

WORK LIFE BALANCE INDEX AMONG TECHNICIAN

Nurul Adiningtyas¹⁾, dan Amy Mardhatillah²⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Mercubuana, Jakarta
Email : amardhatillah@yahoo.com

Abstract

This study aim to examine work life balance index. This study also examine what is the factor that can be the barrier for achieving work life balance. 73 respondents were participated in this study. Result of the study shows that the average work life balance index is 4.3 from the highest score 7. 67.1% of the respondent feels that family matter disturb their work performance, 53.4% respondent feel that work interfere their family matter and 53.4 % of the respondent often feel that they don't have enough time for the non-work activities due to their work demand. The work life balance measure is realiable with 0.92 cronbach alpha. Factor analysis result found that there are three main factors that that related to work life balance including factor that interfere work, and factor that interfere non work activity and the last one factor that can enhance work life balance. These there factors explained 74 % of factors that related to work life balance.

Keywords: work life balance, techincian

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui work life balance index pegawai, penelitian ini juga bertujuan untuk mencari tau faktor faktor yang menyebabkan sulitnya tercapai work life balance serta solusi untuk mencapai kehidupan yang lebih seimbang. Penelitian ini menggunakan metode cross sectional dengan menggunakan kuesioner yang ditargetkan kepada 73 pegawai perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan service industri perkapalan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan, secara rata rata work life balance index pada karyawan perusahaan X adalah 4.17 dari total skala 7. Dimana 67.1 % dari respondent merasa sering sulit bekerja karena masalah pribadi yang mengganggu, 53.5 % dari responden merasa sering kehilangan waktu untuk melakuka kegiatan pribadi karena tuntutan pekerjaan dan 53.4 % dari responden sering merasa pekerjaannya menyulitkan kehidupan pribadi. Alat ukur work life balance pada penelitian ini ada lah reliable dengan alpha level .92. Hasil dari faktor analisis menemukan 3 faktor dari work life balance yaitu faktor yang mengganggu pekerjaan, faktor yang mengganggu kehidupan pribadi dan faktor yang meningkatkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketiga faktor ini menjelaskan 74 % dari faktor yang menjelaskan work life balance. Hasil tes dan Anova menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap level work life balance terhadap jenis kelamin, pendidikan, divisi dan lamanya bekerja, namun hasil cross tabulasi menunjukkan kebanyakan dari respondent memiliki index work life balance dibawah rata rata.

Kata Kunci: keseimbangan kehidupan kerja, teknisi

PENDAHULUAN

Work life balance (WLB) adalah kehidupan yang seimbang dimana individu mampu melaksanakan tanggung jawabnya di tempat bekerja, rumah dan di masyarakat dengan konflik peran yang sangat minimal (Clark,2000).

WLB ini sangat penting untuk kesehatan mental, well being, self eteem dan kepuasan hidup secara keseluruhan.WLB adalah multi konstruk :high reward, high resources, high enhancement dan low concern. Oleh karena itu mencapai WLB memang sulit namun bukan berarti tidak mungkin.

Secara teori yang disampaikan oleh Clark (2000), WLB adalah kehidupan yang seimbang dimana individu mampu

melaksanakan tanggung jawabnya di tempat kerja, di rumah dan di masyarakat dengan konflik peran yang sangat minimal. Apabila didefinisikan secara keseluruhan, work life balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi misalnya pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Westman, Brough & Kalliath, 2009).

Menurut Clarke (2003) WLB ini menjadi

sangat penting karena ia berhubungan dengan kesehatan mental, well being, self esteem dan kepuasan hidup secara keseluruhan. Meningkatnya jumlah wanita yang bekerja, perjalanan ke tempat bekerja yang memerlukan waktu yang lama dikarenakan kepadatan lalu lintas, tuntutan berbagai peran seorang wanita dengan keterbatasan system pendukung yang ia miliki menimbulkan permasalahan sulit tercapainya keseimbangan hidup ini.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa apabila pegawai mengalami permasalahan dengan keseimbangan hidup, maka ini akan mempengaruhi kinerjanya di tempat kerja, tidak hanya itu secara individu pun karyawan tersebut cenderung mengalami stress yang berkepanjangan yang tidak baik untuk kesehatan mental (Rentanen, 2000).

Meningkatnya jumlah wanita yang bekerja dan timbulnya berbagai masalah baik dari sisi organisasi maupun sisi ketahanan keluarga yang disebabkan oleh tidak tercapainya keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi, menjadi kan penelitian dalam hal work life balance ini penting adanya. penelitian ini akan menentukan index rata rata dari WLB dan juga mencari tau apakah permasalahan utama yang menyebabkan sulit tercapainya WLB. Adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Secara keseluruhan berapakah index work life balance?
2. Apa sajakah dimensi dari work life balance?
3. Apakah terdapat perbedaan work life balance terhadap latar belakang demografis yang berbeda?
4. Apakah alat ukur work life balance ini sudah valid dan reliable?

Individu yang sudah berkeluarga merasakan berkurangnya waktu yang berkualitas dan kebahagiaan hidup bersama keluarga yang menyebabkan stress dan tidak stabilnya keluarga (Sauve; 2009) Masalah WLB semakin meningkat dalam 10 tahun terakhir ini dengan meningkatnya jumlah wanita yang bekerja (Barrette; 2009). Meningkatnya kasus absen pada pegawai dan rendahnya moral karyawan (sauve,2009). Institusi yang pegawainya mengalami masalah

WLB mengalami peningkatan biaya untuk kesehatan fisik dan mental yang memburuk pada karyawan, dan juga masalah berhentinya pegawai (Duxbury & Higgins, 2003).

Menurut Fisher (dalam Novelia, 2013) work-life balance merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu:

- a. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.
- b. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- c. Ketegangan (*strain*), meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- d. Energi, meliputi energy yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energy untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stress.

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) juga mengatakan jika work-life balance memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

- a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*)
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat menggantu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*)
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pda saat bekerja.
- c. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)
Dimensi ini mengacu pda sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam

dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

d. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Di sisi lain WLB terdiri dari beberapa dimensi pendukung atau disebut juga dengan multi konstruk bukan di dukung oleh satu aspek saja. Yang dimaksud dengan multi konstruk dari WLB adalah:

- Ketika anda memiliki WLB, maka peran yang dimiliki akan memberikan reward yang tinggi, seperti contoh, gaji yang cukup besar, penghargaan terhadap pekerjaan yang tinggi dan lainnya
- Untuk mencapai WLB anda juga harus memiliki support system yang baik dengan kata lain kita sebut sebagai *high resources*. Sistem pendukung ini dapat berupa pembantu rumah tangga yang dapat dipercaya, pasangan yang mendukung pekerjaan dan peran ganda anda, anak-anak yang tangguh dan tidak bermasalah.
- WLB juga ditentukan oleh dimensi adanya pencapaian dalam melakukan peran-peran kehidupan anda. Hal ini kita sebut juga dengan *high enhancement*. Sebagai contoh anda merasa bangga menjadi karyawan sebuah perusahaan, anda merasa berharga dapat melakukan hal yang bermanfaat selain menjadi ibu dan istri yang baik
- Dimensi lainnya dari WLB adalah, sedikitnya kekhawatiran dalam kehidupan anda dikarenakan berbagai peran yang anda jalani. Hal ini disebut juga dengan *low concern*. WLB tercapai jika kita menjalani hari-hari dengan bahagia, bersemangat dan sedikit kekhawatiran.

Dimensi-dimensi dari WLB inilah nantinya yang dapat menjadi acuan anda, apakah berbagai peran anda dapat dipertahankan atau

anda perlu mengurangi peran yang anda jalani, atau menentukan prioritas apa yang paling penting dalam kehidupan anda dan melakukan perubahan untuk mencapai kebahagiaan, pencapaian, *reward* yang tinggi dan sedikit kekhawatiran dalam kehidupan yang anda jalani.

Adapun tiga tujuan utama dari WLB ini adalah:

- *IN FLOW*
- *IN CONTROL*
- *IN HARMONY*

Adapun yang dimaksud dengan *IN FLOW* adalah, segala sesuatu dalam kehidupan anda terlaksana dengan baik. Anda tidak merasa terbebani, tergegas dan selalu merasa lelah yang tidak henti-hentinya. Anda dapat menjalankan peran anda sebagaimana mestinya.

Adapun yang dimaksud dengan *IN CONTROL* adalah anda dapat mengontrol nilai-nilai yang menjadi prioritas anda dan juga tujuan yang ingin anda capai. Apapun keputusan yang anda pilih adalah dibawah control diri anda sendiri bukan control orang lain. *In control* juga bermakna anda memilih segala sesuatu secara sadar dan sesuai dengan nilai-nilai yang anda anut bukan berdasarkan penilaian orang lain atau dikarenakan takut terhadap 4 penilaian yang akan diberikan orang lain kepada anda. Sebagai contoh anda memilih untuk menjadi ibu yang bekerja karena itu adalah pilihan anda dan anda yakin dapat menjalani peran ganda dirumah dan di kantor, anda memutuskan untuk bekerja bukan karena paksaan orang tua and yang tidak ingin anaknya menjadi ibu rumah tangga padahal sudah disekolahkan hingga ke perguruan tinggi.

Adapun yang dimaksud dengan *IN HARMONY* adalah segala peran yang anda jalani dalam kehidupan ini memberikan anda rasa bahagia, memberikan kepuasan dalam hidup anda dan juga memberikan anda hidup yang bermakna. Sebagai contoh dengan menjadi wanita bekerja, anda merasa lebih berarti, lebih maksimal dan berada sepenuhnya untuk keluarga ketika anda berada dirumah.

Literatur membahas beberapa teori mengenai WLB, adapun teori Teori WLB:

- *Positive role balance*: tendensi untuk melakukan peran dengan sepenuh hati, usaha

maksimal dan perhatian yang cukup (more reward less concern).melakukan setiap peran pada waktunya dan sepenuh hati. Negative role balance: tendensi untuk melakukan peran dengan setengah hati,sinis,perhatian dan usaha yang tidak maksimal (more concern less reward) (Barnet & Baruch (1985), Marks & MacDermid)

- Conflict hypothesis: banyaknya peran namun resources yang dimiliki untuk melakukan peran sangat terbatas menyebabkan terjadinya konflik. Enhancement hypothesis: banyak nya peran memberikan manfaat dalam bentuk kepuasan batin,aktualisasi diri,energi positif untuk melakukan peran dengan maksimal (Tiedje ,1990)
- Overall approach: adalah kepuasan secara keseluruhan dalam WLB . Component approach: kepuasan dalam bentuk adanya pembagian waktu yang seimbang, keterlibatan yang seimbang dan kebahagiaan dan kepuasan yang seimbang dalam berbagai peran (Grzywacz & Carlson,2007)
- Teori WLB (Rantanen et al 2008):

Work / Non-work Enhancement Experienced	Work / Non-work conflict experienced	
	Yes	No
Yes	Active Balance • High resources • High demands	Beneficial Balance • High resources • Low demands
No	Harmful Balance • Low resources • High demands	Pasive Balance • Low resources • Low demands

Gambar 1: teori work life balance Rantanen et al 2008

4 dimensi tipologi WLB berdsarkan *theori role konflik,role enhancement demand and resources approach*:

1. *Beneficial balance: experience psychological functioning and well being*
2. *Harmful balance: threatens psychological functioning and well being*
3. *Active balance: highly engaged in their role by choice and by necessity*
4. *Pasive balance: low engagement to the life roles, reward are not gained.*

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menentukan index *work life balance*
2. Menguji validitas alat ukur WLB
3. Menentukan dimensi WLB

Penelitian ini akan memberikan dua kontribusi:

1. Secara teori, penelitian ini akan menambah

literature mengenai WLB dan faktor faktor yang dapat mendukung atau menghambat terjadinya WLB.

2. Secara praktikal, hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menjadi panduan untuk melakukan intervensi guna meningkatkan WLB

METODE

Sampel dari penelitian ini adalah: 72 Karyawan dan karyawan yang bekerja secara full time pada instansi swasta.

Instrument yang akan divalidasi pada sampel penelitian ini mengukur work life balance yang diciptakan oleh Fisher (1995) menggunakan tiga dimensi yaitu:

- Dimensi pekerjaan yang menggagu kehidupan pribadi
- Dimensi kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan
- Ataupun kehidupan pribadi dan pekerjaan sama sama memberikan nilai tambah pada kehidupan seseorang.

Design dari penelitian ini adalah: *cross sectional design* dengan menggunakan metode survey.

Data analisis: statistik deskriptif, t test Anova, faktor analisis dan reliability analisis digunakan dalam menganalisa data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Respondent pada penelitian ini adalah 73 staff pada a perusahaan X. Respondent terdiri dari 57 karyawan laki laki dan 16 karyawan perempuan. Karyawan dengan latar belakang pendidikan sarjana sebanyak 23 orang, 18 orang dengan latar belakang pendidikan diploma dan 32 orang dengan latar belakang pendidikan SMA. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 5 orang manager, 8 orang supervisor, 35 orang engineer dan 24 orang staff. 94.5 % dari respondent sudah menikah.

Uji validitas dan reliabilitas

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah reliable dengan analisa reliabilitas cronbach alpha .92 untuk 15 item *work life balance*.

Tabel 1: Reliabiliti

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.924	.928	15

Alat ukur work life balance juga memiliki bukti untuk konstruk validitas dimana setiap pertanyaan dalam skala work life balance ini berkorelasi dengan total skor work life balance. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item tersebut memiliki konstruk yang sama dengan keseluruhan skala work life balance.

Faktor analisis

Analisis lain yang dilakukan terkait dengan alat ukur *work life balance* adalah faktor analisis. Dengan menganalisa menggunakan faktor analisis, penelitian ini dapat menjelaskan dimensi dari *work life balance*. Pada penelitian ini data dapat dianalisa menggunakan faktor analisis karena sudah memenuhi asumsi yaitu hasil *Bartlett's Test of Sphericity* yang signifikan dan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* melebihi 0.6.

Tabel 3: KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.732
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1193.761
	df	105
	sig	.000

Hasil faktor analisis dari 15 pertanyaan work life balance, menyatakan terdapat tiga faktor yang menjelaskan dimensi alat ukur work life balance. Berdasarkan teori *work life balance* Fisher (2000), ketiga fakto ini adalah: faktor konflik yang berdampak kepada aspek pekerjaan, faktor konflik yang berdampak kepada kehidupan pribadi, dan faktor *enhancement* yang saling meningkatkan kualitas kerja dan kehidupan pribadi. ketiga faktor ini menjelaskan 74 % dari total variance yang menjelaskan work life balance.

Tabel 4: Faktor Analisis Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
wlb4	.902		
wlb3	.861		
wlb13	.783		
wlb9	.740		
wlb11	.686		
wlb15	.667		
wlb10		.896	
wlb7		.845	
wlb8		.791	
wlb2		.660	
wlb6		.615	
wlb14			.856
wlb5			.779
wlb12			.695
wlb1		.315	

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif statistik menunjukkan karyawan pada perusahaan ini memiliki work life balance yang moderate dan dengan $M=62.67$, $SD=16.31$ dari total skor tertinggi 105. Adapun index rata rata dari seluruh dimensi work life balance adalah 4.18 dari total skala 7. Adapun lima index terbawah adalah:

1. Jarang merasa sulit bekerja karena masalah pribadi
2. Pekerjaan tidak menyulitkan kehidupan pribadi
3. Jarang kehilangan waktu untuk melakukan kegiatan pribadi karena pekerjaan
4. Tidak mengesampingkan keperluan pribadi karena pekerjaan
5. Puas dengan waktu luang yang saya miliki

Adapun dimensi work life balance yang memiliki nilai index diatas rata rata antara lain aspek:

1. Mood semakin baik di tempat kerja karena kehidupan pribadi yang menyenangkan
2. Dapat bekerja secara efektif di kantor
3. Pekerjaan tidak terganggu karena kehidupan pribadi yang baik
4. Mood lebih baik karena pekerjaan menyenangkan

Dari hasil data deskriptif ini dapat dilihat bahwa konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih banyak member dampak kepada kehidupan pribadi seseorang dibandingkan dengan dampak terhadap pekerjaan. 67.1 % dari respondent merasa sering sulit bekerja karena masalah pribadi yang mengganggu, 53.5 % dari responden merasa sering kehilangan waktu untuk melakukan kegiatan pribadi karena tuntutan pekerjaan dan 53.4 % dari responden sering merasa pekerjaannya menyulitkan kehidupan pribadi. Adapun peran enhancement dari kehidupan pribadi dan pekerjaan adalah terhadap menciptakan mood dan suasana hati yang baik karena dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Informasi index untuk setiap aspek work life balance dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini.

Gambar 2: Work Life Balance Index dari total skor 7



Cross Tabulasi

Hasil cross tabulasi menunjukkan jumlah pegawai laki laki dan perempuan yang memiliki index work life balance dibawah index rata rata lebih banyak dari pada pegawai yang memiliki index diatas rata rata.

Tabel 5: Cross tabulasi Jenis Kelamin dan WLB

		Gender		Total
		Laki-laki	Perempuan	
wlb	Below Average	33	9	42
	Above Average	24	7	31
Total		57	16	73

Hasil cross tabulasi latar belakang pendidikan dengan work life balance index menunjukkan jumlah pegawai dari semua latar belakang pendidikan memiliki index work life balance dibawah index rata rata lebih banyak dari pada pegawai yang memiliki index diatas rata rata.

Tabel 6: Cross tabulasi Pendidikan dan WLB

	Pendidikan			Total
	S1	D3	SMA	
Below Average	13	11	18	42
Above Average	10	7	14	31
	23	18	32	73

Hasil cross tabulasi jabatan dengan work life balance index menunjukkan jumlah pegawai dari posisi engineer dan staff memiliki index work life balance dibawah index rata rata lebih banyak dari pada pegawai yang memiliki index diatas rata rata. Hanya pegawai pada level manager yang memiliki index di atas rata rata lebih banyak dari index dibawah rata.

Tabel 7: Cross tabulasi Jabatan dan WLB

	Posisi Manager	Super visor	Engin eer	Staff	Total
Below Avera ge	2	5	22	13	42
Above Avera ge	3	3	13	11	30
	5	8	35	24	72

T Test dan Anova

Hasil dari analisis T test menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara

pegawai laki laki an perempuan terhadap work life balance skor. Begitu juga dengan latar belakang demografis, tidak terdapat perbedaan work life balance terhadap pegawai dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dan jabatan yang berbeda.

PENUTUP

Hasil dari penelitian ini menunjukkan, secara rata rata work life balance index pada karyawan perusahaan X adalah tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah. Dimana masih banyak dari respondent merasa sering sulit bekerja karena masalah pribadi yang mengganggu, merasa sering kehilangan waktu untuk melakuka kegiatan pribadi karena tuntutan pekerjaan dan merasa pekerjaannya menyulitkan kehidupan pribadi. Hasil t tes dan Anova menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap level *work life balance* terhadap jenis kelamin, pendidikan, divisi dan lamanya bekerja, namun hasil cross tabulasi menunjukkan kebanyakan dari respondent memiliki index *work life balance* dibawah rata rata. Adapun implikasi dari penelitian ini adalah, work life balance merupakan salah satu faktor yang penting bagi individu untuk dapat menikmati kehidupan. Konflik dari pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membuat individu hidup lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryee S, Srinivas ES, Tan HH (2005) *Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents*. J Appl Psychol 90:132–146
- Bakker AB, Geurts SAE (2004) *Toward a dual-process model of work-home interference*. Work Occup 31:345–366
- Barnett RC, Hyde JS (2001) *Women, men, work, and family*. Am Psychol 56:781–796
- Bellavia GM, Frone MR (2005) *Work-family conflict*. In Barling J, Kelloway EK, Frone MR (eds) Handbook of work stress. Sage, Thousand Oaks CA, pp 113–147

- Bergman LR, Magnusson D, El-Khoury BM (2003) *Studying individual development in an interindividual context: a person-oriented approach*. Lawrence Erlbaum, Mahwah NJ
- Byron K (2005) *A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents*. J Vocat Behav 67:169–198
- Carlson DS, Kacmar MK, Williams LJ (2000) *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict*. J Vocat Behav 56:249–276
- Carlson DS, Kacmar MK, Wayne JH, Grzywacz JG (2006) *Measuring the positive side of the work-family interface*. Development and validation of a work-family enrichment scale. J Vocat Behav 68:131–164
- Caspi A, Roberts BW, Shiner RL (2005) *Personality development: Stability and change*. Ann Rev Psychol 56:453–484
- Rantenen, J;Kinnunen. U; Mauno. S; Tilleman (2004).Introducing theoretical Approaches to Work Life Balance and Testing New Typology among Profesionals.Creating Balance Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2011.