

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PERAWAT YANG BEKERJA DI RSUP DR. M. DJAMIL PADANG MELALUI *WORK-LIFE BALANCE*

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang



OLEH :
ANNESYA EFFENDY
21059146/2021

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2025

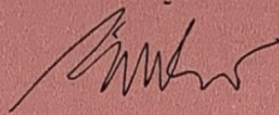
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PERAWAT YANG BEKERJA DI RSUP DR.M. DJAMIL PADANG MELALUI *WORK-LIFE BALANCE*

Nama : Annesya Effendy
TM/NIM : 2021/21059146
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Departement : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

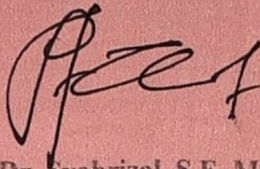
Padang, 03 September 2025

Disetujui Oleh:
Pembimbing



Rini Sarianti, S.E.M.Si
NIP: 19650306 199001 2 001

Diketahui Oleh:
Kepala Departemen Manajemen



Dr. Syahrizal, S.E. M.Si
NIP. 19720902 199802 2 001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annesya Effendy
NIM/TM : 21059146/2021
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/17 Mei 2003
Departemen : Manajemen (S1)
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Tanjung Saba Pitameh
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Psychological Well-Being* pada Perawat yang bekerja di RSUP Dr. M. Djamil Padang melalui *Work-Life Balance*

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani *Asli* oleh tim pembimbing dan Ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima Sanksi Akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, 03 September 2025

Yang Menyatakan


Annesya Effendy
NIM. 21059146

ABSTRAK

Annesya Effendy (2021/21059146) Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Psychological Well-Being* pada Perawat yang bekerja di RSUP Dr. M.Djamil Padang melalui *Work-Life Balance*

Dosen Pembimbing : Rini Sarianti, SE, M.Si

RSUP Dr. M. Djamil Padang merupakan rumah sakit pendidikan kelas A yang menjadi rujukan utama di wilayah Sumatera bagian tengah, dengan sistem kerja shift dan intensitas kerja tinggi yang menyebabkan perawat khususnya perempuan yang telah menikah menghadapi tekanan dalam menyeimbangkan peran profesional dan domestik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* perawat wanita di rumah sakit tersebut, dengan mempertimbangkan peran mediasi *work-life balance*. Permasalahan utama yang dikaji adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang dapat menurunkan *psychological well-being*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 104 perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak sebagai responden. Data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM–PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *psychological well-being* dan *work-life balance*, sementara *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being*. Selain itu, *work-life balance* terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara *work-family conflict* dan *psychological well-being*. Temuan ini menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan faktor penting dalam menjaga kesehatan mental perawat. Oleh karena itu, dukungan organisasi sangat diperlukan dalam bentuk kebijakan kerja fleksibel dan program *psychological well-being* untuk meningkatkan kualitas kerja dan kehidupan perawat.

Kata kunci: *work-family conflict*, *work-life balance*, *psychological well-being*, perawat wanita, RSUP Dr. M. Djamil

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena berkah Rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Psychological Well-Being* pada Perawat yang bekerja di RSUP Dr. M.Djamil Padang melalui *Work-Life Balance* ” dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak akan mampu menyelesaikannya tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:**

1. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan penuh dedikasi telah membimbing penulis dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah memberi arahan, masukan, kritik, dukungan, doa, dan ilmu yang baru, serta telah bersedia meluangkan waktunya sehingga skripsi ini diselesaikan. Semoga ibu senantiasa diberikan kesehatan, kelancaran dalam berkarir, serta kesuksesan dalam setiap langkah.
2. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE, M.Sc., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Syahrizal, S.E., M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang.

4. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staff Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang.
5. Bapak dan Ibu Dosen khususnya pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang.
6. Seluruh jajaran manajemen, staf, serta tenaga kesehatan di RSUP Dr. M. Djamil Padang yang telah memberikan izin, kesempatan, serta dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Partisipasi dan kerja sama yang diberikan menjadi bagian yang sangat penting dalam penyelesaian tugas akhir ini.
7. Cinta pertama saya, papa Muhammad Refendi. Beliau memang tidak sempat merasakan bangku perkuliahan walau itu merupakan cita-cita beliau. Dengan kerja keras dan didikannya, bisa membawa putri kecilnya ini menjadi seorang sarjana. Sehat selalu dan Panjang umur untuk papa karena papa harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.
8. Pintu Surga saya, mama Efriyanti. Beliau pun juga tidak merasakan bangku perkuliahan namun selalu mengusahakan apapun untuk putri kecilnya. Terima kasih untuk setiap doa dan dukungannya hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dan menjadi seorang sarjana. Sehat selalu dan Panjang umur untuk mama karena papa harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.

9. Adik saya satu-satunya, Muhammad Agung Effendi. Walau sering berantem tapi rasa sayang itu tetap ada. Terima kasih untuk setiap dukungannya dalam hal apapun, yang tidak meninggalkan penulis saat sepi dan selalu ada untuk penulis. Terima Kasih udah jadi adik yang baik meski juga menyebalkan.
10. Sepupu saya, Rizka Rahmadani. Terima kasih sudah menjadi tempat keluh kesah penulis selama ini, terima kasih juga untuk setiap dukungan dan doanya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dan sampai menjadi seorang sarjana.
11. Keluarga besar yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih telah mendoakan dan mendukung penulis menyelesaikan skripsi sampai menjadi seorang sarjana.
12. Sahabat di masa perkuliahan: Laura, Awa, dan Manda. Terima kasih atas cinta, kasih sayang, tawa, serta air mata yang telah kita bagi bersama. Kehidupan perkuliahan terasa lebih berwarna dan bermakna karena kehadiran kalian. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, saling menguatkan di saat lelah, dan tumbuh bersama hingga titik ini. Semoga persahabatan ini terus terjaga meski langkah kita akan menempuh jalan masing-masing ke depan. Sampai jumpa di puncak kesuksesan kita.
13. Sahabat masa SMA: amel, ririn, shinta. Terima kasih atas kenangan indah yang pernah kita rajut bersama di bangku sekolah. Meskipun jalan kita kini berbeda, setiap tawa, perjuangan, dan kebersamaan di masa

putih abu-abu akan selalu menjadi bagian berharga dalam hidup ini. Semoga persahabatan ini tetap hangat dan menjadi penguat dalam setiap langkah menuju masa depan.

14. Secara khusus, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada Dimas Wahyuaji Pamungkas. Terima kasih atas waktu, dukungan, dan kebersamaan yang telah terjalin selama lebih dari tiga tahun sejak masa penulis masih berstatus mahasiswa baru hingga akhirnya tiba di tahap ini. Kehadiran dan dukungan yang diberikan, baik dalam bentuk semangat kecil di hari-hari berat maupun kepercayaan yang selalu disisipkan di setiap langkah, menjadi bagian berharga yang membantu penulis untuk tetap bertahan dan menyelesaikan apa yang telah dimulai.
15. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, Annesya Effendy. Terima kasih karena sudah bertahan sampai sejauh ini walau perjalanannya yang tidak mudah. Terima kasih untuk selalu bangkit walau terasa berat dan selalu diiringi oleh tangisan. Terima kasih telah menjadi teman paling setia bagi diri sendiri, hadir dalam sunyi, dalam lelah, dalam diam yang penuh tanya. Terima kasih sudah berusaha untuk terus belajar di tengah dunia yang sering kali terasa kejam dan penuh ketidakjelasan, kamu tetap memilih untuk melangkah, meski dengan langkah kecil. Untuk setiap hal yang terjadi yang menyakitkan, membingungkan, ataupun menguatkan semuanya telah membentukmu menjadi pribadi yang terus belajar dan tidak pernah lelah memperbaiki

diri. Semoga langkah-langkah ke depan dipenuhi keberanian, keikhlasan, dan harapan yang tak padam.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KERANGKA TEORI	11
A. Kajian Teori	11
B. Pengaruh Antar Variabel	24
C. Penelitian yang Relevan	26
D. Kerangka Konseptual	30
E. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian	35

B. Definisi dan Variabel Operasional Penelitian	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel Penelitian	37
E. Jenis dan Sumber Data	39
F. Teknik Pengumpulan Data	41
G. Instrumentasi Penelitian	42
H. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
B. Hasil Penelitian	51
C. Analisis Data	64
D. Pembahasan	77
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Keterbatasan	88
C. Implikasi	89
D. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 2 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian	36
Tabel 3 Daftar Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert	43
Tabel 4 Kriteria Nilai Interval	45
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak	53
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Ruangan	56
Tabel 9 Distribusi Frekuensi PWB	57
Tabel 10 Distribusi Frekuensi WFC	60
Tabel 11 Distribusi Frekuensi PWB	62
Tabel 12 <i>Outer Loading</i> Awal	65
Tabel 13 <i>Outer Loading</i> Akhir	67
Tabel 14 Average Variance Extracted (AVE)	68
Tabel 15 <i>Cross Loading</i>	69
Tabel 16 Fornell-Larcker Criterion	71
Tabel 17 Cronbach's Alpha	71
Tabel 18 <i>R-Square</i>	72
Tabel 19 Hipotesis Pengaruh Langsung	74
Tabel 20 Hipotesis Mediasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4. 1 Model ubungan Variabel	67
Gambar 4. 2 Hasil Analisis Uji Hipotesis	77

DAFTAR LAMPIRAN

1....Kuesioner Penelitian	99
2....Hasil Olahan Outer Loading	109
3....Hasil Uji Inner Model	112
4....Hasil Uji Hipotesis	113
5....Outer Loading	114
6....Tabulasi Data	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk industri di sektor jasa yang berfokus pada pelayanan kesehatan. Sebagai institusi pelayanan publik di bidang kesehatan, rumah sakit memiliki tanggung jawab penuh dalam memberikan pelayanan medis yang optimal kepada masyarakat, khususnya pasien sebagai penerima layanan. Setiap rumah sakit dituntut untuk mampu memenuhi kebutuhan dan harapan pasien melalui pelayanan yang profesional, berkualitas, dan berorientasi pada keselamatan serta kepuasan pengguna jasa. Rumah sakit berperan sebagai salah satu unsur utama dalam sistem sosial dan kesehatan yang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan kesehatan yang menyeluruh, meliputi upaya pencegahan (*preventif*) dan pengobatan (*kuratif*) (Tenggor *et al.*, 2019). Secara umum, rumah sakit menyediakan dua jenis layanan utama, yaitu rawat jalan dan rawat inap. Layanan rawat inap merujuk pada pelayanan yang diberikan kepada pasien yang dirawat di tempat tidur khusus untuk menjalani pemeriksaan, penegakan diagnosis, terapi, rehabilitasi medis, serta berbagai bentuk pelayanan kesehatan lainnya. Salah satu tenaga kesehatan yang berperan langsung dalam pemberian layanan kepada pasien selama berada di rumah sakit adalah perawat (Setiawan *et al.*, 2022).

Menurut Tenggor *et al.*, (2019), keperawatan adalah bentuk pelayanan profesional yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar individu, baik

dalam kondisi sehat maupun sakit, yang mengalami gangguan fisik, psikologis, maupun sosial, dengan tujuan untuk mencapai tingkat kesehatan yang optimal. Dalam menjalankan profesinya, perawat dituntut untuk memiliki sikap tanggap, cepat, serta menjalankan misi utama yaitu membantu proses penyembuhan pasien. Profesi ini sebagian besar digeluti oleh wanita dengan memiliki tanggung jawab berat dan memiliki jam kerja yang padat berdampak pada *psychological well-being* mereka (Septiana & Suroso, 2024). Secara umum, terdapat berbagai alasan yang mendorong perempuan yang telah berkeluarga untuk terlibat dalam dunia kerja meskipun harus meninggalkan rumah dan keluarga untuk sementara waktu. Beberapa di antaranya adalah untuk menambah penghasilan keluarga, menghindari kejenuhan, mengisi waktu luang, serta dorongan psikologis seperti keinginan untuk tidak bergantung secara finansial pada suami, ketidakpuasan dalam pernikahan, memiliki minat atau keterampilan tertentu yang ingin dikembangkan, hingga keinginan memperoleh status sosial demi pengembangan diri (Anwar & Fauziah, 2019). Kondisi ini memicu terjadinya *work-family conflict* yang kemudian berpengaruh negatif terhadap *psychological well-being* perawat.

RSUP Dr. M. Djamil Padang adalah rumah sakit kelas A pendidikan, selain itu juga sebagai rumah sakit rujukan utama di wilayah Sumatera bagian Tengah (RSUP Dr. M. Djamil Padang, 2024). Oleh karena itu, perawat yang bekerja di RSUP Dr. M. Djamil Padang memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta kebutuhan untuk senantiasa siap dalam

situasi darurat. Hal ini menyebabkan para perawat rentan mengalami konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Konflik ini dikenal sebagai *work-family conflict* (WFC), yaitu kondisi ketika tekanan dari peran kerja dan keluarga saling bertentang, sehingga salah satu atau keduanya terganggu. Jika *work-family conflict* makin tinggi dan tidak seimbang maka akan berpengaruh pada *psychological well-being*-nya. Menurut Septiana & Suroso (2024), *psychological well-being* seorang perawat akan lebih mudah dicapai apabila organisasi tempatnya bekerja memberikan dukungan dan perhatian yang memadai.

Seseorang dapat mencapai kesejahteraan diri jika mereka dapat memanfaatkan potensi terbaik mereka. *Psychological well-being* adalah ketika seseorang berusaha memaksimalkan potensi dan kekuatan mereka untuk memaksimalkan hidupnya (Lu *et al.*, 2023). Indikator dari *psychological well-being* meliputi, *self acceptance*, *positive relation with other*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth* (Ryff, 1989). Menurut Hutapea (2011), *psychological well-being* terdapat beberapa faktor seperti, usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, status pekerjaan, religiusitas, dan dukungan social. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Pamintaningtiyas & Soetjningsih (2020), Perawat memiliki risiko tinggi mengalami *work-family conflict* yang dapat berpengaruh negatif terhadap *psychological well-being* mereka, disebabkan oleh sistem shift. Perawat perempuan yang bekerja dengan sistem shift cenderung memiliki risiko lebih tinggi mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga

(*work family conflict*). Hal ini disebabkan oleh pembagian waktu kerja yang menyita waktu kebersamaan dengan keluarga, khususnya pada shift malam. Ketidakhadiran di rumah dalam waktu-waktu penting membuat perawat perempuan lebih sering memikirkan kondisi anak dan keluarganya, karena keterbatasan dalam menjalankan peran domestik. Situasi tersebut berpotensi memicu konflik peran ganda dan pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) mereka. Menurut Ariati & Wulandari (2022), *Work family conflict* merupakan kondisi di mana individu mengalami tekanan akibat tingginya tuntutan peran dari lingkungan kerja, yang pada akhirnya berdampak terhadap kehidupan keluarga. Konflik ini muncul ketika seseorang tidak mampu menyeimbangkan perannya di tempat kerja dan di dalam keluarga, sehingga menimbulkan pertentangan antar peran. *Work family conflict* dapat diidentifikasi dan diukur melalui tiga indikator utama, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Dalam konteks *work-family conflict*, ketika perawat menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan peran profesional dan peran keluarga, kondisi ini dapat memperburuk tekanan psikologis yang dialami. Oleh karena itu, keberadaan *work-life balance* menjadi sangat penting sebagai strategi penyeimbang agar tuntutan dari kedua ranah tersebut tidak saling berbenturan. Dengan tercapainya *work-life balance*, perawat diharapkan dapat menjaga *psychological well-being* mereka dan tetap menjalankan tugas secara optimal di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi (Bian & Sukor, 2024).

Work-Life Balance merupakan kondisi di mana individu mampu mengelola serta membagi waktu dan energi dengan baik untuk kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Sanfilippo *et al.*, 2023). Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* adalah *work-life balance* (Oktavian & Supeno, 2023). Indikator yang menunjukkan *work-life balance* meliputi waktu, perilaku, ketegangan, dan energi yang dihabiskan untuk menjalankan peran ganda mereka, yang mengarah pada peningkatan kepuasan hidup secara keseluruhan (Fisher *et al.*, 2009). Sulit bagi seorang perawat untuk mengatur kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka jika jam kerja mereka tidak teratur atau berubah-ubah. Situasi ini menimbulkan kebingungan bagi perawat di tempat kerja mereka. Seseorang akan memiliki rasa bertahan dalam pekerjaannya jika ia dapat menyeimbangkan pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya. Dengan merujuk pada penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa jika seorang perawat tidak memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupannya, maka akan berdampak pada *psychological well-beingnya* (Septiani & Jaya, 2024).

Beberapa penelitian mengenai *work-family conflict*, *psychological well-being*, dan *work-life balance* juga dilakukan. Sebagai contoh, Bian & Sukor (2024) melakukan penelitian yang menemukan bahwa *work-life balance* sebagai mediasi antara *work-family conflict* dengan *psychological well-being*. *Work-family conflict* berdampak negatif pada *psychological well-being* terutama bagi para perawat. Penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya intervensi organisasi untuk meningkatkan *work-life balance* dan

psychological well-being. Penelitian ini juga menyarankan kebijakan fleksibel dan dukungan organisasi untuk mendukung keseimbangan ini. Selanjutnya penelitian Venkatesan (2021), Hasil menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *work life-balance*. Studi ini menyimpulkan bahwa *work-life balance* sangat penting dalam skenario penuh tekanan saat ini. Jumlah faktor konflik meningkat dari hari ke hari, baik dalam keluarga maupun di tempat kerja. Studi ini menunjukkan bahwa perawat perlu mencurahkan lebih banyak waktu dengan keluarga dan teman, karena mereka selalu berpikir dan berkonsentrasi pada pekerjaan.

Dibandingkan dengan pria, wanita menghadapi *work-life balance* yang sulit. Namun, perempuan yang bekerja sangat mendukung perekonomian ekonomi keluarga. Mengurangi konflik sangat penting di tempat kerja, para karyawan harus mencoba memahami satu sama lain. Perusahaan dapat menyelenggarakan program penyegaran di akhir pekan atau bulanan dengan anggota keluarga, yang akan membantu anggota keluarga memahami situasi kerja pasangan mereka, sehingga mengurangi *work-family conflict*. Terakhir penelitian John *et al.*, (2020) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki dampak yang signifikan terhadap *psychological well-being*. Direkomendasikan bahwa perawat yang mungkin berisiko mengalami kesulitan yang terkait dengan kehidupan kerja mereka harus memanfaatkan jam pergantian shift bersama keluarga dengan baik.

Dari beberapa penelitian di atas bahwa belum banyak yang meneliti bagaimana para perawat wanita dengan peran ganda mengelola *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* dengan menjaga *work-life balance*. Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Psychological well-being* Perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL melalui *Work-Life Balance*". Peneliti akan melibatkan perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak, dan menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, *psychological well-being* sangat penting karena peranannya sebagai indikator *mental health* yang mempengaruhi kemampuan perawat untuk mengatasi stres yang disebabkan oleh peran ganda mereka. Konflik rumah tangga dapat memengaruhi *psychological well-being* dan meningkatkan tingkat stres. Fokus penelitian ini adalah bagaimana *work-life balance* dapat membantu menghubungkan antara *work-family conflict* dan *psychological well-being*, yang meningkatkan *mental health* wanita. Diharapkan hasil penelitian akan memberikan rekomendasi bagi rumah sakit untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung *psychological well-being*. Dan juga akan menambah literatur dengan menunjukkan pentingnya *psychological well-being* dalam konteks *work-family conflict* dan *work-life balance* di kalangan para perawat yang bekerja di RSUP Dr. M. Djamil Padang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka bisa diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Tekanan dari pekerjaan dapat mengganggu kehidupan keluarga para perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Kota Padang.
2. Meningkatnya *work-family conflict* pada perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Padang.
3. Rendahnya *psychological well being* pada perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Padang.
4. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan pada perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Padang.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah, pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah mencari pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Psychological Well-Being* Wanita yang Bekerja di Kota Padang melalui *Work Life Balance*.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah *Work-family conflict* berpengaruh terhadap *Psychological Well-Being* pada perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Padang?
2. Apakah *Work-family conflict* berpengaruh terhadap *Work-life balance* pada perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Padang?
3. Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap *Psychological Well-Being* pada perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Padang?
4. Apakah *Work-family conflict* berpengaruh terhadap *Psychological Well-Being* pada perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Padang melalui *Work-life balance*?

E. Tujuan Penelitian

1. Peneliti ingin mengetahui pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Psychological Well-Being* pada perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Padang.
2. Peneliti ingin mengetahui pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Work-life balance* pada perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Padang.
3. Peneliti ingin mengetahui pengaruh *Work-life balance* terhadap *Psychological Well-Being* perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Padang.
4. Peneliti ingin mengetahui pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Psychological Well-Being* perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Padang melalui *Work-life balance*.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di dapatkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis kepada pembaca dan penulis selanjutnya, serta sebagai tambahan wawasan dan referensi mengenai pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Psychological Well-Being* perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Padang melalui *Work Life Balance*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

b. Bagi perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Padang

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi motivasi dan masukan bagi para perawat yang bekerja di RSUP DR. M. DJAMIL Padang bukan hanya di Kota Padang namun juga di Indonesia.

c. Bagi Universitas Negeri Padang

Sebagai tambahan referensi perpustakaan khususnya program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan melalui penelitian ini dapat menambah wawasan dan referensi bagi pembaca dan penelitian, serta sebagai penunjang penelitian yang lebih baik di masa sekarang dan yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* (WFC) terhadap *psychological well-being* (PWB) perawat wanita yang bekerja di RSUP Dr. M. Djamil Padang, dengan mempertimbangkan peran *work-life balance* (WLB) sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya beban kerja dan peran ganda yang dihadapi oleh perawat wanita, khususnya yang sudah menikah dan memiliki anak, yang berpotensi menimbulkan konflik antara peran kerja dan peran keluarga, serta berdampak pada *psychological well-being* mereka.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) melalui aplikasi SmartPLS 4 terhadap 104 responden, diperoleh beberapa temuan penting sebagai berikut:

1. *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-Being*.

Konflik peran juga terbukti memberikan dampak negatif terhadap *psychological well-being*. Perawat yang mengalami tekanan akibat tidak selarasnya peran kerja dan keluarga cenderung menunjukkan penurunan pada aspek *psychological well-being*, seperti kelelahan emosional, stres, dan ketidakpuasan hidup.

2. *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance*.

Work-family conflict terbukti secara statistik berdampak terhadap keseimbangan hidup perawat. Semakin tinggi konflik peran yang dialami, maka semakin terganggu *work-life balance* mereka. Temuan ini konsisten dengan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menyatakan bahwa tekanan dari tuntutan kerja dapat mengurangi kemampuan individu menjaga keseimbangan hidup.

3. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-Being*.

Perawat yang mampu menjaga *work-life balance* memiliki tingkat *psychological well-being* yang lebih tinggi. *work-life balance* dapat meningkatkan perasaan puas, bahagia, dan mengurangi tekanan mental, sehingga menjadi faktor protektif terhadap kondisi psikologis.

4. *Work-Life Balance* memediasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Psychological Well-Being*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan sebagai mediator parsial yang signifikan. Artinya, *work-family conflict* tidak hanya memengaruhi *psychological well-being* secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui *work-life balance*. Individu yang mampu menjaga *work-life balance* meskipun mengalami *work-family conflict* akan lebih mampu mempertahankan *psychological well-being*.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti, baik secara teoritis maupun praktis, dalam memahami dinamika antara *work-family conflict* (WFC), *work-life balance* (WLB), dan *psychological well-being* (PWB) pada perawat wanita. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat kerangka berpikir berdasarkan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), di mana *work-family conflict* sebagai bentuk *job demand* terbukti dapat menurunkan *psychological well-being* jika tidak diimbangi dengan *job resources* seperti *work-life balance*. Di sisi lain, *work-life balance* terbukti menjadi mediasi penting dalam meredam dampak negatif dari *work-family conflict* terhadap *psychological well-being* individu.

Secara praktis, temuan ini memberikan gambaran bahwa perawat wanita, khususnya yang telah menikah dan memiliki tanggung jawab keluarga, rentan mengalami tekanan psikologis apabila *work-family conflict* tidak dikelola dengan baik. Dalam konteks RSUP Dr. M. Djamil Padang, beban kerja yang tinggi, sistem kerja shift, dan keterbatasan waktu pribadi menjadi pemicu utama munculnya *work-family conflict* yang berdampak pada *work-life balance* serta *psychological well-being* mereka.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan strategis bagi pihak manajemen rumah sakit, khususnya dalam menyusun kebijakan kerja yang lebih adaptif dan ramah terhadap kebutuhan personal tenaga kerja wanita. Manajemen diharapkan tidak hanya fokus pada kinerja dan efektivitas layanan kesehatan, tetapi juga memberikan ruang yang cukup bagi perawat untuk menjaga *work-life balance* dan kehidupan pribadi. Program-program

seperti manajemen stres, jadwal kerja fleksibel, dukungan psikososial, dan pelatihan *coping strategy* dapat menjadi bagian dari intervensi organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas hidup sekaligus menjaga produktivitas kerja.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menambah wawasan dalam bidang ilmu psikologi kerja dan manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan kontribusi nyata dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan, terutama di sektor pelayanan kesehatan.

B. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil secara menyeluruh. Pertama, cakupan responden dalam penelitian ini terbatas pada perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak di RSUP Dr. M. Djamil Padang. Keterbatasan ini menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas, seperti perawat pria, perawat yang belum menikah, atau tenaga kesehatan di rumah sakit lain dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, sehingga data yang diperoleh hanya merepresentasikan kondisi pada satu titik waktu tertentu. Desain ini belum mampu menggambarkan perubahan atau dinamika variabel yang diteliti dari waktu ke waktu. Ketiga, instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner tertutup, sehingga data yang diperoleh sepenuhnya didasarkan pada

persepsi subjektif responden. Hal ini berpotensi menimbulkan penyimpangan, seperti penyimpangan keinginan sosial (*social desirability bias*), di mana responden cenderung menjawab sesuai dengan norma atau harapan sosial. Keempat, penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel utama, yaitu *work-family conflict*, *work-life balance*, dan *psychological well-being*. Padahal, terdapat variabel lain yang mungkin turut memengaruhi *psychological well-being*, seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, namun tidak dimasukkan dalam model penelitian. Terakhir, meskipun sistem kerja shift disebutkan dalam latar belakang sebagai salah satu pemicu *work-family conflict*, penelitian ini tidak mengkaji secara khusus perbedaan pengaruh berdasarkan jenis shift kerja (pagi, sore, malam), padahal kondisi tersebut dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap *work-life balance* dan *psychological well-being* perawat.

C. Implikasi

Penelitian ini memberikan implikasi yang signifikan, baik dari segi teoritis maupun praktis. Dari sisi teoritis, hasil penelitian ini turut memperkaya kajian ilmiah mengenai hubungan antara *work-family conflict* dan *psychological well-being*, khususnya dengan memasukkan *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Temuan ini memperkuat relevansi teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* termasuk dalam kategori tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang dapat menurunkan *psychological well-being* individu, sedangkan *work-life balance* dapat berperan sebagai sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang

membantu mengurangi dampak negatif dari tekanan tersebut. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, atau kondisi organisasi.

Dari sisi praktis, temuan dalam penelitian ini memberikan gambaran yang bermanfaat bagi manajemen rumah sakit, khususnya RSUP Dr. M. Djamil Padang, dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung *psychological well-being* perawat. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan menyusun kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan perawat wanita yang menjalani peran ganda, seperti penyesuaian jadwal shift, penyediaan fasilitas pendukung keluarga, serta pelatihan pengelolaan stres dan waktu. Dengan menciptakan kondisi kerja yang mampu memfasilitasi tercapainya *work-life balance*, diharapkan *psychological well-being* perawat dapat ditingkatkan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja individu, produktivitas kerja, serta kualitas pelayanan kesehatan secara menyeluruh.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen RSUP Dr. M. Djamil Padang:

Perlu dilakukan penguatan kebijakan kerja yang mendukung

keseimbangan hidup perawat, seperti pengaturan jadwal kerja yang lebih manusiawi, pemberian waktu istirahat yang memadai, dan penyediaan dukungan psikologis di tempat kerja. Manajemen juga dapat menyelenggarakan pelatihan manajemen stres dan *work-life balance* sebagai bentuk kepedulian terhadap *psychological well-being*.

2. Bagi Perawat Wanita:

Diharapkan perawat dapat meningkatkan kesadaran dalam mengelola waktu, menetapkan prioritas, serta menjaga batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keterampilan ini penting untuk mencegah dampak negatif dari *work-family conflict* terhadap *psychological well-being*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian ini terbatas pada perawat wanita di satu rumah sakit dan menggunakan metode kuantitatif. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melibatkan populasi yang lebih luas, termasuk perawat laki-laki atau profesi kesehatan lainnya, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau kombinasi metode agar mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

4. Bagi Institusi Pendidikan dan Pengembangan SDM:

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pengembangan program pembinaan atau pelatihan yang berorientasi pada penguatan aspek *psychological well-being* dan pengelolaan *work-family conflict*, khususnya

bagi tenaga kesehatan perempuan yang memiliki peran ganda di lingkungan kerja dan keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Y., Lumintang, G., & Adolfina. (2021). The Influence of Leadership, Reward and Punishment on Employee Performance At Toko Dua Sekawan Kota Ternate. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1076–1088.
- Ademuyiwa, J. ., Dahunsi, T. ., Adetunji, A. ., & Adeniran, A. . (2021). Work–Family Conflicts among Female Staff of Higher Institutions in Nigeria. *Journal of Family Issues*, 43(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0192513X21994132>
- Alcantara, J. O. (2022). Closer Look on Relation of Work-Family and Family-Work Conflict on Teachers’ Productivity during Work from Home Condition. *International Multidisciplinary Research Journal*, 4(1), 82–88. <https://doi.org/10.54476/iimrj111>
- Anderson, Cahyadi, N., Wenno, Y. H., & Anwar. (2024). *Metodologi Kuantitatif Lanjutan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2020). Work Family-Conflict dan Psychological Well-Being pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200–212.
- Anwar, D. P., & Fauziah, N. (2019). *Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan konflik peran ganda pada wanita yang bekerja sebagai polisi di Polrestaes Semarang*. *Jurnal Empati*, 8(1), 105–110.
- Ariati, N. W. T., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Staff Performance. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 945-955.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2024). *Statistik Indonesia 2024*. 2(1), 790.
- Bakker, A. B., & Vries, J. D. (2021). Job Demands-Resources Theory and Self-Regulation: New Explanations and Remedies For Job Burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bernardin, J., Russell, J. E. A., & Tyser, R. J. (2020). *Human Resource Management: An Experiential Approach*.
- Bian, X., & Sukor, M. S. M. (2024). The Mediating Effect of Work- Life Balance on The Relationship Between Work-Family Conflict and Psychological Well-Being Among Chinese Working Women. *Scientific Reports*, 2(1), 1–9.
- BPS. (2023). Statistik Indonesia 2023. *Statistik Indonesia 2023, 1101001*, 790.
- Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). *Work-Life Balance Scale*. APA PsycTests.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/t61357-000>

- Crooker, K. J., Smith, F. L., & Tabak, F. (2002). Creating Work-Life Balance: A Model of Pluralism across Life Domains. *Human Resource Development Review*, 1(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1534484302238434>
- El Keshky, M. E. S., & Sarour, E. O. A. (2024). The Relationships Between Work-Family Conflict and Life Satisfaction and Happiness Among Nurses: a Moderated Mediation Model of Gratitude and Self-Compassion. *Frontiers in Public Health*, 12(February). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1340074>
- Fadilla, Z., Taqwin, Ketut, M., Ardiawan, N., Eka, M., Karimuddin, S., Misbahul, A., Ummul, J., Suryadin, A., & Saputra, N. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Farradinna, S., Halim, F. W., & Sulaiman, W. S. W. (2020). How Does The Impact Of Work-Family Enrichment on Work-Family Conflict and Psychological Well-Being Among Academics' Female in Indonesia? *Test Engineering & Menagement*, 83(3), 26874–26900.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The Mediating Roles of Psychological Autonomy, Competence and Relatedness on Work-Life Balance and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 10(2), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Ghozali, Certo, T., & Reutzel, C. (2020). Signaling Theory: A Review and Assessment. *Journal of Management*, 37, 39–67. <https://doi.org/10.1177/0149206310388419>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance: Weighing The Importance Of Work–Family and Work–Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 9–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Guest, D. E. (2002). Work-life Balance within a European Perspective: Issues Arising in the Symposium Discussion. *Social Science Information*, 41(2).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M, A. (2021). Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM), Sage Publications,. *Thousand Oaks, CA*. <https://doi.org/10.3233/978-1-61499-538-8-3>.
- Hamid, N., Wahda, W., & Samsinar, S. (2020). Effect of Dual Role Conflict

- (Work Family Conflict, Workload and Job Stress) on the Performance of Employees of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Pare-pare. *Jour*, 2(1). <https://doi.org/10.4108/eai.25-10-2019.2295363>
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasanah, S. F. (2023). Work Family Conflict pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381-398.
- Hobson, C., Delunas, L., & Kesic, D. (2001). Compelling Evidence of The Need For Corporate Work/Life Balance Initiatives: Results from a National Survey of Stressful Life-Events. *Journal of Employment Counseling*, 38(2), 1. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2001.tb00491.x>
- Hutapea, B. (2011). Emotional Intelegence dan Psychological Well-being pada Manusia Lanjut Usia Anggota Organisasi berbasis Keagamaan di Jakarta. *Insan*, 13(02), 64–73.
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The Role of Work-life Balance as Mediation on the Effect of Work-Family on Employee Performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21(0), 1–10. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2001.tb00491.x>
- Jatmika, D., & Suryadi, C. K. (2021). Hubungan Work Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Ibu Bekerja di Rumah (Work From Home) di Masa Pandemi Covid-19. *Psychopreneur Journal*, 5(1), 37–45. <https://doi.org/10.37715/psy.v5i1.2165>
- John, I., K. Anthony, N., & Y Bakari, D. (2020). Impact of Work Life Balance on the Psychological Wellbeing of Employees in the University of Cape Coast. *Journal of Psychology & Behavioral Science*, 8(1). <https://doi.org/10.15640/jpbs.v8n1a2>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work – Life Balance : A Review of The Meaning of The Balance Construct. *Journal of Management & Organization* (2008), 14(3), 323–327.
- Kavitha, E. S. (2024). Perception of Work-Life Balance Among The Library Professionals : An Analysis. *Journal Management Business*, 10(3), 68–77. <https://doi.org/10.26761/IJRLS.10.3.2024.1775>
- Keldenich, C. (2022). Work, Motherhood and Women's Affective Well-Being. *Review of Economics of the Household*, 20(4), 1345–1375. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09588-1>
- Komari, N., Sulistiowati, S., & Mursalin, A. (2023). Relation Work–Family Conflict, Family-Work Conflict and Work-Life Balance at the Government Bank, Indonesia. *Transactions on Environment and Development*, 19, 597–606. <https://doi.org/10.37394/232015.2023.19.58>

- Krismiyyati, S., & Djuniardi, D. (2024). The Influence of Competence, Work Environment and Work Family Conflict on Performance Mediated by Organizational Commitment (Survey of Public Junior High). *Journal of Social ...*, 2(14), 1135–1147.
- Li, X., Wang, Y., & Tang, Y. (2019). Owner CEO Narcissism, International Entrepreneurial Orientation, and Post-Entry Speed of Internationalization: An Empirical Study of Exporting SMEs from China Abstract. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(6), 1649–1672.
- Lin, W. R., Chen, H. M., & Wang, Y. C. (2022). Work-Family Conflict and Psychological Well-Being of Tour Leaders: The Moderating Effect of Leisure Coping Styles. *Leisure Sciences*, 44(7), 786–807. <https://doi.org/10.1080/01490400.2019.1671253>
- Lu, H., Song, Y., Wang, X., & Liu, J. (2023). The Neural Correlates of Perceived Social Support and Its Relationship To Psychological Well-being. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 17(2), 121–134. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2023.1295668>
- Masuda, A. D., Sorthaix, F. M., Beham, B., & Naidoo, L. J. (2019). Cultural Value Orientations and Work–Family Conflict: The Mediating Role Of Work and Family Demands. *Journal of Vocational Behavior*, 112(2), 294–310.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support. *Jmbi Unsrat*, 9(1), 414–430.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Oktavian, D., & Supeno, B. (2023). Locus of Control and Job Satisfaction with Work Life Balance as Mediation. *Sains Organisasi*, 2(2), 80–92.
- Paembonan, L. S., & Vida, H. D. (2019). Tinjauan Terhadap Gaya Kepemimpinan Perempuan di Pemerintah Daerah Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Inada*, 2(1), 61–81.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284.
- Punch, K. F. (1998). *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches*. Sage.
- Raharja, A. T., & Khasanah, I. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk, dan Nilai Pelanggan (Studi pada Nasabah PT Pridentia Life Assurance Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(2), 1–23.

- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2019). Evaluating Work-Life Balance and Individual Well-Being With The Moderating Role of Organisational Climate. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 27(4), 2731–2752.
- Rohmah, E. A., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290–307. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.333>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything, or is it? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. . (1995). The Structure of Psychological Well -Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychologi*, 69, 719–727.
- Sanfilippo, F., Pomeroy, C., & Bailey, D. N. (2023). *Promoting Work-Life Balance BT - Lead, Inspire, Thrive: A Handbook for Medical School Department Chairs (And Other Leaders)* (F. Sanfilippo, C. Pomeroy, & D. N. Bailey (eds.); pp. 53–56). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-41177-9_9
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). Psychological Well-Being: The Impact of Work-Life Balance and Work Pressure. *Journal Accounting and Finance*, 478(4), 580–587. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.089>
- Septiana, D. A., & Suroso, J. (2024). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja dengan Psychological Well-Being Perawat di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga, 6(2), 1309–1320. <https://doi.org/10.47476/assyari.v6i2.6450>
- Septiani, R., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Kompetensi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT XYZ Divisi RND Bandung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(4), 2801–2809. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2959>
- Siagian, L. F. (2022). Hubungan Perilaku Phubbing Dengan Psychological Well-Being Pada Generasi Z Di Universitas Medan Area. *Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis*, 2(1), 121–145.
- Sihombing, P. R., Arsani, A. M., Purwanti, D., & Budiantono, S. (2023). Implementation of Sem-Pls Modeling on the Impact of the Regional Competitiveness Index on Socioeconomic Macro Variables. *Jurnal Lebesgue : Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika, Matematika Dan Statistika*, 4(1), 308–315. <https://doi.org/10.46306/lb.v4i1.250>

- Siswanto, Masyhuri, Hidayati, N., Ridwan, M., & Hanif, R. (2022). Impact of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Stress: Mediation Model From Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 44–56. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.05](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.05)
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Tenggor D, Pondaag L, Hamel RS. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *e-Journal Keperawatan (e-Kp)*. 2019;7(1):1–8.
- Ulfah, A., Rizany, I., Setiawan, H. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*) Pada Perawat di Rumah Sakit: *Literature Review*. *Nerspedia* 2022;4(3): 234-243
- Venkatesan, R. (2021). Measuring Work-Life Balance: Relationship With Work-Family Conflict and Familiy-Work Conflict. *Journal Of Strategic Human Resource Management*, 10(2), 28–36.
- Warren, T. (2021). Work–life balance and gig work: ‘Where are we now’ and ‘where to next’ with the work–life balance agenda? *Journal of Industrial Relations*, 63(4).
- Zakaria, R., Amira, N., Samah, A., Hussein, N., Munna, D. N., Abdullah, A., Dahalan, N. A., & Mohamed, S. (2023). Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Job Satisfaction: A Study Of Female Employees in Commercial Banking Industry in Klang Valley. *Advances in Business Research International Journal*, 9(3), 21–32.