bahwa mencapai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan adalah tujuan utama dalam karir, mereka menginginkan kehidupan yang sama baiknya dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2013:22). Originalitas penelitian ini mencoba untuk mengisi celah dalam penelitian yang sejauh pengetahuan peneliti masih belum terjelaskan secara mendalam dalam dunia akademik terutama dalam studi komperasi antara mahasiswa yang telah bekerja dan yang belum bekerja, mengatakan bahwa banyak studi terbaru menekankan pada hubungan antara kerja dan (keluarga) hidup dan dengan demikian dipersempit pada ruang lingkup *work-life balance* yang paling menarik bagi peneliti.

## II. LANDASAN TEORI

Istilah *work-life balance* mulai muncul di Amerika sekitar tahun 1986 gagasan yang berkembang sebagai akibat perkembangan kondisi di masyarakat dalam menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerjaan, kehidupan dan keluarga (Singh, 2014:35; Malik, et al 2010:112). Topik *work-life balance* menjadi semakin penting khususnya di negara-negara

berkembang (Narayanan dan Savarimuthu, 2015), termasuk salah satunya adalah Indonesia. Di era lingkungan bisnis yang kompetitif seperti saat ini persepsi individu yang baik terhadap *work-life balance* dan kesejahteraan sudah menjadi keharusan setiap organisasi guna memastikan peningkatan efisiensi kinerja (Poulose dan Sudarshan 2014 :1).

Menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi merupakan isu penting di industri (Mohanty dan Mohanty, 2014:66) juga di politik (Pichler, 2009:449). Organisasi yang tidak membantu orang-orang yang ada di dalamnya mencapai *work-life balance* akan mengalami kesulitan untuk menarik dan mempertahankan pekerja terampil dan bermotivasi (Robbins dan Judge, 2013:22). Biaya mempekerjakan dan melatih staf sangat tinggi dengan mengurangi *turnover* dapat menghasilkan penghematan keuangan dan menjadi motivasi bagi perusahaan untuk menerapkan *work-life balance* selain adanya fakta bahwa karyawan yang stress lebih mungkin untuk membuat kesalahan dan mengambil cuti sakit (Wilkinson, 2008:121) yang hal ini dapat berakibat pada penurunan kinerja.

Adanya keterkaitan antara pekerjaan, kehidupan, keluarga dan semakin mengemuka dikarenakan adanya perubahan dalam masyarakat dan dunia kerja (Singh, 2014:35; Pichler, 2009:451; Kalliath dan Brough, 2008:323) atau Mohanty dan Mohanty (2014:65) dan Malik, et al (2010:112) dalam artikelnya mereka menjelaskan munculnya isu *work-life balance* terjadi sebagai akibat dari tuntutan organisasi kerja struktur sosial baru. Sedangkan Sudha dan Karthikeyan (2014:797) mengatakan alami dan dinamis sebagai akibat dari perubahan lingkungan dan kondisi perekonomian. Ruang lingkup yang luar biasa dari topik *work-life balance* telah menarik perhatian dari banyak peneliti untuk ambil bagian di dalam penelitian tentang ini (Lavanya, 2014:104; Noor 2011:240) bahkan dikatakan pula oleh Agha (2013:103); Santer dan Fischer (2013:195); juga Naithani (2010:148) telah menjadi perdebatan kalangan karyawan, pengusaha, akademisi, peneliti, instansi pemerintah, dan pembuat kebijakan. Beberapa pernyataan tersebut semakin menegaskan pentingnya peranan *work-life balance* dalam kehidupan saat ini.

Karir dan capaian adalah faktor yang penting dalam hidup (Sudha dan Karthikeyan, 2014:797). Bahasan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan non-pekerjaan memicu meningkatnya konflik dan akibatnya seseorang mengalami ketidakseimbangan pekerjaan dan kehidupan (Mohanty dan Mohanty, 2014:66). Kekinian literatur telah menguji konflik yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga maupun keluarga dengan pekerjaan namun hanya sedikit yang diketahui tentang konflik antara pekerjaan dan non-pekerjaan yang dialami oleh orang-orang yang tidak hidup dalam struktur



keluarga yang termasuk anak-anak (Waumsley, et al, 2010:3). Penelitian tentang *work-life balance* telah menyajikan wawasan penting pada masalah menggabungkan aspirasi keluarga dengan pekerjaan berbayaran dalam kaitannya dengan kebijakan agenda yang relevan (Pichler, 2009: 449).

*Work-life balance* adalah konsep yang luas, yang didefinisikan dengan cara yang berbeda oleh para peneliti yang berbeda pula dengan menggunakan dimensi yang bermacam-macam (Poulose dan Sudarshan 2014:2). Pernyataan ini didukung pula oleh Reiter (2007:274) yang mengungkapkan bahwa meskipun literatur dipenuhi dengan diskusi tentang *work-life balance* namun definisinya banyak dan berbeda-beda. Bahkan Kalliath dan Brough (2008:323) menegaskan dengan mengungkapkan menarik untuk dicatat bahwa sementara istilah *work-family balance* diadopsi secara luas definisi formal istilah ini tetap sulit dipahami. Masalah definisi ini sering hanya diterima dan kemudian diabaikan, masalah definisi adalah dasar logika memajukan ide, tindakan, dan program di WLB dan memerlukan pertimbangan yang lebih dalam. (Reiter, 2007:274). Namun demikian, kita perlu memahami definisi yang mendasari konsep *work-life balance* (Noor 2011:241).

Istilah *work-life balance* terdiri dari tiga kata penting yaitu ‘kerja’, ‘kehidupan’ dan ‘keseimbangan’. Menurut Singh (2014:35) dalam istilah sederhana, ‘kerja’ biasanya dipahami dalam konteks sebagai pekerjaan yang dibayar; dan ‘hidup’ diartikan aktivitas lain di luar kerja; sedangkan definisi sederhana dari ‘keseimbangan’ adalah waktu yang cukup untuk memenuhi komitmen di kedua rumah dan bekerja. Kalliath dan Brough (2008:326) melakukan peninjauan enam konseptualisasi dari *work-life balance*: (1) peran ganda; (2) keadilan di beberapa peran; (3) kepuasan antara peran ganda; (4) pemenuhan peran antara peran ganda; (5) hubungan antara konflik dan fasilitasi; dan (6) kontrol antara peran ganda yang dirasakan.

Istilah *work-life* telah menggantikan *work-family* dalam beberapa tahun terakhir ini dan memiliki makna luas yang meliputi kegiatan kehidupan lainnya seperti studi, olahraga, pekerjaan masyarakat, hobi, perawatan lansia juga dan bukan hanya mengurus anak-anak (Singh, 2014:35). Menurut (Sudha dan Karthikeyan, 2014:798) didefinisikan sebagai “*the competence to schedule the hours of an individual Professional and Personal life so as to lead a healthy and peaceful life*”. Kehidupan rumah dan kehidupan kerja adalah dua bidang penting yang mempengaruhi satu sama lain. (Erdamar dan Demirel, 2014:4919). Adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga sebagai hasil dari kenyataan bahwa pekerja memiliki peran seperti orang tua dan pasangan bekerja secara bersamaan dan peran ini bertentangan dengan satu

sama lain. (Erdamar dan Demirel, 2014:4920). Dari sisi lainnya selain konflik pekerjaan dengan keluarga dalam artikel ini dibahas pula konflik yang muncul antara pekerjaan dengan tuntutan kehidupan lainnya. Pada intinya konflik terjadi ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan sisi kehidupan yang satu dengan yang lainnya. Makna konflik dalam artikel ini tidak dilihat dari sisi yang sempit saja tetapi juga secara luas melingkupi berbagai sisi dalam kehidupan seseorang.

Cara mendefinisikan keseimbangan akan menentukan juga caranya diukur (Reiter, 2007:283). Keragaman definisi dan pengukuran *work-life balance* memberikan nilai yang terbatas bagi kemajuan secara teori dari konstruk dan bagi praktik pengelolaan sumber daya manusia (Kalliath dan Brough, 2008:323). Konstruk *work-life balance* telah diukur dengan cara yang beragam (Poulose dan Sudarsan, 2014:4). Mengembangkan dan memvalidasi ukuran keseimbangan kehidupan kerja adalah elemen penting untuk pemetaan lingkungan kerja yang berlaku dalam organisasi apapun telah diakui menjadi alat penting bagi para peneliti, praktisi manajemen untuk memfasilitasi penelitian lanjutan di daerah ini. (Poulose dan Sudarshan 2014:4). Meskipun sejumlah usaha konseptualisasi *work-life balance* dilakukan dalam literatur, belum ada suatu ukuran konstruk yang dikembangkan dengan baik sehingga membatasi kemampuan kita untuk menyelidiki fenomena tersebut sepenuhnya (Kalliath dan Brough, 2008: 323).

Mengembangkan dan melakukan validasi sebuah pengukuran *work-life balance* menjadi elemen yang sangat penting guna memetakan lingkungan kerja yang berlaku di berbagai organisasi untuk menjadi alat bagi para peneliti dan praktisi manajemen dalam meningkatkan penelitian pada topik *work-life balance* ini. (Poulose dan Sudarsan, 2014:4). Adapun penelitian ini menggunakan instrumen yang digunakan oleh Waumsley, Houston, dan Marks (2010) yang telah mengadopsi dan sekaligus mengembangkan pula instrumen pengukuran yang telah dikembangkan sebelumnya oleh Netemeyer (1996).

### **III. PEMBAHASAN**

#### **3.1 Metode**

Penelitian ini menggunakan metode verifikatif dengan menganalisis dimensi-dimensi *work life balance* dari Netemeyer, et al., (1996) dikembangkan (Waumsley, et al 2010) pada mahasiswa kelas karyawan di beberapa Perguruan Tinggi kota Bandung. Dengan analisis faktor, akan

didapatkan berapa jumlah faktor yang terbentuk dan pengelompokan dimensi-dimensi pada faktor yang tepat. Pengelompokan pada faktor yang tepat akan mempermudah analisis selanjutnya yaitu pemetaan dimensi-dimensi yang membentuk *work life balance* mahasiswa kelas karyawan. Proses untuk analisis faktor ini digunakan bantuan software SPSS 22.0 for Windows.

### 3.2 Sampel

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N}{e^2}}$$

$$n = \frac{12844}{1 + \frac{12844}{(0,1)^2}}$$

$$= 129,44 \approx 130$$

Dimana :

- i = ukuran sampel minimal
- N = ukuran populasi
- e = tingkat kesalahan yang ditolerir

Dalam sampel penelitian ini, menetapkan tingkat kesalahan sebesar 10%. Maka ukuran sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini yaitu sebesar 130 responden dari populasi 12.844 mahasiswa yang terdiri dari 3.039 mahasiswa STIE Ekuitas-Bandung, 8.955 Mahasiswa Unikom dan 850 mahasiswa STIE Inaba-Bandung. (Data jumlah Mahasiswa dari <http://forlap.dikti.go.id/> 2016)

Pengambilan sampel dilakukan dengan *stratified propotional random sampling* yaitu populasi dikasifikasikan kepada tiga kampus kemudian sampel dialokasikan secara propotional dan pemilihan dilakukan random menggunakan rumus:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Dimana :

- i = Jumlah sampel perkampus
- Ni = Jumlah populasi perkampus
- N = Jumlah populasi secara keseluruhan
- n = Jumlah sampel dari populasi

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh ukuran sampel masing-masing bentuk kelompok kerja, sebagaimana dijelaskan Tabel 3.1

**Tabel 3.1**

**Populasi dan Ukuran Sampel**

No	Kampus	Populasi Total	Sample Total	Mahasiswa yang Belum Bekerja	Sample Mahasiswa yang Belum Bekerja	Mahasiswa yang Telah Bekerja	Sample Mahasiswa yang Telah Bekerja
1.	STIE Ekuitas Bandung	3.039	31	2.783	28	256	3
2.	Unikom	8.955	90	8.080	81	875	8
3.	STIE Inaba Bandung	850	9	236	2	614	7
<b>Jumlah</b>		<b>12.844</b>	<b>130</b>	<b>11.099</b>	<b>112</b>	<b>1.745</b>	<b>18</b>

Sumber : Pengolahan Data, 2016

**3.2. HASIL**

Pada penelitian ini, akan membandingkan analisis faktor antara tidak bekerja dan bekerja sebagai berikut:

**3.2.1 Uji Asumsi Analisis Faktor Korelasi antar variabel Independen**

Pengujian asumsi 1 korelasi antara Varibel Independen, seperti pada tabel 3.2 dan tabel 3.3 dibawah ini:

**Tabel 3.2**

**KMO Mahasiswa Tidak Bekerja**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.808
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	226,687
	df	6
	Sig.	.000

**Tabel 3.3**

**KMO Mahasiswa Bekerja**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.688
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	40,574
	df	6
	Sig.	.000

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2016

*Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling (KMO)* adalah indeks perbandingan jarak antara koefisien korelasi dengan koefisien korelasi parsialnya. Jika jumlah kuadrat koefisien korelasi parsial di antara seluruh pasangan variabel bernilai kecil jika dibandingkan dengan jumlah kuadrat koefisien korelasi, maka akan menghasilkan nilai KMO mendekati 1. Nilai KMO dianggap mencukupi jika lebih dari 0,5. Hasil dari tabel di atas

menunjukkan bahwa nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling* secara berurutan mahasiswa tidak bekerja pada tabel 3.2 dan mahasiswa bekerja pada tabel 3.3 secara berurutan sebesar 0,808 dan 0,688. Dengan demikian *persyaratan KMO memenuhi persyaratan karena memiliki nilai di atas 0,5*.

### 3.2.2 Uji Asumsi Analisis Faktor Korelasi Parsial

Pada uji asumsi faktor korelasi pasial, dapat dilihat pada tabel 3.4 dan 3.5 dibawah ini dengan melihat *output Measures of Sampling Adequacy (MSA)*. Pengujian persyaratan MSA terhadap 4 variabel, dijelaskan pada tabel 3.4 mahasiswa tidak bekerja dan tabel 3.5 mahasiswa bekerja

**Tabel 3.4  
MAHASISWA TIDAK BEKERJA**

		Anti-image Matrices			
		Work Family Conflict (WFC) Tidak Bekerja	Family Work Conflict (FWC) Tidak Bekerja	Work Life Conflict (WLC) Tidak Bekerja	Life Work Conflict (LWC) Tidak Bekerja
Anti-image Covariance	Work Family Conflict (WFC) Tidak Bekerja	.392	-.118	-.188	-.100
	Family Work Conflict (FWC) Tidak Bekerja	-.118	.390	-.113	-.187
	Work Life Conflict (WLC) Tidak Bekerja	-.188	-.113	.469	-.013
	Life Work Conflict (LWC) Tidak Bekerja	-.100	-.187	-.013	.509
Anti-image Correlation	Work Family Conflict (WFC) Tidak Bekerja	.799 <sup>a</sup>	-.303	-.439	-.224
	Family Work Conflict (FWC) Tidak Bekerja	-.303	.799 <sup>a</sup>	-.263	-.420
	Work Life Conflict (WLC) Tidak Bekerja	-.439	-.263	.814 <sup>a</sup>	-.027
	Life Work Conflict (LWC) Tidak Bekerja	-.224	-.420	-.027	.827 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2016

**Tabel 3.5  
MAHASISWA BEKERJA**

		Anti-image Matrices			
		Work Family Conflict (WFC) Bekerja	Family Work Conflict (FWC) Bekerja	Work Life Conflict (WLC) Bekerja	Life Work Conflict (LWC) Bekerja
Anti-image Covariance	Work Family Conflict (WFC) Bekerja	.321	-.185	-.128	.127
	Family Work Conflict (FWC) Bekerja	-.185	.267	-.017	-.134
	Work Life Conflict (WLC) Bekerja	-.128	-.017	.296	-.190
	Life Work Conflict (LWC) Bekerja	.127	-.134	-.190	.362
Anti-image Correlation	Work Family Conflict (WFC) Bekerja	.635 <sup>a</sup>	-.633	-.416	.372
	Family Work Conflict (FWC) Bekerja	-.633	.725 <sup>a</sup>	-.061	-.432
	Work Life Conflict (WLC) Bekerja	-.416	-.061	.747 <sup>a</sup>	-.581
	Life Work Conflict (LWC) Bekerja	.372	-.432	-.581	.637 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2016

Dapat dilihat pada tabel 3.4 Mahasiswa Tidak Bekerja nilai MSA pada tabel di atas ditunjukkan pada baris *Anti Image Correlation* dengan tanda "a". Misal "WFC (*Work Family Conflict*)" nilai MSA = 0,799, "FWC

(*Family Work Conflict*)” nilai MSA = 0,799, “WLC (*Work Life Conflict*)” nilai MSA = 0,814, dan terakhir “LFC (*Life Work Conflict*)” nilai MSA = 0,827. Ini berarti semua dimensi memenuhi persyaratan dikarenakan nilai MSA >0,5

Dapat dilihat pada tabel 3.5 Mahasiswa Bekerja nilai MSA pada tabel di atas ditunjukkan pada baris *Anti Image Correlation* dengan tanda "a". Misal “WFC (*Work Family Conflict*)” nilai MSA = 0,635, “FWC (*Family Work Conflict*)” nilai MSA = 0,725, “WLC (*Work Life Conflict*)” nilai MSA = 0,747, dan terakhir “LFC (*Life Work Conflict*)” nilai MSA = 0,637. Ini berarti semua dimensi memenuhi persyaratan dikarenakan nilai MSA >0,5

### 3.2.3 Uji Asumsi Analisis Faktor Pengujian Seluruh Matriks Korelasi

Pada uji asumsi analisis faktor pengujian seluruh matriks korelasi Pengujian, dapat dilihat pada tabel 3.6 *communalities* mahasiswa tidak bekerja dan tabel 3.7 *communalities* mahasiswa bekerja, sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**MAHASISWA TIDAK BEKERJA**

Communalities		
	Initial	Extraction
Work Family Conflict (WFC) Tidak Bekerja	.608	.729
Family Work Conflict (FWC) Tidak Bekerja	.610	.744
Work Life Conflict (WLC) Tidak Bekerja	.531	.568
Life Work Conflict (LWC) Tidak Bekerja	.491	.522

Extraction Method: Alpha Factoring.

**Tabel 3.7**  
**MAHASISWA BEKERJA**

Communalities		
	Initial	Extraction
Work Family Conflict (WFC) Bekerja	1.000	.690
Family Work Conflict (FWC) Bekerja	1.000	.835
Work Life Conflict (WLC) Bekerja	1.000	.822
Life Work Conflict (LWC) Bekerja	1.000	.659

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2016

Dari tabel 3.6 dan 3.7, diatas semua dimensi yang di uji dilihat dari kolom *extraction* >0,5 ini berarti semuanya memenuhi persyaratan *communalities*. Setelah melalui persyaratan tiga asumsi tersebut berarti data yang ada memenuhi prasyarat untuk dianalisis lebih lanjut, dengan menggunakan analisis faktor.

Pada tabel 3.6 dan tabel 3.7 secara berurutan dapat dilihat menunjukkan seberapa besar sebuah dimensi dapat menjelaskan faktor. Seperti “WFC (*Work Family Conflict*)” sebesar 0,729 dan 0,690, artinya dimensi ini dapat menjelaskan faktor sebesar 72,9% dan 69%. Dimensi “FWC (*Family Work Conflict*)”sebesar 0,744 dan 0,835, artinya dimensi ini menjelaskan faktor sebesar 74,4% dan 83,5%. Dimensi “WLC (*Work Life Conflict*)” sebesar 0,568 dan 0,822, artinya dimensi ini menjelaskan faktor

sebesar 56,8% dan 82,2%, dan terakhir dimensi “LWC (*Life Work Conflict*)” sebesar 0,522 dan 0,659, artinya variabel ini menjelaskan faktor sebesar 52,2% dan 65,9%. Dari keempat dimensi tersebut dimensi “FWC (*Family Work Conflict*)” yang paling tinggi yaitu sebesar 74,4% dan 83,5%, yang menjelaskan faktor *work life balance*. Ini berarti FWC (*Family Work Conflict*) pada mahasiswa tidak bekerja, kehidupan keluarga dapat mempengaruhi dengan aktivitas pendidikan, sedangkan untuk mahasiswa bekerja faktor keluarga memiliki hubungan yang erat dengan kualitas pekerjaan dan pendidikan.

### 3.2.4 Penentuan Banyak Faktor

Penentuan banyak faktor dapat dilihat pada tabel 3.8 dan 3.9. *Total Variance Explained* di bawah ini berguna untuk menentukan berapakah faktor yang mungkin dapat dibentuk.

**Tabel 3.8**  
**Mahasiswa Tidak Bekerja**

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,910	72,762	72,762	2,563	64,082	64,082
2	,510	12,756	85,519			
3	,292	7,293	92,811			
4	,288	7,189	100,000			

Extraction Method: Alpha Factoring.

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2016

**Tabel 3.9**  
**Mahasiswa Tidak Bekerja**

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,005	75,127	75,127	3,005	75,127	75,127
2	,598	14,951	90,078			
3	,256	6,393	96,471			
4	,141	3,529	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel 3.8 dan 3.9 di atas secara berurutan, lihat kolom "Component" yang menunjukkan bahwa ada empat dimensi yang dapat mewakili variabel. Perhatikan kolom "Initial Eigenvalues" yang dengan

SPSS 22.0 kita tentukan nilainya 1 (satu). Varians bisa diterangkan oleh dimensi 1 adalah  $2,910/4 \times 100\% = 72,762\%$  untuk tabel 10 sedangkan Varians bisa diterangkan oleh dimensi 1 adalah  $3,005/4 \times 100\% = 75,127\%$  untuk tabel 11. Dengan demikian, karena nilai *Eigen values* yang ditetapkan 1, maka nilai Total yang akan diambil adalah yang  $> 1$  yaitu *component 1*. Faktor yang paling dominan membentuk *work life balance* mahasiswa tidak bekerja dan bekerja secara berurutan yaitu sebesar 72,762% dan 75,127, ini tergolong cukup tinggi.

### 3.2.5 Factor Loading

Setelah kita mengetahui bahwa faktor maksimal yang bisa terbentuk masing-masing kelompok mahasiswa tidak bekerja dan bekerja adalah 1 faktor, selanjutnya kita melakukan penentuan masing-masing dimensi pada faktor tersebut. Cara menentukan tersebut adalah dengan melihat tabel 12 dan 13 *Component Matrix* seperti di bawah ini:

**Tabel 3.10**  
**Mahasiswa Tidak Bekerja**

Component Matrix <sup>a</sup>	
	Component 1
Work Family Conflict (WFC) Tidak Bekerja	.881
Family Work Conflict (FWC) Tidak Bekerja	.883
Work Life Conflict (WLC) Tidak Bekerja	.833
Life Work Conflict (LWC) Tidak Bekerja	.813

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Tabel 3.11**  
**Mahasiswa Bekerja**

Component Matrix <sup>a</sup>	
	Component 1
Work Family Conflict (WFC) Bekerja	.831
Family Work Conflict (FWC) Bekerja	.914
Work Life Conflict (WLC) Bekerja	.906
Life Work Conflict (LWC) Bekerja	.812

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Sumber: Data kuesioner yang telah diolah, 2016**

Tabel 3.10 dan tabel 3.11. Secara berurutan menunjukkan seberapa besar sebuah variabel berkorelasi dengan faktor yang akan dibentuk. Pada dimensi “WFC (*Work Family Conflict*)” berkorelasi sebesar 0,881 dan 0,831: Dimensi “FWC (*Family Work Conflict*)” berkorelasi sebesar 0,883 dan 0,914.: Dimensi “WLC (*Work Life Conflict*)” berkorelasi sebesar 0,833 dan 0,906. Sedangkan Dimensi “LWC (*Life Work Conflict*)” berkorelasi sebesar 0,813 dan 0,812.

### 3.3 Deskripsi Hasil

Berikut peneliti mendapatkan temuan empirik sebagai berikut :

1. Data mahasiswa tidak bekerja dan bekerja di beberapa perguruan tinggi di Kota Bandung memenuhi uji asumsi kecukupan data yang



- ditunjukkan dengan berurutan sebagai berikut **nilai KMO 0,808** dan **0,688** dan uji asumsi yang ditunjukkan *Bartlett's test* dengan nilai **Sig. chi-square 0.000**.
2. Pada uji asumsi faktor korelasi pasial, dengan melihat output *Measures of Sampling Adequacy (MSA)*, semua dimensi pada kelompok mahasiswa tidak bekerja dan bekerja memenuhi persyaratan dikarenakan nilai MSA >0,5.
  3. Pada uji asumsi analisis faktor pengujian seluruh matriks korelasi Pengujian, semua dimensi yang di uji dilihat dari kolom *extraction* >0,5 ini berarti semuanya memenuhi persyaratan *communalities*.
  4. Pada 2 kelompok (mahasiswa tidak bekerja dan bekerja) dimensi yang paling besar menjelaskan faktor "WFC (*Work Family Conflict*)" sebesar 0,729 dan 0,690, artinya dimensi ini dapat menjelaskan faktor sebesar 72,9% dan 69%. Dimensi "FWC (*Family Work Conflict*)" sebesar 0,744 dan 0,835, artinya dimensi ini menjelaskan faktor sebesar 74,4% dan 83,5%. Dimensi "WLC (*Work Life Conflict*)" sebesar 0,568 dan 0,822, artinya dimensi ini menjelaskan faktor sebesar 56,8% dan 82,2%, dan terakhir dimensi "LWC (*Life Work Conflict*)" sebesar 0,522 dan 0,659, artinya artinya variabel ini menjelaskan faktor sebesar 52,2% dan 65,9%. Dari keempat dimensi tersebut dimensi "FWC (*Family Work Conflict*)" yang paling tinggi yaitu sebesar 74,4% dan 83,5%, yang menjelaskan faktor *work life balance*
  5. Pada 2 kelompok (mahasiswa tidak bekerja dan bekerja) faktor umum yang terbentuk sebanyak hanya 1 faktor, hasil ini diperoleh dari nilai *eigenvalue*. Yaitu secara berurutan sebesar 72,762% dan 75,127%
  6. Pada kelompok mahasiswa tidak bekerja, 1 faktor yang memiliki korelasi terbesar adalah "*Family Work Conflict*(FWC)" sebesar 0,883. Sedangkan pada kelompok 2 yang terbesar sama juga "*Family Work Conflict* (FWC)" sebesar 0,914
  7. Pada kedua kelompok tersebut "*Family Work Conflict*" (FWC), menjadi faktor terbesar dalam membentuk *work life balance*, ini menandakan kepentingan, tuntutan keluarga dan pasangan mengganggu, menghambat ataupun menunda pekerjaan.
  8. Pada kelompok mahasiswa tidak bekerja "*Work Family Conflict*" (WFC) menjadi faktor kedua membentuk *work life balance* yaitu sebesar 0,881 beda sangat tipis dengan dengan yang dimensi "*Family Work Conflict*" ini menandakan tugas sebagai mahasiswa di kampus menyita waktu, pikiran dan tenaga, yang berkonsekuensi berkurangnya intensitas dengan keluarga, dikarenakan harus mengekos misalnya.
  9. Pada kelompok mahasiswa bekerja "*Work Life Conflict*" (WLC), menjadi faktor kedua terbesar dalam membentuk *work life balance* sebesar 0,906, ini berkaitan dengan tuntutan pekerjaan menghambat

kepentingan pribadi. Salah satu dari kepentingan pribadi adalah dalam upaya peningkatan karir dengan melanjutkan pendidikan.

## IV KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### 4.1 Kesimpulan

Pada kelompok pertama mahasiswa tidak bekerja pembentukan *work life balance* mayoritas terletak pada dimensi *Family Work Conflict* (FWC) yaitu sebesar 0,883, dan kedua terbesar kedua adalah dibentuk oleh *Work Family Conflict* (WFC) yaitu sebesar 0,881. Sedangkan pada kelompok kedua mahasiswa bekerja pembentukan *work life balance* mayoritas terletak pada dimensi *Family Work Conflict* (FWC) yaitu sebesar 0,914 dan kedua terbesar kedua adalah dibentuk oleh *Work Life Conflict* (WLC) yaitu sebesar 0,906. Ini menandakan pada kedua kelompok baik mahasiswa tidak bekerja dan bekerja mayoritasnya sama pembentukan *work life balance* yaitu *Family Work Conflict* (FWC). Tetapi memiliki perbedaan mayoritas kedua, pada kelompok mahasiswa tidak bekerja adalah *Work Family Conflict* (WFC), sedangkan pada kelompok kedua mahasiswa bekerja adalah *Work Life Conflict* (WLC).

### 4.2 Rekomendasi

#### 4.2.1 Rekomendasi untuk Mahasiswa

1. Pada mahasiswa yang belum bekerja agar dapat menciptakan suasana yang kondusif dalam mengikuti kegiatan belajar dan mengajar. Baik itu gangguan dari kehidupan interaksi atau pergaulan, menjalankan hobi dan ekstrakurikuler.
2. Memberikan informasi yang jelas kepada keluarga dan kampus atas tanggung jawab dalam pekerjaan bagi mahasiswa bekerja
3. Bila tidak ada pilihan, diharuskan menunda pekerjaan kantor untuk kepentingan keluarga dan kampus yang mendesak atau wajib diikuti seperti ujian kampus, agar memberikan izin yang jelas kepada pimpinan kantor, dan bila harus diselesaikan segera pekerjaannya meminta bantuan rekan sekantor bagi kelas mahasiswa bekerja.
4. Bila lembur dikarenakan harus menyelesaikan pekerjaan berikan informasi dan mohon pengertiannya ke keluarga dan kampus bagi kelas mahasiswa bekerja.

#### 4.2.2 Rekomendasi untuk Manajerial

1. Manajemen kampus disarankan memiliki data *update* minimal setahun sekali berkaitan dengan data mahasiswa baik mahasiswa tidak bekerja dan bekerja.
2. Staf akademik, tenaga pengajar, dan civitas lain yang berkaitan agar disosialisasikan hasil kajian atau temuan pada pembentukan *work life balance* baik pada kelompok mahasiswa tidak bekerja dan mahasiswa bekerja. Agar mengetahui bahwa *family work conflict* (FWC) pembentuk mayoritas *work life balance* tersebut. Setelah mengetahui dapat menjadikan pendekatan bahwa agar kegiatan belajar dan mengajar lebih efektif dan efisien.
3. Pada umumnya kelas mahasiswa yang bekerja dimulai dari sore sampai malam hari, dan hari libur seperti sabtu dan minggu. Disarankan manajemen, memberikan perhatian ataupun penghargaan baik berupa materi dan non materi lebih dibandingkan mengajar kelas mahasiswa yang tidak bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Malhotra, Naresh K. 2005. *Riset Pemasaran. (Pendekatan Terapan). Terjemahan Soleh Rusyadi M.* Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior (15 ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.

### Artikel dalam jurnal atau majalah:

- Erdamar, G., dan Demirel, H. 2014. Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919-4924.
- J. Sudha dan P. Karthikeyan. 2014. Work Life Balance Of Women Employee: A Literature Review. *International Journal of Management Research dan Review*. IJMRR/ August 2014/ Volume 4/Issue 8/Article No-3/797-804.
- Kalliath, T., dan Brough, P. 2008. Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management dan Organization*, 14(3), 323-327.
- Khan, S. A., dan Agha, K. 2013. Dynamics of the Work Life Balance at the Firm Level: Issues and Challenges. *Journal of Management Policy and Practice*, 14(4), 103-114.
- Lavanya, N. T. 2014. Work-Life Balance Practices and Demographic Influence: an Empirical approach. *Journal of Business and Management*, 16(1), 104-111.
- Malik, M. I., Saleem, F., dan Ahmad, M. 2010. Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Doctors in Pakistan. *South Asian Journal of Management*, 17(2), 112-123.
- Mohanty, K., dan Mohanty, S. 2014. An Empirical Study on the Employee Perception on Work-Life Balance in Hotel Industry with Special Reference to Odisha. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 2(2), 65-81.

- Moore, F. 2007. Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, 29(4), 385-399.
- Naithani, P. 2010. Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.
- Noor, K. M. 2011. Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 2(11), 240-248.
- Parida, S. K. (2012). Measuring The Work Life Balance: An Inter-Personal Study of The Employees in IT and ITes Sector. *JBMCR*, 1(1), 79-89.
- Pichler, F. (2009). Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys. *Soc Indic Res*, 92, 449-469.
- Plakhotnik, M. 2014. Organizational Culture and HRD: The Roots, the Landscape, and the Future. In N. E. Chalofsky, T. S. Rocco, dan M. L. Morris (Eds.), *Handbook of Human Resource Development (80-93)*. New Jersey: John Wiley dan Sons, Inc.
- Poulose, S., dan Sudarsan. 2014. Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-7.
- Reiter, N. 2007. Work Life Balance: What DO You Mean? The Ethical Ideology Underpinning Appropriate Application. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273-294.
- Santer, I. K., dan Fischlmayr, I. C. 2013. Work life balance up in the air – Does gender make a difference between female and male international business travelers? *Zeitschrift für Personalforschung*, 27(3), 195-223.
- Singh, S. 2014. Measuring Work-life Balance in India. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 2(5), 35-45.
- Smith, J., dan Gardner, D. 2007. Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, 36(1), 3-12.

Sudha, J., dan Karthikeyan, P. 2014. Work Life Balance Of Women Employee: A Literature Review. *International Journal of Management Research dan Review*, 4(8), 797-804.

Waumsley, J. A., Houston, D. M., dan Marks, G. 2010. *What about Us? Measuring the Work-Life Balance of People Who Do Not Have Children. Review of European Studies*, 2(2), 3-17.

Wilkinson, S. J. 2008. Work-life balance in the Australian and New Zealand surveying profession. *Structural Survey*, 26(2), 120-138.

**Dokumen resmi:**

<http://forlap.dikti.go.id/> 2016

**Internet (artikel dalam jurnal online):**

Tyas Aprilia., Hendro Bidjuni dan Ferdinand Wowiling. (2013). *Perbedaan Tingkat Stres Mahasiswa Reguler Dengan Mahasiswa Ekstensi Dalam Proses Belajar Di Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Unsrat Manado*. <http://download.portalgaruda.org/2016>