

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan	2
Pernyataan Orisinalitas Disertasi	4
Declaration	5
Ringkasan	6
Summary	7
Kata Pengantar	8
Daftar Isi	10
Daftar Tabel	13
Daftar Gambar	14
Daftar Lampiran	15
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	16
1.2 Rumusan Masalah	34
1.3 Tujuan Penelitian	34
1.4 Manfaat Penelitian	35
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian <i>Work-life Balance</i>	36
2.2 Determinan <i>Work-life Balance</i>	39
2.3 Perkembangan Penelitian <i>Work-life Balance</i>	43
2.4 Perkembangan Teori <i>Work-life Balance</i>	48
2.4.1 <i>Role Theory</i>	49
2.4.2 <i>Scarcity Theory</i>	50
2.4.2.1 Model <i>Segmentation, Spillover, Compensation, Instrumental dan Conflict</i>	51
2.4.2.2 <i>Border Theory</i>	53
2.4.2.3 <i>Job Demand-Resources Model</i>	54
2.4.3 <i>Role Enhancement Theory</i>	57
2.4.3.1 <i>Work –Family Facilitation</i>	58
2.4.3.2 <i>Work-Family Spillover</i>	59
	10

2.4.3.3 <i>Work –Family Enrichment</i>	60
2.5 <i>Work-Life Balance</i> Pada Generasi X dan Y	63
2.5.1 Perbedaan antar Generas	63
2.5.2 Motivasi Kerja Generasi Y	66
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Rasionalitas Pemilihan Jenis Penelitian	71
3.2 Strategi Penelitian: Karakteristik dan Metode Pemilihan Subyek Penelitian .	77
3.2.1 Karakteristik Subyek Penelitian.....	78
3.2.2 Metode Pemilihan Subyek Penelitian	79
3.2.3 Subyek Penelitian	84
3.2.3.1 Pekerjaan Subyek Penelitian: Jam kerja rutin dan normal	89
3.2.3.2. Pekerjaan Subyek Penelitian : Jam kerja tidak normal	90
3.2.3.3.Pekerjaan Subyek Penelitian: dapat menentukan jam kerja sendiri	91
3.3 Pengumpulan Data	91
3.3.1 Metode Pengumpulan Data : <i>In-depth Interview</i>	92
3.3.2 Metode Pengumpulan Data : <i>Photo Elicitation Interview</i>	94
3.3.3. Proses Pengumpulan Data : <i>Pilot Study</i>	97
3.4 Teknik Analisa Data	100
3.4.1Validitas dan Reliabilitas Data	101
3.4.2 Tahapan analisis data	110
BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Tema dan Pola Temuan	121
4.2 Kebutuhan Terhadap Kompensasi	122
4.2.1 Kebutuhan terhadap Kompensasi Ekstrinsik untuk Meningkatkan Kualitas Hidup	123
4.2.2 Kebutuhan terhadap Kompensasi Intrinsik	126
4.2.2.1 Kebutuhan terhadap Fleksibilitas Jam Kerja	126
4.2.2.2 Kebutuhan terhadap Fleksibilitas Tempat Kerja	130
4.2.2.3 Kebutuhan terhadap Tantangan Pekerjaan	132
4.2.3 Kebutuhan terhadap Hubungan	136

4.2.3.1	Ketergantungan pada Orang Tua	136
4.2.3.2	Tuntutan dan Dukungan Keluarga	139
4.2.3.3	Tuntutan dan Dukungan Pasangan	141
4.2.3.4	Peran Komunitas untuk Pengembangan Diri	144
4.2.4	Kebutuhan terhadap Kekuasaan	146
4.3	Perbedaan dalam Pemaknaan <i>Work-life Balance</i>	149
4.3.1	Orientasi Pekerjaan dan Keseimbangan Pekerjaan-Bukan Pekerjaan	149
4.3.2	Tahapan Karier dan Prioritas Keseimbangan	154
4.3.3	<i>Work-life Balance</i> dan Nilai-nilai Keluarga	156
4.4	Dampak Positif Multi Peran	158
4.4.1	Pemenuhan Kebutuhan Pengembangan Diri	158
4.4.2	Peningkatan Kemampuan untuk Manajemen Diri	159
4.4.3	Pemenuhan Kebutuhan Sosial dan Ekonomis	160
4.4.4	Pengintegrasian Manajemen Keluarga dengan Pekerjaan	161
4.5	Pembahasan	163
4.5.1	Kebutuhan terhadap Kekuasaan di Domain Pekerjaan	165
4.5.2	Kebutuhan untuk Pengembangan Diri	168
4.5.3	Kebutuhan terhadap Kualitas Hidup	170
4.5.4	Kebutuhan Dukungan Keluarga	174
4.5.5	Pemaknaan <i>work-life balance</i> Berdasarkan <i>Role Theory</i>	177
4.5.6	Pemaknaan <i>Work-life Balance</i> Berdasarkan Indikator Subyektif	179
4.5.7	Perbedaan dalam Memaknai <i>Work-life Balance</i>	184
4.5.8	Hubungan antara Kebutuhan dan Perbedaan dalam Memaknai <i>work-life balance</i>	186
4.6	Kontribusi Penelitian	195
4.6.1	Implikasi Teori	195
4.5.2	Implikasi Manajerial	197
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	201
5.2	Saran	204
LAMPIRAN		