

PERAN KEBOSANAN KERJA TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PADA PEKERJA KILANG RU III



SKRIPSI

OLEH :

KATHERINA SHINTA

04041381520042

PROGAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2019

PERAN KEBOSANAN KERJA TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PADA PEKERJA KILANG RU III



**Diajukan sebagai prasyarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi**

OLEH :

KATHERINA SHINTA

04041381520042

PROGAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN KEBOSANAN KERJA TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE*
PEKERJA KILANG RU III

Skripsi

Dipersiapkan dan disusun oleh

KATHERINA SHINTA CLARITA PANJAITAN

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 11 Oktober 2019

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



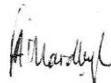
Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP. 198311022012092201

Pembimbing II



Amalia Juniary, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Penguji I



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

Penguji II



Maya Puspasari, M.Psi., Psi
NIP. 198410262017052201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 11 Oktober 2019



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Katherina Shinta, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis / diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 8 Oktober 2019

Yang menyatakan,

Katherina Shinta

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur saya haturkan pada Tuhan YME yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya dalam semua hal termasuk dalam penyusunan penelitian ini. Peneliti mempersembahkan tugas akhir skripsi ini dengan penuh rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Papa dan Mama yang tidak pernah henti mendoakan dan mencurahkan support yang tak ternilai kepada peneliti. Tanpa papa dan mama, peneliti tidak akan bisa berjalan sejauh ini. Diharapkan ilmu yang diperoleh dapat berguna dan memberikan manfaat kepada kesejahteraan kedua orang tua. Doa pengharapan, puji syukur dan perlindungan selalu menyertai papa dan mama. Semoga kelak dapat membalas jasa kalian
2. Kedua adik tersayang yang selalu menemani peneliti dan tak lelah menyemangati dan mendorong peneliti untuk terus melangkah. Ulyy Athena dan Nicholas. Dalam suka dan duka, kesal dan senang selalu bersama. Tanpa kalian penelitian ini tidak mungkin terlaksana dan terselesaikan. Segala doa yang terbaik untuk masa depan kalian, semoga suatu saat dapat membalas jasa kalian.
3. Sahabat yang selalu ada memberi warna dan tawa pada saat-saat kelam, susah dan duka.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Tuhan YME karena berkat rahmat dan kasih sayangnya peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan judul **“Peran *Work-Life Balance* terhadap Kebosanan Kerja pada Pekerja Kilang RU III”**.

Selama melakukan penyusunan tugas akhir skripsi ini banyak hal yang dapat peneliti jadikan pelajaran. Selama proses pengerjaan peneliti juga banyak mengalami hambatan. Namun dengan bantuan, dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak peneliti mampu mengatasi hambatan tersebut. Maka dari itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Sayang Ajeng Mardhiyah.S.Psi.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Dewi Anggraini, S.Psi., MA., Psikolog, selaku pembimbing I dalam penyusunan tugas akhir skripsi yang telah memberi nasihat, masukan, serta motivasi bagi peneliti.
5. Amalia Juniarly. S.Psi., MA., Psikolog selaku pembimbing II dalam penyusunan tugas akhir skripsi sekaligus dosen pembimbing akademik yang telah memberi nasihat, masukan, serta motivasi bagi peneliti atas pelajaran dan arahan.
6. Para dosen dan staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

7. Instansi PT. Pertamina (Persero) beserta para karyawan/karyawati yang telah memberikan bantuan selama proses pengumpulan data.
8. Orang tua tercinta Charles Panjaitan dan Maria Sembiring atas doa, bimbingan dan dukungan yang tiada henti-hentinya diberikan kepada peneliti.
9. Saudara/i yang tercinta, Richollus Mario PJP, Nicholas Yusuf Suranta P,Ully Athena Br SK, Meischa Veronika Br SK, Emmanuella Caroline, Zefanya Purba dan yang terakhir Benjamin Purba .
10. Sahabat-sahabat tersayang, Khansa Dhia Savila, John Majer Tampubolon, Dedek Septa Anggraini, Savira Savinatun Naza, Yuliani Eka Rahma Pratiwi, Dira Dahtiarani, Almira Tri Rahmazela, Aliffian Akbar, Muhammad Harry Singgih, Abrar Hibatullah Hisyam dan Shabida yang selalu memberikan semangat dan bantuan kepada peneliti, telah menjadi pendengar yang baik, pemberi saran serta motivasi untuk peneliti.
11. Teman-teman satu angkatan, Owlster Blaster B dan Owlster Blaster A 2015 yang telah menemani dan memberikan warna di setiap hari selama masa perkuliahan.
12. Idola peneliti, yakni Bangtan Sonyeondan (BTS) yang selalu menjadi penghibur di saat lelah.

Peneliti juga menyadari bahwa dalam penyusunan proposal penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, sehingga peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun yang bisa menjadi masukan dan bantuan bagi peneliti.

Terakhir, peneliti ucapkan terima kasih kepada semua pihak dan semoga penelitian ini dapat menjadi suatu sumbangan ilmiah yang bermanfaat

Inderalaya, Oktober 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL -----	i
LEMBAR PERSETUJUAN -----	ii
SURAT PERNYATAAN -----	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN -----	iv
KATA PENGANTAR -----	v
DAFTAR ISI -----	vii
DAFTAR GAMBAR -----	xi
DAFTAR TABEL -----	xii
DAFTAR LAMPIRAN -----	xiv
ABSTRAK -----	xv
ABSTRACT -----	xvi
BAB I PENDAHULUAN -----	1
A. Latar Belakang Masalah-----	1
B. Rumusan Masalah-----	12
C. Tujuan Penelitian-----	12
D. Manfaat Penelitian-----	13
E. Keaslian Penelitian-----	13
BAB II LANDASAN TEORI -----	19
A. <i>Work-Life Balance</i> -----	19
1. Pengertian <i>Work-Life Balance</i> -----	20
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i> --	20
3. Aspek-Aspek <i>Work-Life Balance</i> -----	23
B. Kebosanan Kerja-----	25

1. Pengertian Kebosanan Kerja-----	25
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebosanan Kerja -----	27
3. Aspek-Aspek Kebosanan Kerja -----	29
C. Peranan Kebosanan Kerja terhadap <i>Work-life Balance</i> -----	31
D. Kerangka Berpikir -----	34
E. Hipotesis Penelitian-----	34
BAB III METODE PENELITIAN-----	35
A. Identifikasi Variabel Penelitian VT dan VB-----	35
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian VT dan VB -----	35
1. <i>Work-Life Balance</i> -----	35
2. Kebosanan Kerja -----	36
C. Populasi dan Sampel Penelitian-----	36
D. Metode Pengumpulan Data-----	38
E. Validitas dan Reliabilitas-----	42
F. Metode Analisis Data-----	43
1. Uji Asumsi Penelitian -----	43
2. Uji Hipotesis-----	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN -----	46
A. Orientasi Kancas Penelitian -----	46
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian -----	47
1. Persiapan Administrasi -----	47
2. Persiapan Alat Ukur -----	48
3. Pelaksanaan Penelitian -----	53
C. Hasil Penelitian -----	55
1. Deskripsi Subjek Penelitian -----	55
2. Deskripsi Data Penelitian -----	58
3. Hasil Analisis Data Penelitian -----	61
D. Analisis Tambahan -----	63
E. Pembahasan -----	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	34
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring <i>Work-Life Balance</i> -----	40
Tabel 3.2 Distribusi Penyebaran Aitem Skala <i>Work-Life Balance</i> -----	40
Tabel 3.3 Skoring Kebosanan Kerja-----	41
Tabel 3.4 Distribusi Penyebaran Aitem Skala Kebosanan Kerja -----	41
Tabel 4.1 Distribusi Skala <i>Work-Life Balance</i> Setelah Uji Coba -----	50
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work-Life Balance</i> -----	50
Tabel 4.3 Distribusi Skala Kebosanan Kerja Setelah Uji Coba -----	52
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala Kebosanan Kerja -----	52
Tabel 4.5 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Usia -----	55
Tabel 4.6 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Usia Pernikahan -----	56
Tabel 4.7 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Jumlah Anak -----	56
Tabel 4.8 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Divisi Kerja -----	57
Tabel 4.9 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Masa Dinas -----	58
Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian -----	59
Tabel 4.11 Tabel Formulasi Kategorisasi-----	59
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel <i>Work-Life Balance</i> pada Subjek -----	60
Tabel 4.13 Deskripsi Kategorisasi Kebosanan Kerja pada Subjek-----	61

Tabel 4.14Rangkuman Hasil Uji Normalitas -----	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas -----	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis -----	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek berdasarkan Usia -----	64
Tabel 4.18 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek berdasarkan Usia Pernikahan --	65
Tabel 4.19 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek berdasarkan Jumlah Anak -----	66
Tabel 4.20 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek berdasarkan Divisi Kerja -----	67
Tabel 4.21 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek berdasarkan Masa Dinas -----	68

DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala Penelitian -----	80
B. Hasil Validitas dan Reliabilitas -----	97
C. Hasil Data Penelitian-----	103
D. Data Mentah Penelitian-----	127

**PERAN KEBOSANAN KERJA TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE*
PEKERJA KILANG RU III**

Katherina Shinta¹, Dewi Anggraini²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kebosanan kerja terhadap *work-life balance* pekerja kilang RU III. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada peran kebosanan kerja terhadap *work-life balance* pekerja kilang RU III. Populasi penelitian ini adalah pekerja kilang RU III yang berjumlah 632 orang. Sampel penelitian sebanyak 221 orang dan untuk uji coba sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *non-probability sampling*. Alat ukur menggunakan skala kebosanan kejadian *work-life balance* dengan mengacu aspek kebosanan kerja dari Vodanovich dan Kass (1990) dan aspek-aspek *work-life balance* dari Greenhaus, Collins dan Shaw (2003). Analisis data dilakukan menggunakan regresi sederhana.

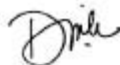
Hasil hipotesis menunjukkan ada peranan kebosanan kerja terhadap *work-life balance*, dengan nilai $R = 0,285$, $R \text{ square} = 0,081$, $F = 19,361$. Hasil hipotesis penelitian ini menunjukkan ada peran kebosanan kerja terhadap *work-life balance* sebesar 8,1%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci: Kebosanan Kerja, *Work-Life Balance*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya

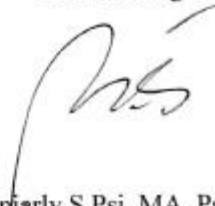
²Dosen Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., MA
NIP.198311022012092201

Pembimbing II



Amalia Junfarly, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197906262014062201

Mengetahui,

Kepala Bagian Program Studi Psikologi FK UNSRI



Sayang Ajeng Mardhiah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

THE ROLE OF JOB BOREDOM TOWARD WORK-LIFE BALANCE IN OIL-MILL WORKERS OF RU III

Katherina Shinta¹, Dewi Anggraini²

ABSTRACT

The research objective was to determine role of job boredom toward work-life balance. The hypothesis in this research is the role of job boredom toward work-life balance. The population of the study was 632 oil-mill workers of RU III. The researcher sample was 221 employees and for try out was 50 employees. This study used non-probability sampling technique. Job boredom and work-life balance was measured by the scale which refers to the aspect of job boredom from Vodanovich and Kass (1990), and aspect of work-life balance from Greenhaus, Collins and Shaw (2003). The data was analyze using simple resgression analysis.

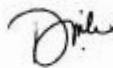
The result of hypothesis shows that job boredom have a significant role toward work-life balance, with $R= 0,285$, $R\ square= 0,081$, $F=19,36$ with the precentages by 8,1%. Therefore the hypothesis of this research is accepted.

Keyword: Job Boredom, Work-Life Balance

¹Student of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University


² Lecture of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi.,MA
NIP.198311022012092201

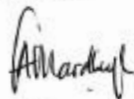
Pembimbing II



Amalia Juniary, S.Psi.,MA.,Psikolog
NIP. 197906262014062201

Mengetahui,

Kepala Bagian Program Studi Psikologi FK UNSRI



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang, memiliki banyak sektor perindustrian untuk menopang tumbuhnya perekonomian. Keberadaan industri disuatu daerah baik dalam skala industri besar maupun skala industri kecil akan memberi pengaruh dan membawa perubahan terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat sekitarnya. Hal ini didukung oleh Perroux (1970) yang berkata, Perkembangan industri pada suatu daerah akan mempercepat pertumbuhan perekonomian daerah-daerah tersebut.

Salah satu bentuk perindustrian yang sedang berkembang adalah industri migas. Sumatera Bisnis (2018) menyatakan bahwa pelabuhan utama kota Palembang mendapatkan peningkatan permintaan dan pelayanan terhadap kebutuhan migas masyarakat. Salah satu perusahaan yang mengelola beragam jenis migas daerah Palembang adalah *Refinery Unit III* milik PT. Pertamina (Persero).

Menurut Warta Pertamina (2011) sebagai pegawai kilang *Refinery Unit III*, mereka memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan BBM yang nyaris mencapai 1,3 juta barel per hari. Kewajiban ini diberikan kepada setiap pekerja kilang setiap harinya, rutinitas yang peraturan dan ketentuan ketat serta tuntutan konsentrasi yang maksimal adalah hal-hal yang setiap hari mereka jalani.

Sebagai seorang pekerja yang sudah berkeluarga, tuntutan pekerjaan bukanlah satu-satunya hal yang menjadi fokus hidup. Pekerja yang memiliki peran lain sebagai kepala rumah tangga memiliki tuntutan untuk dapat menjalankan kedua peran tanpa membahayakan peran lainnya (Fernando, Jayatilaka, Wikramasinghe (2006). Pekerja kilang dan pekerja non-kilang memiliki perbedaan dalam upaya dalam menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaan.

Berdasarkan observasi peneliti perbedaan terlihat dari peraturan lingkup masing-masing pekerja. Salah satu peraturan yang jelas adalah tidak adanya peraturan mengenai penggunaan telfon genggam di area non-kilang. Sementara, pekerja kilang tidak dapat berkomunikasi dengan keluarga saat berada di dalam kilang, peraturan area kilang yang mencakup larangan membawa telfon genggam dalam area kilang, cukup membatasi komunikasi dan batas kehidupan keluarga-kerja.

Pekerja non kilang hanya memiliki satu *shift* yaitu masuk pada waktu 8 pagi dan pulang jam 4 sore. Lain halnya dengan pekerja kilang, mereka memiliki dua macam *shift* yaitu pagi dan malam. Pekerja kilang memiliki peraturan *rolling* mengenai jam kerja pekerja, ada yang pergi bekerja untuk shift pagi begitu pula yang malam. Contohnya pada pembagian shift malam, pekerja kilang harus pergi bekerja dari jam 9 malam sampai subuh. Hal ini tentu berpengaruh kepada waktu keluarga pekerja tersebut, dimana pada pekerja kilang dan pekerja kantoran pada umumnya waktu sore dan malam dapat dihabiskan dengan keluarga.

Menurut salah satu pekerja yang telah lama bekerja di RU III berinisial S. Beliau menyatakan ketentuan kilang yang diterapkan memang tidak hanya mempengaruhi dirinya namun juga keluarganya. Tak jarang masalah-masalah kecil muncul karena tuntutan pekerjaan yang tidak bisa dia tinggalkan. Ketika ia memiliki kewajiban untuk memenuhi *shift*, anaknya yang sedang sakit tak dapat ia antarkan untuk berobat. Terkadang ia pun harus meninggalkan liburan dan saat-saat dengan keluarga demi tanggung jawab dari pekerjaannya tersebut.

Menurut Weckstein (Maschliyah, 2016) *work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Greenhauss, Collins dan Shaw (2003) mendefinisikan *work-family balance* sebagai keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun pekerjaan. Praktisnya, individu akan memberikan perhatian dan pemeliharaan yang diperlukan antara dua peran sehingga terciptalah keseimbangan tersebut. Schermerhorn dalam Devan (2016) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan salah satu staff HR kilang RU III pada tanggal 10 Mei 2019, menurut beliau, lapangan kerja kilang yang membutuhkan prioritas lebih dari segi mental dan fisik tidak selalu dapat diterima dan dimengerti di kehidupan pegawai kilang yang berkeluarga. Panggilan yang harus selalu dipenuhi dan tuntutan pekerjaan dapat menjadi bahan pertengkaran atau bahkan menyinggung keluarga dirumah.

Ketidakseimbangan antar kehidupan personal dan kerja yang dihadapi oleh pegawai kilang terlihat secara jelas dengan mengenang insiden yang terjadi pada bulan april lalu. Menurut salah satu staff HR, pada suatu pagi salah seorang pekerja kilang RU III bernama X datang ke ruangan utama pekerja non-kilang, dalam keadaan marah dan berteriak-teriak sambil membawa benda tajam, staff HR tersebut mendengar pula dari kerabat dan rekan kerja bahwa X merasa dirinya seperti mesin berjalan otomatis, X kerap mengeluh pula bahwa keadaan rumahnya yang kurang baik dikarenakan istri X selalu menuntut kesediaan dan materiil X. .

Lebih lanjut peneliti melakukan wawancara dengan 4 pegawai kilang RU III pada tanggal 10 Mei 2019. AH, S, A dan R menceritakan bahwa pekerjaan mereka membawa dampak yang signifikan terhadap kehidupan mereka. Menurut AH ketidak harmonisan yang terjadi dirumah akibat “panggilan” Kilang kerap terjadi bahkan dapat dikatakan lumrah. Beberapa acara keluarga harus terlewatkan karena AH harus memenuhi tuntutan kerja, apalagi ketika *turnover* mesin pekerja harus tetap *standby* dan tidak boleh meninggalkan area kilang atau perumahan Pertamina. AH sempat berganti pekerjaan dengan tuntutan yang lebih sedikit yang tentu meredakan ketegangan dengan istrinya. Namun karena bosan AH akhirnya bernegosiasi dengan istrinya untuk kembali ke RU III.

Kemudian pegawai S menjelaskan dalam pekerjaannya yang sekarang banyak pengorbanan yang harus dilakukan, keluarga tak jarang menjadi prioritas kesekian dibelakang pekerjaannya, bahkan S sempat tidak berkomunikasi dengan keluarga karena S tidak dapat menemui ibundanya untuk terakhir kali sebelum ajal menjemput. Pegawai R yang masih tinggal dengan kedua orang tua serta

adiknya menyadari bahwa ketika sepulang bekerja selalu memarahi anaknya karena kerap mengajaknya bermain, ketika ulang tahun anaknya, R tidak dapat pergi merayakan karena pekerjaannya belum juga selesai.

Pegawai A merasa bahwa keluarga sangat mempengaruhi bagaimana keseharian serta pekerjaannya. Contohnya saat A pernah berargumentasi dengan istrinya sebelum bekerja karena ingin berada lebih lama dengannya dan menunda waktu untuk kembali bekerja demi bermain dengan anaknya. Argumentasi dengan istrinya terus diulang-ulang di otaknya, menyalahkan diri dan memikirkan hal-hal di masa lampau kadang menghalanginya bekerja. Hal-hal tersebut membuatnya tak dapat berkonsentrasi saat bekerja karena memiliki perasaan untuk ingin pulang dan selalu memikirkan istri dan anaknya dirumah

Dari hasil wawancara tersebut dapat pegawai AH,S dan R dan A memiliki kesulitan dalam menciptakan *work-life balance* (WLB). Mereka memiliki kesulitan dalam memenuhi tuntutan pribadi dan keluarganya. Ramos (2015) menjelaskan, untuk mendapatkan keseimbangan waktu, seseorang harus dapat mengambil sebagian besar waktunya dan membagi waktu tersebut kedalam pekerjaan dan keluarga dalam jumlah yang sama.

Hasil wawancara sebelumnya diperkuat dengan angket survei yang diberikan kepada 10 pegawai kilang di RU III Plaju. Survei disebar pada tanggal 25 Juli 2019. Aitem yang digunakan dalam survei dirancang berdasarkan aspek *time balance*, *involvement balance*, *satisfaction balance* oleh Greenhaus dkk (2003).

Berdasarkan aspek *time balance* terdapat 9 pegawai kilang RU III atau 90% responden tidak memiliki keseimbangan waktu antara kehidupan pribadi dan dunia kerja. Beberapa alasan adalah pekerjaan menjadi hal utama, keluarga atau acara selalu bisa dikompromi, banting tulang juga untuk keluarga, fokus hidup, Hal-hal yang berada diluar pekerjaan atau tidak ada kaitannya dengan pekerjaan tidak begitu penting, Merasa belum dapat mencukupi keluarga, dan menyatakan bahwa mendedikasikan sebagian besar waktu untuk bekerja merupakan hal yang normal jika tidak harus dilakukan.

Berdasarkan aspek *involvement balance* terdapat 8 pegawai kilang RU III atau 80% responden tidak memiliki keterlibatan yang seimbang diantara 2 peran. Beberapa alasan diantaranya menggambarkan mereka lebih terlibat secara psikologis kepada pekerjaan mereka, lebih fokus dan konsen pada masalah pekerjaan, merasa dirumah hanya untuk beristirahat, dan lebih senang untuk bersosialisasi di dunia kerja dibandingkan menghabiskan waktu bersama keluarga.

Berdasarkan aspek *satisfaction balance* 8 pegawai kilang RU III atau 80% responden tidak memiliki tingkat kepuasan yang sama terhadap peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Beberapa alasan menggambarkan mereka lebih puas atas kesuksesan atau pencapaian kerja mereka, tidak ada yang bisa dicapai dirumah, kalau di dunia kerja dapat *feedback* berupa materiil, sementara dirumah penghargaan yang mereka dapatkan tidak bersifat fisik sehingga kurang terasa nyata bagi mereka.

Menurut Deivasigamani (2017) ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan berdampak negatif pada individu tersebut, salah satu

dampaknya adalah kebosanan kerja. Markham (2009) menyatakan, kebosanan ditempat kerja merupakan salah satu penyebab penurunan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dikarenakan individu tersebut akan memiliki kesulitan untuk tetap aktif dalam kehidupan sosialnya. Adapun penyebab lainnya, kelelahan akibat tuntutan kerja yang monoton dan repetitif dapat menyebabkan kelelahan emosional dan fisik pada pekerja itu sendiri, sehingga mengganggu keharmonisan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Muthukumar, 2014).

Berdasarkan hasil observasi peneliti, pekerja kilang dan non kilang memiliki perbedaan yang cukup kontras, dari segi peraturan, pekerjaan yang mereka jalani, lingkungan pekerjaam, resiko yang mereka hadapi dan keadaan diri dalam menjalani pekerjaan tersebut.

Pekerja non kilang dan kilang memiliki *dresscode* yang harus dipatuhi. Perbedaannya adalah, saat pekerja kilang diberikan seragam dan pada lain hari dapat menggunakan batik serta sepatu hak tinggi maupun *pantoufel*, pekerja kilang telah memiliki standar baju kerja tersendiri yang tertutup dari atas sampai kaki. Hal ini dikarenakan bagi mereka yang beraktifitas didalam kilang, *safety wear* (topi pabrik, sepatu boots dll) diterapkan sebagai pencegahan atau meminimalisir adanya kecelakaan kerja baik untuk mesin maupun pekerja tersebut.

Selanjutnya, pekerja non kilang tidak terikat kepada ketentuan-ketentuan yang wajib bagi pekerja kilang. Pekerja non kilang dapat pergi ke departemen lain, atau berbincang dan bahkan berjualan di ruang tamu sambil berbagi-bagi

makanan, mereka juga dapat memutar lagu dan video sesuka hati di kantor disela-sela pekerjaan. Mereka juga dapat pergi keluar ruangan untuk merokok sesuka hati. Saat istirahat tidak memiliki hal perbedaan dengan apa yang mereka lakukan dalam lingkup rutinitas kerja mereka.

Berbeda dengan pekerja yang beraktifitas di dalam kilang, mereka tidak dapat dengan leluasa merokok dan menggunakan telepon genggam, pengamanan yang ketat terdapat pada setiap pos masuk guna menilai kelengkapan *safety wear* (baju, sepatu, topi pabrik). Handphone dan alat elektronik lain diserahkan diluar kilang, beberapa orang terlihat memakai *walkie-talkie* untuk tetap dapat bertukar kabar. Pekerja kilang hanya mendapat 1-2 kali istirahat merokok diantara *Shift* selain dari waktu istirahat yang telah ditentukan. Keseharian pekerja kilang selalu disertai dengan interaksi dengan mesin kompleksitas tinggi yang menuntut konsentrasi yang tinggi, serta hal ini berlangsung dalam waktu yang lama.

Mikulas dan Vodanovich (1993) mendefinisikan kebosanan sebagai dorongan yang rendah dan ketidakpuasan, hal ini dikaitkan dengan situasi yang kurang memadai bagi pekerja. Susihono (2014) mendefinisikan kebosanan kerja sebagai suatu kondisi/situasi dengan stimulus kerja yang rendah.

Berdasarkan dengan wawancara yang dilakukan pada 4 pegawai kilang RU III pada tanggal 10 Mei 2019. S, R, A dan W mereka setuju bahwa pekerjaan mereka saat ini tidaklah menyenangkan. Pegawai S yang telah bekerja selama 20 tahun menyatakan bahwa, perubahan waktu kerja, peraturan dan tata laksanakan pekerjaan membuatnya ingin kembali saja ke saat S bergabung untuk pertama kali. Sekarang S melihat bahwa pekerjaan yang dilakukan itu-itu saja setiap

harinya dan membuatnya tidak semangat masuk ke kilang. Seperti dalam sebuah kejadian dimana S sudah tidak dapat pergi bersama keluarganya untuk liburan karena pekerjaan. Hal ini membuat kesehariannya panjang sekali, seperti S tidak melakukan apa-apa dan bekerja dari jam 8 pagi sampai 4 sore membuatnya merasa telah bekerja bertahun-tahun.

Pegawai R menceritakan bahwa dikarenakan musim teknologi seperti sekarang, mesin kilang RU III pertamina memiliki kompleksitas yang tinggi dengan rutinitas yang ketat. Terkadang R berjalan dari rumah menuju kilang dengan melamun, pada saat bekerja dia tidak mempunyai atau tidak bisa berfikir jernih. Tubuhnya seperti bergerak sendiri dengan konsentrasi tinggi. R juga sering kedapatan melamun ditengah-tengah pekerjaan. Tuntutan konsentrasi tinggi dengan rutinitas yang itu-itu aja membuat R merasa kelelahan saat pulang, tidak punya waktu untuk urusan diluar pekerjaan sehingga membuat R merasa tidak bergairah bahkan untuk melanjutkan hobinya semasa sebelum bekerja di tempat ini.

Menurut pegawai A, pada awalnya bekerja di kilang adalah hal yang cukup menyenangkan, karena A tidak perlu melakukan banyak hal seperti saat dirinya menjadi teknisi pabrik dulu, dimana segala sesuatunya masih memerlukan sebagian besar tenaga manusia, modernisasi kilang RU III dengan sistem komputer membuat tenaga manusia minim dibutuhkan. Namun semakin lama, “keuntungan” ini membuatnya merasa kurang tertantang dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara optimal yang berdampak memiliki kesulitan untuk menjaga konsentrasinya.

Salah satu keuntungan ditempat kerja adalah, pekerjaan yang sudah terkomputerisasi hanya dengan satu tombol saja, terkadang dia merasa bahwa dirinya tidak dibutuhkan lagi, dia merasa lebih baik dirumah atau pergi mengurus kebun, untuk mengisi waktunya, A terkadang melamun dan memikirkan hal-hal diluar pekerjaan, seperti bagaimana keadaan keluarganya atau sedang melakukan apa dirumah.

Kebosanan kerja juga dapat dirasakan oleh pegawai W yang cukup sering mengambil *break* untuk merokok agar dapat merasa “bernafas” dan rileks agar dapat melanjutkan pekerjaannya. Pekerjaan yang memerlukan dirinya untuk berhadapan dengan mesin-mesin dalam waktu yang cukup lama, diakui cukup membuatnya stress sampai kepada titik W tidak dapat berfikir dengan logis terhadap persoalan pribadi, antar rekan kerja dan keluarga, W terkadang memutuskan untuk bolos bekerja dengan pergi melapor ke Pertamina agar mendapatkan izin tidak bekerja atau memilih menggunakan keluarga sebagai alasannya untuk dapat beristirahat dirumah lebih lama.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai kilang RU III Pertamina memiliki tingkat kebosanan kerja yang tinggi. Pekerjaan yang repetitif dan bersifat monoton, kelelahan pada jam kerja dan rutinitas mereka menjadi beberapa penyebab kebosanan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan mereka. Hasil wawancara diatas juga diperkuat dengan survei yang disebar pada tanggal 25 Juli 2019, dibuat berdasarkan aspek kebosanan kerja menurut Vodanovich dan Kass (1990) yaitu, *external stimulation*, *internal stimulation*, *affective response*, *perception of time*, dan yang terakhir *constraint*.

Berdasarkan hasil survey untuk aspek *external stimulation* yaitu kurangnya variasi dalam ruang lingkup pekerjaan, seperti mengerjakan suatu hal yang monoton, repetitif dimana hal tersebut memproduksi tingkat gairah kerja yang rendah. Sebanyak 8 pegawai kilang RU III atau 80% responden setuju bahwa pekerjaan mereka bersifat monoton. Beberapa alasan sebagai berikut, rutinitas yang tidak berganti, standar pekerjaan yang tetap, orang atau teman yang sama setiap harinya, kurangnya variasi aktivitas.

Kemudian pada aspek *internal stimulation* yaitu kemampuan individu menstimulasi diri untuk mengurangi rasa bosan, Sebanyak 8 pegawai kilang RU III atau 80% pegawai kilang setuju bahwa mereka tidak dapat mencari aktifitas menarik selain dari pekerjaan mereka. Beberapa alasan adalah, hanya fokus ke pekerjaan, tidak punya waktu, tidak punya kawan untuk bercerita dan lebih baik untuk tidur.

Berdasarkan survey untuk aspek *affective response* yaitu mengenai kondisi afektif yang negatif, sebanyak 7 pekerja kilang RU III atau 70% responden merasa datar saat bekerja. Beberapa alasan diantaranya adalah tidak ada yang perlu digembirakan, Jalani saja, mencoba menjaga agar tetap fokus. Berdasarkan survey untuk aspek *perception of time* yaitu bagaimana seseorang menganggap atau merasakan waktu berjalan lebih lama saat sedang bekerja, sebanyak 9 dari 10 atau 90% orang pegawai setuju bahwa mereka melihat waktu lebih lambat saat sedang bekerja.

Selanjutnya berdasarkan aspek terakhir yaitu *constraint*, dimana seseorang dilarang untuk melakukan apa yang mereka inginkan dan dihadapkan pada

aktifitas yang dipaksakan. Sebanyak 7 dari 10 pegawai atau 70% responden menyatakan mereka kerap menemui kejadian dimana mereka merasa tidak leluasa untuk melakukan yang mereka inginkan, tuntutan pekerjaan memberikan sedikit ruang untuk improvisasi, berbeda dengan keyakinan diri, hal ini cukup terasa mengekang bagi beberapa pegawai.

Berkaitan dengan hasil wawancara dan survey yang didapatkan oleh peneliti dilapangan. Maka dapat diduga bahwa kebosanan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *work-life balance* pegawai kilang RU III plaju. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “peran kebosanan kerja terhadap *work-life balance* pegawai kilang di RU III”.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada peran kebosanan kerja terhadap *work-life balance* pegawai kilang di RU III.?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui ada peran kebosanan kerja terhadap *work-life balance* pegawai kilang di RU III ?.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan studi tentang psikologi industri yang berkaitan dengan Kebosanan kerja yang dihadapi oleh pegawai serta *Work-Life Balance* dari pegawai itu sendiri.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi mengenai bagaimana ada hubungan kebosanan kerja dengan *work-life balance* pegawai guna menambah pengetahuan, wawasan dan masukan agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi untuk lebih dapat memperhatikan pegawainya terutama dalam hal kebosanan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan ide dan pemikiran dari penulis sendiri atas masukan dari berbagai pihak yang membantu penelitian dimaksud. Sejauh yang peneliti ketahui dan telurusi, penelitian tentang “peran kebosanan kerja terhadap *work-life balance* pegawai kilang di RU III” belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan karya ilmiah yang asli. Apabila ternyata dikemudian hari ditemukan penelitian yang sama, maka dapat dipertanggungjawabkan sepenuhnya oleh peneliti.

Adapun terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan terletak pada variabel, subjek, metode analisis data, dan tempat penelitian. Penelitian yang pernah dilakukan tersebut antara lain:

Maryo (2018) dengan penelitiannya yang berjudul “Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN Persero area Ambon”. Subjek penelitian berjumlah 81 karyawan tetap yang sudah menikah. Analisa data pada penelitian ini menggunakan analisa *Product Moment*. Hasil dari penelitian ini membuktikan ada hubungan yang signifikan antara *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja pada karyawan PT PLN Persero area Ambon.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada subjek, dan tempat penelitian dan variabel. Subjek yang diteliti oleh Maryo adalah karyawan tetap PT PLN Persero, sedangkan subjek yang diteliti oleh peneliti adalah pekerja kilang. Tempat penelitian yang digunakan oleh Maryo adalah Ambon, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah daerah Plaju. Penelitian sebelumnya menggunakan Kepuasan kerja sebagai variabel terikat sementara penelitian ini menggunakan *work-life balance*, penelitian sebelumnya menggunakan *work-life balance* sebagai variabel bebas sementara peneliti menggunakan kebosanan kerja.

Gredha S. Rea dan Cholicul Hadi (2012) “Kebosanan Kerja pada Karyawan Radio Sonora Surabaya”. Subjek penelitian adalah keseluruhan karyawan Karyawan Radio Sonora Surabaya. Analisa data pada penelitian ini menggunakan koding dan analisis verbatim dari wawancara yang dilakukan. Hasil analisis data penelitian memperoleh penyebab kebosanan kerja pada karyawan

Radio sonora Surabaya adalah quantitative overload dikarenakan adanya tuntutan perusahaan yang cukup banyak, dan qualitative overload dikarenakan adanya perasaan bahwa tugas dan tanggung jawab yang dimiliki terlalu banyak.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat pada subjek penelitian, tempat penelitian dan metode analisis data. Subjek pada penelitian sebelumnya adalah karyawan radio, sedangkan pada penelitian ini adalah pekerja kilang. Tempat penelitian sebelumnya dilakukan di Surabaya, sedangkan tempat yang ditetapkan pada peneliti di Plaju. Metode analisis data pada penelitian sebelumnya menggunakan koding dan verbatim, sementara peneliti menggunakan regresi ganda.

Darko-Asumadu, Daniel Ampema , SIKA-BRIGHT, Solomonb , OSEI-TUTU, Brempong (2018)“*The Influence Of Work-Life Balance On Employees’ Commitment Among Bankers In Accra, Ghana.*” Subjek penelitian ini adalah 122 pegawai bank. Penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi menurut Pearson untuk meneliti hubungan antara kedua variabel. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* tidak mempengaruhi komitmen pegawai secara signifikan.

Adapun perbedaan dengan penelitian dengan peneliti buat pada variabel terikat dan bebas, subjek penelitian dan tempat penelitian. Variabel terikat yang dipakai dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan variabel bebas adalah *work-life balance*, Sementara peneliti menggunakan kebosanan kerja sebagai variabel bebas dan *work-life balance* sebagai variabel terikat. Penelitian sebelumnya menggunakan karyawan bank sebagai subjek penelitian, sedangkan

subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai kilang. Tempat penelitian sebelumnya adalah Ghana, sementara penelitian ini bertempat di Plaju.

Deivasigamani J. Dan Dr Shankar (2017) dengan penelitian "*A Study on Problems Related to Work Life Balance among Women Employees in Information Technology Sector Chennai*". Subjek dari penelitian ini adalah karyawan wanita perusahaan teknologi dan informasi dengan pengalaman kerja 3-6 tahun. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah teknik penelitian deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah peningkatan keadaan sakit pada karyawan, penurunan efisiensi produktivitas dan kebosanan di tempat kerja menjadi faktor penyebab work-life imbalance.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat pada subjek penelitian dan tempat penelitian. Subjek pada penelitian adalah karyawan wanita yang bekerja di perusahaan teknologi dan informasi, sementara peneliti mengambil pegawai kilang sebagai subjek penelitian. Tempat penelitian sebelumnya dilakukan di Chennai, sedangkan tempat yang ditetapkan pada peneliti di Plaju.

Diah Lailatul Qodrizana dan Mochammad Al Musadieg (2018) "*Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja*." Subjek dari penelitian ini berjumlah 84 karyawan perempuan yang bekerja di yayasan Insan Permata. Metode analisa data menggunakan teknik linear regresi Ganda. Hasil dari penelitian ini adalah keseimbangan waktu, keterlibatan dan kepuasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Adapun perbedaan pada variabel penelitian, subjek penelitian, dan tempat penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan *Work-Life Balance* sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat. Sementara pada peneliti menggunakan kebosanan kerja sebagai variabel bebas, dan *work-life balance* sebagai variabel terikat. Kemudian subjek yang pada penelitian sebelumnya adalah karyawan wanita yang bekerja di Yayasan Insan Permata, sedangkan peneliti menetapkan pegawai kilang RU III sebagai subjek penelitian. Tempat penelitian pada penelitian sebelumnya dilakukan di kota Malang, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah di Plaju.

Joe-Akunne Chiamaka O, Oguegbe Tochukukwu M, Okonkwo Kizito I (2015) *The Impact of Emotional Intelligence and Job Boredom Proneness on Counterproductive Work Behaviour*. Subjek penelitian ini berjumlah 237 responden yang berprofesi sebagai staff pemerintahan. Metode analisis data penelitian menggunakan teknik regresi linear ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga dimensi dari kecerdasan emosional dan Kebosanan kerja dapat memprediksi perilaku konterproduktif.

Adapun perbedaan pada variable terikat, subjek, dan tempat penelitian. Variabel bebas pada penelitian sebelumnya menggunakan EQ dan kebosanan kerja dan sementara peneliti menggunakan kebosanan kerja sebagai variabel terikat. Subjek dari penelitian ini adalah staff pemerintahan, sementara peneliti mengambil pekerja kilang sebagai subjek penelitian. Tempat penelitian sebelumnya dilakukan di Nigeria, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah di Plaju.

Marta Mas-Machuca, Jasmina Berbegal-Mirabent and Ines Alegre (2014) "*Work-Life Balance and its relationship with Organizational Pride and Job Satisfaction*". Subjek dari penelitian ini adalah 374 karyawan dari perusahaan farmasi di Spanyol. Metode yang digunakan adalah teknik *Structure Equation Modelling*. Hasil dari penelitian ini adalah *Work-Life Balance* berhubungan secara positif dengan *Organizational Pride* dan Kepuasan Kerja.

Adapun perbedaan penelitian ada pada variabel, subjek, dan tempat penelitian. Variabel yang dipakai di penelitian sebelumnya adalah *Work life Balance* sebagai variabel bebas dan *Organizational Pride* serta *Job satisfaction* sebagai variabel terikat, sedangkan peneliti menggunakan kebosanan kerja sebagai variabel terikat. Subjek pada penelitian sebelumnya adalah karyawan perusahaan farmasi, sementara penelitian ini memakai pegawai kilang sebagai subjek. Tempat penelitian sebelumnya dilakukan di Spanyol, sedangkan tempat yang ditetapkan oleh peneliti adalah di kilang RU III kota Palembang.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas, dapat dipastikan bahwa penelitian yang sedang dilakukan peneliti belum pernah dilakukan sebelumnya di Palembang khususnya di RU III Plaju, Palembang. Sehingga penelitian ini terjamin keasliannya dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, L., Septarini, G. B. (2013) Hubungan *Family Supportive Supervision Behaviors* dengan *Work Family Balance* pada Wanita yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 2 (1).
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Angrisani, M., Casanova, M., Meijer, E., (2017) *Work-Life Balance and Labor Force Attachment at Older Ages*. Michigan Retirement Research Center, 366.
- Baker, M. K (2016) *Why boredom is anything but boring*. *Scientific American Nature Magazine*.
- Bench, W. S., Lench, C. H., (2013) *On the function of boredom*. *Behavioral Science*. 3, 459–472
- C. Clarke, Maribeth & C. Koch, Laura & Hill, Edward. (2014). *The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit*. *Family and Consumer Sciences Research Journal*. 33. 121 – 140
- Deivasigamani, J & Dr. Shankar (2017) *A Study on Problems Related to Work Life Balance among Women Employees in Information Technology Sector, Chennai*. *Asian Journal of Applied Sciences*. (ISSN: 2321 – 0893)
- Dursun, Pinar. (2016). *On The Nature of Boredom*. *Mediterranean Journal of Humanities*. 6. 209-209.
- Eastwood, J. D., Frischen, A., Fenske, M. J., & Smilek, D. (2012). The *Unengaged Mind: Defining Boredom in Terms of Attention*. *Perspectives on Psychological Science*, 7(5), 482–495

- Fahlman, S. A., Mercer-Lynn, K. B., Flora, D. B., & Eastwood, J. D. (2013). *Development and Validation of the Multidimensional State Boredom Scale. Assessment, 20(1), 68–85.*
- Fernando, L., & Umma, M. (2016). *The factors affecting work life balance of married working women: with special reference to Bank of Ceylon head office.*
- Fisher, C. D. (1993). Boredom at Work: A Neglected Concept. *Human Relations, 46(3), 395–417.*
- Ganapathi, IMD. (2016) Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero). *Ecodemica. 4 (1), 125-135.*
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). *The relation between work-family balance and quality of life.*
- Gwyn. Fisher, Gwenith. (2002). Work/personal life balance: A construct development study.. Dissertation Abstracts International: Section B. The Sciences and Engineering. 63
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization, 14(3), 323-327*
- Kirchmeyer, c. (2000). work-life initiatives: greed or benevolence regarding workers' time. in c. l. cooper & d. m. rousseau (eds.), trends in organizational behavior(pp. 79–93).
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Mohd Isa, M. F. (2016). The effect of emotional intelligence on police officers' work–life balance: The moderating role of organizational support. *International Journal of Police Science & Management, 18(3), 184–194.*

- Leary, M. R.; Rogers, P. A.; Canfield, R. W.; Coe, C. (1986). "Boredom in interpersonal encounters: Antecedents and social implications". *Journal of Personality and Social Psychology*. 51 (5): 968–975
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). *Boredom in the workplace: More than monotonous tasks*. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381–405.
- Madipelli S., Chinnapaiah. (2013). Factors Causing Work Life Imbalance among Working Women -A Study on School Teachers. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48 (4). 621-633.
- Mael, F., & Jex, S. (2015). *Workplace Boredom: An Integrative Model of Traditional and Contemporary Approaches*. *Group & Organization Management*, 40(2), 131–159
- Mano Raj, John & Sathya Dev, S. (2017). *Work Life Balance of Employees and its Effect on Work Related Factors in Nationalized Banks*. *shanlax international journal of management*. Volume 4. 29-35.
- Marion Martin, Gaynor Sadlo and Graham Stew. (2006) *The Phenomenon of Boredom*.
- Marta Mas-Machuca, Jasmina Berbegal-Mirabent and Ines Alegre (2016) "Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction", *Journal of Managerial Psychology*, 31 (2), 586-602.
- Maslichah, I., N & Hidayat, K (2016) Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Menaria, S. (2016) *A Study on Work Life Balance with Special Reference to BPO Sector*. *IJRSI* 3 (2).
- Melissa et., al (2010) *Time With Children, Children's Well-Being, And Work-Family Balance Among Employed Parents*. *Journal of Marriage and Family* 72, 1329-1343.

- Mikulas, W. L., & Vodanovich, S. J. (1993). The essence of boredom. *The Psychological Record*, 43(1), 3-12.
- Muthu, Mokana & Pangil, Faizuniah & Isa, Mohd. (2015). Individual, Organizational and Environmental Factors Affecting Work-Life Balance. *Asian Social Science*.
- O Joe-Akunne, C., M Oguegbe Tochukwu, I Okonkwo Kizito *Impact of Emotional Intelligence and Job Boredom Proneness on Counterproductive Work Behaviour, Advances in Applied Psychology* 1 (2), 101 – 106.
- Orogbu, L., Onyeizugbe., C., Deborah, N., Chukwuemeke. (2015). Work Life Balance And Employee Performance In Selected Commercial Banks In Lagos State. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*. 3. 63-77.
- ParentGiving. (2016) Quality of Life : Senior Engagement Fighting Boredom Is Essential For Quality Of Life.
- Perroux., Francois. (1970) Note on the Concept of Growth Poles. McKee D., Dean R., Leahy, W. *Regional Economics*. The Free Press. New York.1994
- Qodrizana, L. D., Musadieq, A. M. (2018) Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis* 60 (1).
- Panisoara, G., Serban, M., (2012) *Marital Status and Work-Life Balance*. *Social and Behavioral Science* 78, 21-25.
- Rahmawati, Anisa. (2016) Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru Smk Swasta Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.
- Ramos, Hazel Melanie & Francis, Felix & Varughese Philipp, Reuben. (2015). *Work life balance and quality of life among employees in Malaysia. International Journal of Happiness and Development*.

- Ratnaningsih, IZ., Prasetyo, AR. (2017). Work-Life Balance pada Generasi Y. Prosiding Temu Ilmiah Nasional. 208-216
- Rea, G. S., Hadi, C. (2012) Kebosanan Kerja pada Karyawan Radio Sonora Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 1(2), 131-138.
- Singh, P. A., Kumar, A. (2017). *Work-life balance, health, job involvement and conflict management as a function of level, tenure and marital status*. *Indian Journal of Community Psychology*, 7(1), 173-189.
- Solomon SIKI-BRIGHT. DA Darko-Asumadu, S Sika-Bright, B Osei-Tutu. *The Influence of Work-Life Balance On Employees' Commitment Among Bankers In Accra, Ghana African Journal of Social Work* 8 (1), 47-55, 2018.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sharabi, Moshe. (2017). Work, family and other life domains centrality among managers and workers according to gender. *International Journal of Social Economics*.
- Thackray, I. R. (1981). The Stress of Boredom and Monotony: A Consideration of the Evidence. *Psychosomatic Medicine*, 43, (2) 165-173.
- Tsaplas, I., Aron, A., Orbuch, T. (2009) *Marital Boredom Now Predict Less Satisfaction 9 Years Later*. *Psychological Science* 20, 543.
- Van Hooff, Madelon & Hooft, Edwin. (2016). Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: the moderating roles of work centrality and need satisfaction. *Work & Stress*. 1-19
- Vodanovich, S. J., & Kass, S. J. (1990). A factor analytic study of the Boredom Proneness Scale. *Journal of Personality Assessment*, 55(1-2), 115-123.

Wahyu Susihono (2014) Analisis Kelelahan Kerja, Kebosanan Kerja, Kepuasan Kerja Sebagai Dasar Rekomendasi Perbaikan Fisiologis Pekerja.

Warta Pertamina (2011) Modernisasi Kilang. PT PERTAMINA (PERSERO).

Wenno, W. M. (2018) Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. Jurnal Maneksi 7, 47-54.

