

**GAMBARAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA IBU YANG BEKERJA
SEBAGAI PERAWAT**



SKRIPSI

Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Psikologi

OLEH :

AFIFAH NURRAHMAH RIADHUNISSA

04041181924012

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2025

HALAMAN PENGESAHAN

**GAMBARAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA IBU YANG BEKERJA
SEBAGAI PERAWAT
SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh
AFIFAH NURRAHMAH RIADHUNISSA
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 21 Juli 2025

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing I



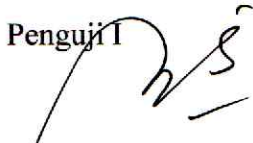
Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A
NIP. 198612152015042004

Dosen Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, MA., Psy
NIP. 198409222018032001

Penguji I



Amalia Juniary, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197906262023212018

Penguji II



Muhammad Fadhli, S.Psi., M.A
NIP. 199205242025061004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 21 Juli 2025



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

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Afifah Nurrahmah Riadhunissa
NIM : 04041181924012
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Gambaran *Work-Family Conflict* Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat

Indralaya, 09 Juli 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A
NIP. 198612152015042004



Yeni Anna Appulembang, MA., Psy
NIP. 198409222018032001

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, Afifah Nurrahmah Riadhunissa dan disaksikan oleh tim penguji skripsi, saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, dalam karya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis telah diacu dalam naskah penelitian ini dan telah disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan, maka saya bersedia jika derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 9 Juli 2025



Afifah Nurrahmah Riadhunissa

NIM. 04041181924012

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan, kemudahan dan kelancaran disetiap langkah dalam proses penyelesaian skripsi ini. Peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini beserta ungkapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa menjadi tempat mengadu, meminta, dan memberikan kekuatan serta hal yang terbaik disetiap proses kehidupan.
2. Umi dan Ayah yang selalu memberi doa, semangat, dukungan, dan menjadi tempat pulang terbaik dalam segala proses yang saya lalui.
3. Apau, Abo, Boboy, dan Dd yang selalu menjadi *support system*, menghibur dan memberi warna dalam perjalanan ini.
4. ZA Family, khususnya Yai Zulkifli Tempuh, (Almh) Nyai Siti Asmah, Ujuk dan Mangmuk yang selalu kebersamai, membantu dan mendoakan saya agar dapat menyelesaikan studi ini sebaik mungkin.
5. Keluarga Besar (Alm) Abdul Somad, yang senantiasa memberikan doa, bantuan, dan semangat, khususnya Alm. Wak Oom dan Cik Ismi.
6. Sahabat terkasih sejak awal perkuliahan, Novv, Pia, Kak Mell, Leny, dan Chen serta pejuang skripsi'19 khususnya Zuzu, Ryan dan Dhiya yang senantiasa memberikan *support* dan bantuan selama perkuliahan ini.
7. *For someone that I met in my lowest, never tired to cheer me up, believe in me, always support me, thanks for stay by my side. It means a lot for me.*
8. *For the special one, my beloved self. I know it's not a perfect journey for you, but we learn perfect things from this journey. We did it girl!*

HALAMAN MOTTO

*“... don’t despair and never lose hope, cause Allah is always by your side,
Insha Allah, you’ll find your way”*

–Maher Zain

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Gambaran *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat”.

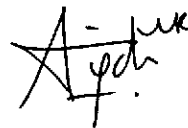
Selama penulisan tugas akhir skripsi ini tentunya peneliti mendapatkan banyak sekali bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing peneliti. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Prof. Dr. dr. Mgs. Irsan Saleh, M.Biomed., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A., selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti dalam penyusunan tugas akhir ini.
6. Ibu Yeni Anna Appulembang, MA., Psy, selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti dalam penyusunan tugas akhir ini.
7. Bapak dan Ibu dosen beserta staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

8. Dr. Asep Guntur Sapari, MARS., selaku Direktur Rumah Sakit Jiwa dan Ketergantungan Obat Engku Haji Daud Provinsi Kepulauan Riau yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
9. dr. Puja Nastia, M.Ked (Cardio), SpJP., selaku Direktur Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian
10. Seluruh responden penelitian, kerabat, keluarga, dan teman-teman *owlster master* yang telah membantu mengisi, menyebarkan dan memberikan dukungan pada penelitian ini, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan dan penulisan tugas akhir skripsi ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun agar di masa mendatang penulisan tugas akhir skripsi ini dapat lebih baik lagi. Akhir kata, semoga tugas akhir skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi tiap orang yang membaca.

Indralaya, 09 Juli 2025



Afifah Nurrahmah Riadhunissa

NIM. 04041181924012

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat Praktis.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. <i>Work-family conflict</i>	15
1. Pengertian <i>Work-Family Conflict</i>	15
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Family Conflict</i>	16
3. Dimensi <i>Work-Family Conflict</i>	19

B. Gambaran <i>Work-Family Conflict</i> Pada Ibu Yang Bekerja.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
1. <i>Work-family conflict</i>	25
C. Populasi dan Sampel Penelitian	25
1. Populasi	25
2. Sampel Penelitian	26
D. Metode Pengumpulan Data	27
1. Skala <i>Work-Family Conflict</i>	28
E. Validitas dan Reliabilit.....	29
1. Validitas.....	29
2. Reliabilitas.....	30
F. Metode Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
A. Orientasi Kancan.....	32
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	34
1. Persiapan Administrasi.....	34
2. Persiapan Alat Ukur	35
3. Pelaksanaan Penelitian	39
C. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	44
2. Deskripsi Data Penelitian	50
D. Hasil Analisis Tambahan	53
1. Uji Beda Tingkat <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Usia.....	53
2. Uji Beda Tingkat <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
3. Uji Beda Tingkat <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Status Pegawai..	54
4. Uji Beda Tingkat <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Lama Bekerja....	55

5. Uji Beda Tingkat <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Jumlah Jam Kerja Per Minggu	56
6. Uji Beda Tingkat <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Unit Kerja	57
7. Uji Beda Tingkat <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Status Pernikahan	58
8. Uji Beda Tingkat <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Jumlah Anak	58
9. Uji Beda Tingkat <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Usia Anak Bungsu	59
10. Uji Beda Tingkat <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Tempat Tinggal	60
11. Uji Beda Tingkat <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Ketersediaan Pengasuh Atau Asisten Rumah Tangga.....	60
12. Uji Beda Tingkat <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Yang Membantu Dalam Menjalankan Tugas Rumah Tangga Saat Bekerja Shift	61
13. Hasil Tingkat <i>Mean</i> pada Skala <i>Work-Family Conflict</i>	63
E. Pembahasan.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	72
1. Bagi Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat.....	72
2. Bagi Instansi/Manajemen Keperawatan	73
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	74
C. Kekurangan Penelitian	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Bobot Skor Pertanyaan	28
TABEL 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work-Family Conflict</i>	29
TABEL 4.1 Distribusi Skala <i>Work-Family Conflict</i> Aitem Valid Dan Gugur.....	38
TABEL 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work-Family Conflict</i>	38
TABEL 4.3 Tanggal Penyebaran Skala Uji Coba	41
TABEL 4.4 Tabel Penyebaran Skala Penelitian.....	43
TABEL 4.5 Deskripsi Usia Subjek Penelitian	44
TABEL 4.6 Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian	45
TABEL 4.7 Status Pegawai Subjek Penelitian.....	45
TABEL 4.8 Lama Bekerja Subjek Penelitian	45
TABEL 4.9 Jumlah Jam Kerja Subjek Penelitian	46
TABEL 4.10 Unit Kerja Subjek Penelitian	47
TABEL 4.11 Status Pernikahan Subjek Penelitian	47
TABEL 4.12 Jumlah Anak Subjek Penelitian.....	48
TABEL 4.13 Usia Anak Bungsu Subjek Penelitian.....	48
TABEL 4.14 Tempat Tinggal Subjek Penelitian	49
TABEL 4.15 Ketersediaan Asisten Rumah Tangga Subjek Penelitian.....	49
TABEL 4.16 Yang Membantu Menyelesaikan Tugas Rumah Tangga Subjek Penelitian.....	50
TABEL 4.17 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian	51
TABEL 4.18 Formulasi Kategorisasi	51
TABEL 4.19 Deskripsi Kategorisasi <i>Work-Family Conflict</i> Pada Subjek Penelitian.....	52

TABEL 4.20 Hasil Uji Normalitas	53
TABEL 4.21 Uji Beda <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Usia	53
TABEL 4.22 Uji Beda <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
TABEL 4.23 Uji Beda <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Status Pegawai	55
TABEL 4.24 Uji Beda <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Lama Bekerja	55
TABEL 4.25 Uji Beda <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Jumlah Jam Kerja Per Minggu	56
TABEL 4.26 Uji Beda <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Unit Kerja.....	57
TABEL 4.27 Uji Beda <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Status Pernikahan...	58
TABEL 4.28 Uji Beda <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Jumlah Anak	59
TABEL 4.29 Uji Beda <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Usia Anak Bungsu .	59
TABEL 4.30 Uji Beda <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Tempat Tinggal	60
TABEL 4.31 Uji Beda <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Ketersediaan Pengasuh Rumah Tangga.....	61
TABEL 4.32 Uji Beda <i>Work-Family Conflict</i> Berdasarkan Yang Membantu Dalam Menjalankan Tugas Rumah Tangga Saat Bekerja Shift.....	62
TABEL 4.33 Tingkat <i>Mean</i> Pada Aspek <i>Work-Family Conflict</i>	63

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	82
LAMPIRAN A.....	83
LAMPIRAN B	100
LAMPIRAN C	108
LAMPIRAN D.....	115
LAMPIRAN E	126
LAMPIRAN F	130
LAMPIRAN G.....	138
LAMPIRAN H.....	140

GAMBARAN WORK-FAMILY CONFLICT PADA IBU YANG BEKERJA SEBAGAI PERAWAT

Afifah Nurrahmah Riadhunissa¹, Ayu Purnamasari²

ABSTRAK

Work-family conflict merupakan suatu kondisi yang dirasakan ketika peran pekerjaan mengganggu peran keluarga maupun sebaliknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat.

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 120 orang dan 36 orang digunakan sebagai partisipan uji coba. Pengukuran dilakukan dengan skala baku yang dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan teori Netemeyer, Boles dan McMurrian (1996). Skala *work-family conflict* terdiri dari 30 aitem dengan koefisien *cronbach alpha* 0.949. Analisis data yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ibu yang bekerja sebagai perawat mayoritas berada pada kategori *work-family conflict* sedang. Ibu yang bekerja sebagai perawat pada usia dewasa awal, status pernikahan bercerai, memiliki anak bungsu kanak-kanak tengah dan akhir, dan tidak memiliki ART memiliki nilai *mean rank* yang lebih tinggi dan lebih rentan terhadap *work-family conflict*.

Kata Kunci: *Work-Family Conflict*, Perawat

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A

NIP. 198612152015042004

Dosen Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, MA., Psy

NIP. 198409222018032001



Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi

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

NIP. 197805212002122004

WORK-FAMILY CONFLICT AMONG MOTHERS WORKING AS NURSES

Afifah Nurrahmah Riadhunissa¹, Ayu Purnamasari²

ABSTRACT

Work-family conflict is a condition that is felt when work roles interfere with family roles or vice versa. This study aims to determine the description of work-family conflict in mothers who work as nurses.

There were 120 participants in this study and 36 people were used as trial participants. Measurements were made with a standardized scale modified by the researcher based on the theory of Netemeyer, Boles and McMurrian (1996). The work-family conflict scale consists of 30 items with a Cronbach alpha coefficient of 0.949. The data analysis used was descriptive statistical technique.

The results showed that the majority of mothers who worked as nurses were in the moderate work-family conflict category. The results of additional analysis also revealed that mothers who work as nurses in early adulthood, divorced marital status, the age of the youngest child in the middle and late childhood stages, and do not have ART have a higher mean rank value and are more vulnerable to work-family conflict.

Kata Kunci: Work-Family Conflict, Nurse

¹Student at Psychology Department, Faculty of Medicine, Sriwijaya University

²Lecturer at Psychology Department, Faculty of Medicine, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I



Ayu Purnamasari, S.Psi., M.A

NIP. 198612152015042004

Dosen Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, MA., Psy

NIP. 198409222018032001



Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan hal pokok yang esensial serta merupakan suatu faktor yang sangat berharga didalam hidup. Menurut UU No. 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, sehatw adalah keadaan sehat baik secara fisik, mental, spiritual, maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Dalam suatu sistem kesehatan, rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang sangat penting. Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kementerian Kesehatan RI, 2019).

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 3 Tahun 2020, tenaga kerja di rumah sakit terdiri dari tiga belas jenis tenaga kerja yang beberapa diantaranya adalah tenaga medis, tenaga kebidanan, dan tenaga keperawatan. Menurut Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, dijelaskan bahwa perawat merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam negeri maupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai peraturan. Data terakhir menunjukkan bahwa perawat di Indonesia saat ini berjumlah 676.841 perawat dengan STR status aktif (Badan Riset dan Inovasi Nasional, 2023).

Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan secara konsisten dan terus-menerus selama 24

jam kepada klien (Departemen Kesehatan RI, 2002). Hal ini sejalan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2003) yang menyatakan bahwa perawat jaga di rumah sakit termasuk pada pekerja yang bekerja terus menerus, termasuk pada hari libur resmi. Menurut Asmadi (Sawitri & Siswati, 2019) dalam memberikan pelayanan, perawat juga mengikuti standar perawatan, kode etik, dan berada dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan.

Perawat memiliki peran yang besar dalam memberikan pelayanan kesehatan karena memiliki jumlah profesi yang paling dominan di rumah sakit yaitu sekitar 55%-65% (Sudono, Arumawati & Haris, 2017). Namun menurut Wagner (dalam Jalil & Fanggida, 2020) bahwa dibanding sektor lain, petugas layanan kesehatan, termasuk tenaga perawat, lebih cenderung mengalami tekanan pekerjaan. Hal ini dikarenakan perawat memiliki peran yang tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit dan memiliki kontak paling lama dengan pasien (Jalil & Fanggida, 2020).

Penelitian Rifana (2018) mengungkapkan bahwa dengan adanya tekanan pekerjaan yang terjadi, kurangnya waktu seorang perawat untuk keluarganya baik sebagai orang tua atau pasangan akan menyebabkan perawat merasa kesulitan untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai orang tua. Saat di dalam lingkungan kerja, seperti halnya lelaki, wanita dituntut untuk mampu bekerja dengan baik. Sedangkan di lingkungan keluarga, wanita juga dituntut untuk mampu menjalankan perannya sebagai seorang ibu dan istri. Oleh karena adanya tuntutan

peran ganda tersebut, secara potensial wanita akan mengalami *work-family conflict* (Susanti & Ekayati, 2013).

Pada beberapa penelitian terdahulu ditemukan bahwa sekitar 78% ibu yang bekerja sebagai perawat mengalami *work-family conflict* pada kategori yang tinggi dan sangat tinggi (Pamintaningtiyas & Soetjningsih, 2020). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa sebanyak 75% perawat memiliki *work-family conflict* yang tinggi (Kosnadi & Sartika, 2023) serta 70% perawat wanita yang sudah menikah memiliki *work-family conflict* pada kategori tinggi dan sangat tinggi (Mahdiatunnisa & Abdurrohman, 2020). Hasil penelitian Aulia dan Rozanna (2020) juga mengungkapkan bahwa 59% responden perawatnya berada pada kategori *work-family conflict* yang tinggi yang berarti perawat tersebut merasakan konflik *interrole*, dimana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan, dan tekanan yang diciptakan oleh satu peran dapat mengganggu peran yang lainnya terlebih pada responden yang memiliki anak usia dibawah lima tahun.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sabil dan Marican (dalam Anggraeni & Wahyuni, 2019) jam kerja memiliki hubungan positif terhadap *work-family conflict*. Jam kerja yang terikat dengan adanya *shift* dan beban kerja yang berat karena waktu dan upaya yang berlebihan untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa dilakukan untuk melakukan aktivitas bersama keluarga (Fridayanti, 2021).

Secara umum, jam kerja di rumah sakit menggunakan sistem *shift*, dimana *shift* kerja rumah sakit di Indonesia terdiri dari tiga *shift* , yaitu: *shift* pagi bekerja selama 7 jam mulai jam 07.00-14.00, *shift* sore bekerja selama 7 jam mulai jam

14.00-21.00, dan *shift* malam bekerja selama 10 jam mulai 21.00-07.00 (Seguh, Kolibu & Kawatu, 2019). Penelitian Nasus, Saputri, dan Tulak (2023) mengungkapkan bahwa adanya jadwal *shift* malam mengharuskan perawat wanita untuk bekerja mulai malam hari hingga pagi hari dan mengakibatkan perawat tersebut harus meninggalkan keluarganya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perawat dimana hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya *work-family conflict*.

Hasil penelitian Nofrizal dan Nugraha (2017) juga menyatakan hal serupa dimana *shift* malam menyebabkan adanya konflik antara perawat dengan suami dikarenakan kurangnya komunikasi dan adanya tanggung jawab yang tidak bisa terpenuhi. Suami juga mengeluhkan intensitas waktu bertemu berkurang. Selain itu, *shift* sore juga menyebabkan perawat akan tiba dirumah sekitar pukul 22.00 malam, sehingga sulit memiliki waktu bersama pasangan dikarenakan sepulang kerja mereka telah kelelahan sampai dirumah.

Agustina dan Sudibya (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa perawat wanita yang telah menikah dan mengalami peran ganda dimana harus menjalani peran sebagai perawat sekaligus ibu rumah tangga sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan urusan rumah tangga. Hal ini dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan serta tekanan dalam menjalani dua peran sekaligus dapat menjadi sumber potensial terjadinya tekanan kerja yang mana salah satu peran terkadang dapat mengganggu peran lainnya. Situasi ini dikenal dengan istilah *work-family conflict*.

Work-family conflict dapat dirasakan oleh pria maupun wanita, namun dalam banyaknya penelitian mengungkapkan bahwa seorang wanita memiliki peluang yang lebih besar untuk mengalami *work-family conflict* (Mubassyir & Herachwati, 2014). Hasil penelitian Jalil dan Fanggidae (2020) juga menunjukkan bahwa perawat wanita yang telah menikah cenderung memiliki *work-family conflict*. Sianturi dan Zulkarnain (2013) juga menyatakan bahwa perempuan yang mengalami *work-family conflict* kemungkinan kurang mampu dalam menjalankan hal-hal positif dalam hidupnya sehingga dapat membuat ibu yang bekerja lebih mudah mengalami konflik peran.

Menurut Coban dan Irnis (2016) *work-family conflict* sebagai hilangnya sumber daya dalam proses pemenuhan peran dan tanggung jawab pada pekerjaan dan keluarga. *Work-family conflict* juga merupakan konflik yang timbul dikarenakan ketidakmampuan membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja (Tjokro & Asthenu, 2017). Ketegangan dalam *work-family conflict* terjadi ketika salah satu peran menyebabkan penundaan akan pekerjaan lainnya, seperti dua penyebab *work-family conflict* berdasarkan waktu yaitu, tidak dapat membagi waktu sehingga tidak dapat memenuhi harapan individu sekitar akan kehadiran wanita berperan ganda, dan yang kedua adalah tidak dapatnya membagi waktu sehingga tidak berkonsentrasi ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang lain dan meninggalkan pekerjaan yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985).

Netemeyer dan McMurrian (1996) membagi *work-family conflict* menjadi dua aspek yaitu *work-family conflict* yang merupakan suatu bentuk konflik

interrole di mana tuntutan umum, waktu yang digunakan, dan tekanan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu tanggung jawab pada keluarga serta *family-work conflict* yang berarti suatu bentuk konflik *interrole* di mana tuntutan umum, waktu yang digunakan, dan tekanan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab pada pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti hendak melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat bagaimana gambaran *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat.

B. Rumusan Penelitian

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai perawat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu dapat memberikan informasi dan manfaat teoritis mengenai kajian di bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan agar dapat mengatasi serta mengendalikan terjadinya *work-family conflict* yang mungkin dialami pada ibu yang bekerja sebagai perawat.

b. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman dan gambaran untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang *work-family conflict*.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang akan dibahas oleh peneliti yaitu “Gambaran *Work-Family Conflict* pada Ibu yang Bekerja sebagai Perawat”. Peneliti menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan judul penelitian yang akan diteliti.

Pertama, pada penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Isti Anggarwati dan Winny Puspasari Thamrin pada tahun 2019 yang berjudul “*Work-family-conflict* dan *psychological well-being* pada ibu bekerja”. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 96 orang yang tinggal di Tangerang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dan *psychological well-being* pada ibu bekerja.

Perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian di atas terdapat pada variabel dan subjek yang digunakan. Pada penelitian di atas

variabel bebasnya adalah *work-family conflict* dan variabel terikatnya *psychological well-being* sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti hanya menggunakan satu variabel saja yaitu *work-family conflict*. Pada penelitian di atas subjek yang digunakan adalah ibu bekerja sedangkan peneliti menggunakan subjek ibu yang bekerja sebagai perawat.

Kedua, penelitian yang berjudul “Hubungan antara *work-family conflict* dengan *psychological well-being* pada ibu yang bekerja sebagai perawat di rumah sakit sumber kasih cirebon” yang diteliti oleh Ignatia Dimarda Pamintaningtiyas dan Christiana Hari Soetjiningasih (2020). Penelitian ini memiliki subjek berjumlah 50 perawat. Penelitian di atas memiliki hasil yang menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan *work-family conflict* dengan *psychological well-being* pada ibu yang bekerja sebagai perawat di RS Sumber Kasih Cirebon.

Perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dan di atas yaitu terletak pada variabel dan subjek penelitian. Penelitian di atas memiliki variabel bebas *work-family conflict* dan variabel terikatnya *psychological well-being* sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel saja yakni *work-family conflict*. Penelitian di atas memiliki subjek ibu yang bekerja sebagai perawat di rumah sakit sumber kasih cirebon sedangkan peneliti menggunakan subjek ibu yang bekerja sebagai perawat saja.

Ketiga, Penelitian yang diteliti oleh Karina Putri Utami Dan Yeny Duriana Wijaya (2018) yang berjudul “Hubungan dukungan sosial pasangan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja”. 88 ibu bekerja yang tinggal di

perumahan telaga gading serpong, sektor catalina merupakan subjek pada penelitian ini. Penelitian di atas memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara dukungan sosial pasangan dan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja.

Perbedaan penelitian di atas dan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada variabel dan subjek yang digunakan. Variabel dukungan sosial pasangan dan konflik pekerjaan-keluarga merupakan variabel pada penelitian di atas sedangkan *work-family conflict* merupakan variabel yang akan peneliti gunakan. Penelitian ini juga menggunakan ibu bekerja yang tinggal di perumahan telaga gading serpong, sektor catalina sedangkan peneliti menggunakan subjek ibu yang bekerja sebagai perawat.

Keempat, Penelitian yang berjudul “Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan swiss belinn hotel” yang dilakukan oleh I Putu Suartana dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2021) 60 karyawan Swiss Belinn Hotel Legian menjadi subjek pada penelitian ini. Adanya pengaruh stres kerja secara negatif dan signifikan pada kepuasan kerja, pengaruh beban kerja secara negatif dan signifikan, serta *work-family conflict* berpengaruh secara negatif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel Legian merupakan hasil dari penelitian ini.

Perbedaan penelitian di atas dan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel dan subjek penelitian, dimana variabel stres kerja, beban kerja, dan *work-family conflict* digunakan pada penelitian di atas sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel saja yaitu *work-family conflict*.

Penelitian ini juga menggunakan subjek karyawan Swiss Belinn Hotel Legian sedangkan peneliti menggunakan subjek ibu yang bekerja sebagai perawat.

Kelima, penelitian dengan judul “Pengaruh beban kerja berlebih dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja melalui kelelahan emosional” oleh Reni Septyaningsih dan Palupiningdyah (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita RSJD Dr Amino Gondohutomo Semarang. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 75 perawat wanita RSJD Dr Amino Gondohutomo Semarang. Hasil dari penelitian di atas mengungkapkan bahwa beban kerja berlebih dan *work-family conflict* berpengaruh pada kelelahan emosional dan kelelahan emosional berpengaruh pada kinerja. Hubungan antara beban kerja berlebih atas kinerja serta hubungan antara *work-family conflict* pada kinerja berhasil dimediasi oleh kelelahan emosional.

Perbedaan penelitian di atas dan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel dan subjek penelitian, dimana variabel beban kerja berlebih, *work-family conflict*, kinerja dan kelelahan emosional digunakan pada penelitian di atas sedangkan *work-family conflict* merupakan satu-satunya variabel yang peneliti akan gunakan. Subjek penelitian ini dan peneliti juga berbeda yang mana penelitian ini menggunakan subjek perawat wanita RSJD Dr Amino Gondohutomo Semarang sedangkan peneliti ibu yang bekerja sebagai perawat.

Keenam, penelitian dengan judul “*The relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospital nurses.*” Yang diteliti oleh Manar AlAzzam, Raeda Fawzi AbuAlRub, dan Ala H. Nazzal (2017). Penelitian ini memiliki subjek berjumlah 333 responden. Hasil dari penelitian ini menemukan

bahwa perawat terdampak pada kedua sub tipe pekerjaan dan konflik keluarga, namun lebih banyak mengalami konflik pekerjaan ke keluarga daripada konflik keluarga ke pekerjaan.

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel dan subjek penelitian. Variabel bebas *work-family conflict* dan variabel terikat *job satisfaction* digunakan pada penelitian di atas sedangkan *work-family conflict* merupakan variabel tunggal pada penelitian ini. Subjek penelitian ini juga pada perawat rumah sakit sedangkan ibu yang bekerja sebagai perawat merupakan subjek penelitian peneliti.

Ketujuh, penelitian dengan judul “*work-family conflict and enrichment in nurses: between job demands, perceived organisational support and work-family backlash*” yang diteliti oleh Ghislieri, C., Gatti, P., Molino, M., dan Cortese, C. G (2017). Penelitian ini memiliki subjek yang merupakan 500 perawat di sebuah rumah sakit Italia. *Work-family conflict* ditemukan mempunyai hubungan positif dengan tuntutan pekerjaan dan reaksi atasan, dan hubungan negatif dengan persepsi dukungan organisasi. *Work-family enrichment* ditemukan memiliki hubungan negatif dengan tuntutan pekerjaan dan hubungan positif dengan persepsi dukungan organisasi. Tidak ada hubungan signifikan yang ditemukan antara pengayaan pekerjaan-keluarga dan kedua dimensi reaksi balik

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel dan subjek penelitian, dimana penelitian ini menggunakan variabel *work-family conflict*, *work-family enrichment*, *job demands*, *perceived organisational support* dan *work-family backlash* sedangkan peneliti hanya

menggunakan satu variabel yaitu *work-family conflict*. Perawat di rumah sakit merupakan subjek penelitian di atas sedangkan peneliti menggunakan subjek ibu yang bekerja sebagai perawat.

Kedelapan, penelitian dengan judul “*Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference.*” Oleh Daantje Derks, Arnold B Bakker, Pascale Peters, dan Pauline Van Wingerden (2016). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi para integrator, penggunaan ponsel pintar selama waktu di luar pekerjaan mungkin bermanfaat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga secara bersamaan, yang dapat mengurangi *work-family conflict* dan meningkatkan kinerja peran keluarga; sedangkan untuk segmen tidak ditemukan efeknya.

Perbedaan penelitian di atas dengan yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel dan subjek penelitian. Variabel *work-related smartphone use, work-family conflict* dan *family role performance* digunakan pada penelitian di atas sedangkan *work-family conflict* merupakan variabel tunggal yang akan peneliti gunakan. Peneliti di atas menggunakan subjek karyawan sedangkan subjek penelitian peneliti adalah ibu yang bekerja sebagai perawat.

Kesembilan, dalam penelitian yang ditulis oleh Mohsen Golpavar, Mahnaz Zeraatie, dan Hamid Atashpour (2014) yang berjudul “*The relationship of work-family conflict and spillover with psychological and physical well-being among female nurses*”. Penelitian ini melibatkan 197 perawat wanita yang bekerja di dua rumah sakit pemerintah di Kota Isfahan selama musim dingin. Penelitian ini

menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan *work-family spillover* dapat mengganggu *psychological* dan *physical well-being*.

Perbedaan penelitian di atas dan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel dan subjek penelitian. Variabel *work-family conflict*, *work-family spillover*, dan *psychological* dan *physical well-being* merupakan variabel pada penelitian ini. Sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel saja yaitu *work-family conflict*. Penelitian di atas melibatkan perawat wanita yang bekerja di dua rumah sakit pemerintah di Kota Isfahan sedangkan peneliti memiliki subjek ibu yang bekerja sebagai perawat.

Terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Chantal Remery dan Joop Schippers (2019) yang berjudul “*Work-family conflict in the european union: the impact of organizational and public facilities*” Hasil penelitian ini menunjukkan intensitas *work-family conflict* tidak terlalu bervariasi di EU28. Di sebagian besar negara, laki-laki mengalami lebih sedikit konflik pekerjaan-keluarga dibandingkan perempuan, meskipun perbedaannya kecil.

Perbedaan penelitian di atas dan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel dan subjek penelitian. Penelitian ini meneliti variabel *work-family conflict* dan *work-family facility* sedangkan peneliti akan meneliti variabel tunggal yaitu *work-family conflict*. Penelitian di atas melibatkan pekerja di beberapa negara Eropa sedangkan peneliti memiliki subjek ibu yang bekerja sebagai perawat.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti saat ini berbeda dari penelitian-penelitian

sebelumnya, baik dalam hal variabel, metode, dan subjeknya. Dengan kata lain, penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), 775-808.
- Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). Konflik peran ganda dan keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 5(2), 63-69.
- AlAzzam, M., AbuAlRub, R. F., & Nazzal, A. H. (2017). The relationship between work family conflict and job satisfaction among hospital nurses. *Nursing Forum. Wiley Periodicals, Inc.*
- Anggarwati, P. I., Thamrin, W. P. (2019). Work family-conflict dan psychological wellbeing pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*. 12 (2), 200-212.
- Anggraeni, M & Wahyuni, Z. I. (2019). Pengaruh job demands, dukungan sosial suami, dan faktor demografi terhadap work-family conflict karyawan bank yang telah menikah. *Humanitas*. 3(3)
- Arfidianingrum, D., Nuzulia, S., & Fadhallah, R. A. (2013). Hubungan antara adversity intelligence dengan work-family conflict pada ibu yang bekerja sebagai perawat. *Developmental and Clinical Psychology*. 2 (2).
- Apollo & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. Universitas Khatolik Widya Mandala Madiun. *Jurnal Psikologi*. 13(1).
- Asiedu, E. E. A., Annor, F., Amponsah-Tawiah, K., & Dartey-Baah, K. (2018). Juggling family and professional caring: Role demands, work-family conflict and burnout among registered nurses in Ghana. *Nursing open*, 5(4), 611-620.
- Aulia, A., & Rozanna, A. (2020). Hubungan Work-Family Conflict dengan Subjective Well-Being Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah. *Prosiding Psikologi* [http://dx. doi. org, 10\(v6i2\), 23630](http://dx.doi.org/10(v6i2), 23630).
- Azwar, S. 2021. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Riset dan Inovasi Nasional. (2023). Capai kebutuhan pekerja kesehatan, BRIN bahas globalisasi migrasi tenaga perawat indonesia. Diakses pada 12 Desember 2023. <https://brin.go.id/news/116730/capai-kebutuhan-pekerja-kesehatan-brin-bahas-globalisasi-migrasi-tenaga-perawat-indonesia>
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). *Handbook of Work Stress*. California: Sage Publications, Inc.
- Britt, T. W., & Dawson, C. R. (2005). Predicting work-family conflict from workload, job attitudes, group attributes, and health: A longitudinal

- study. *Military Psychology*, 17(3), 203-227.
- Burke, R. J., Moodie, S., Dolan, S., & Fiksebaum, L. (2012). Job demands, social support, work satisfaction and psychological well-being among nurses in Spain. *ESADE Business School Research Paper No. 233*. Doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2117051>.
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2).
- Carlson, K. (2000). "Construction and initial validation of a multidimensional measure of work family conflict". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 5, 2, pp. 249–276.
- Carlson, Kacmar, Williams. (2014). Interferences between work and family among male and female executives in Nigeria. *African Journal of Business Management*. 4 (6).
- Coban, H., & İrmış, A. (2016). Work-family conflict and burnout in Turkish banking industry.
- Darwis, A. M. (2022). Hubungan konflik peran ganda terhadap kinerja pada pekerja perempuan di kota Makassar. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 8(2).
- Dayatri, N. F., & Mustika, M. D. (2021). Peran dukungan sosial terhadap work-family conflict dan employment-related guilt ibu bekerja di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(2), 72-84.
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & Van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human relations*, 69(5), 1045-1068.
- Dewi, R., dkk. (2021). Family work conflict in the pandemic period for Indonesian medical representatives: the meaningful role of work and psychological capital. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. 4 (4).
- Fitria, Y & Muhdi, N. (2017). Hubungan antarakonflik peran ganda dengan psychological well-being pada dokter perempuan berkeluarga yang menjalani program pendidikan dokter spesialis-1 di RSUD dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Psikiatri Surabaya*. 6 (1), 37-47.
- Fridayanti & Yulinar, Y. Y. (2021). Work family conflict dan pengaruhnya terhadap psychological well being pada pekerja pabrik perempuan. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*. 17 (1).
- Gary Howard, W., Howard Donofrio, H., & Boles, J. S. (2004). Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 27(3), 380-

395.

- Ghislieri, C., Gatti, P., Molino, M., & Cortese, C. G. (2017). Work–family conflict and enrichment in nurses: between job demands, perceived organisational support and work–family backlash. *Journal of nursing management*, 25(1), 65-75.
- Golparvar, M., Zeraati, M., & Atashpour, H. (2014). The relationship of work-family conflict and spillover with psychological and physical well-being among female nurses. *Journal of Research and Health*, 4(3), 778-787.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1).
- Greenhaus, J. H., & Foley, S. (2007). The intersection of work and family lives. In H. Gunz & M. Preiperl (Eds), *Handbook of Career Studies* (hal. 131-152). Thousand Oaks, LA: Sage
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90.
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2017). Work family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381-398.
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). The work–family conflict scale (wafcs): development and initial validation of a self-report measure of work–family conflict for use with parents. *Child Psychiatry & Human Development*. Doi: 10.1007/s10578-014-0476-0
- Hennessy, Kelly.D. 2005. Work family conflict self-efficacy: a scale validation study. *Faculty of the graduate school of the university of maryland, College Park in partial fulfillment of requirements for the degree of Master of art*.
- Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Jenis dan Sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus. Lembaran RI Tahun 2003 Nomor Kep. 233. Jakarta.
- Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. Lembaran RI Tahun 2014. Jakarta.
- Indriani, D., & Sugiasih, I. (2016). Dukungan sosial dan konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis karyawan pt. Sc enterprises semarang. *Proveksi*. 11 (1), 46-54. Doi:<http://dx.doi.org/10.30659/jp.11.1.46-54>.
- Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja: Studi Kasus Pada Karyawan Wanita Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta. *Mimbar Administrasi Fisip Untag Semarang*, 19(1), 87-103.
- Jalil, U. R., Fanggidae, R. E., & Fanggidae, A. H. J. (2020). Pengaruh konflik peran ganda dan psychological well- being terhadap kinerja (studi pada perawat wanita rsud s.k.lerik kota kupang). *Jurnal Ekobis*. 10 (2), 237-247.

- Kementerian Kesehatan. (2022). Pusat data dan informasi kementerian kesehatan RI.
- Kosnadi, M. A., & Sartika, D. (2023, January). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention dengan Perceived Organizational Support sebagai Variabel Moderator pada Perawat Wanita Masa Pandemi Covid-19. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 3, No. 1, pp. 566-573).
- Labrague, L. J., Ballad, C. A., & Fronda, D. C. (2021). Predictors and outcomes of work-family conflict among nurses. *International Nursing Review*, 68(3), 349-357.
- Lestari, Y. I. (2017). Fear of success pada perempuan bekerja ditinjau dari konflik peran ganda dan hardiness. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 55-63.
- Mahdiatunnisa, S., & Abdurrohim, A. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Konflik Peran Ganda Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Proyeksi*, 15(1), 78-87.
- Mariyanti, S., Lunanta, L. P., & Handayani, S. (2021). Optimisme Ibu Bekerja Di Indonesia Ditinjau Dari Work-Family Conflict Dan Kepemilikan Asisten Rumah Tangga. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 19(02).
- Mubassyir, A. H., & Herachwati, N. (2014). Pengaruh work-family conflict terhadap kinerja perawat wanita dengan variabel intervening komitmen organisasional di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Manajemen Teori Dan Terapan*, 7(3), 143-162.
- Nasus, E., Saputri, E., & Tulak, G. T. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(7), 657-663.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. 81 (4).
- Netemeyer, Richard G., (2010). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*. 81 (0)
- Nofrizal, D. F., & Nugraha, S. (2017). Hubungan antara work family conflict dengan marital satisfaction (Studi korelasi pada perawat yang sudah menikah di instalasi rawat inap rumah sakit dustira cimahi). *Prosiding Psikologi*, 632-638.
- Noli, F. J., Sumampouw, O. J., & Ratag, B. T. (2021). Usia, Masa Kerja Dan Keluhan Nyeri Punggung Bawah Pada Buruh Pabrik Tahu. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 2(1), 015-020.
- Paminintaningtiyas, I. D & Soetjningsih, C. H. (2020). Hubungan antara work family conflict dengan psychological well-being pada ibu yang bekerja

- sebagai perawat di rumah sakit sumber kasih cirebon. *Jurnal Psikologi Konseling*. 16 (1).
- Polat, Ş., Kutlu, L., Ay, F., Erkan, H. A., & Doğrusöz, L. A. (2018). The relationship between work-family conflict, organizational silence and social support in nurses at a university hospital. *Journal of Psychiatric Nursing/Psikiyatri Hemsireleri Dernegi*, 9(3).
- Pratiwi, D., & Pratiwi, A. (2014). Hubungan konflik peran ganda dengan psychological well being pada ibu bekerja sebagai pegawai bank. *Skripsi: Universitas Brawijaya*.
- Rahayuningsih, S. F., & Aarsal, T. (2024). Manajemen Konflik Menantu dan Mertua Perempuan yang Tinggal Satu Rumah di Desa Tlogopragoto, Kecamatan Mirit, Kabupaten Kebumen. *Solidarity: Journal of Education, Society and Culture*, 13(1), 209-224.
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier: Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 152-165.
- Remery, C., & Schippers, J. (2019). Work-family conflict in the European Union: the impact of organizational and public facilities. *International journal of environmental research and public health*, 16(22), 4419.
- Rhéaume, A. (2022). Job characteristics, emotional exhaustion, and work-family conflict in nurses. *Western journal of nursing research*, 44(6), 548-556.
- Rifana, R. R. (2018). Perbandingan model regresi poisson dan zero-inflated poisson (zip) untuk menganalisis penyakit kusta di indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Semarang)
- Santrock, J.W. 2012. *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup (Edisi Ketigabelas Jilid I)*. Jakarta: Erlangga.
- Sausan, N., Imawati, D., & Mariskha, S. E. (2023). Pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap konflik peran ganda (work family conflict) pada perawat wanita di rsud aji muhamad parikesit tenggarong. *Motivasi*, 9(1), 47-52.
- Sawitri, D & Siswati. (2019). Hubungan antara self-compassion dengan psychological well-being pada perawat instalasi rawat inap rsud kabupaten jombang. *Jurnal Empati*. 8(2).
- Seguh, F., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. (2019). Hubungan Shift Kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *eBiomedik*, 7(2)
- 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(1), 1051-1062.

- Septyaningsih, R., & Palupiningdyah, P. (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4), 461-472.
- Sianturi, M. M., & Zulkarnain. (2013). Analisis work family conflict terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal Sains dan Praktik Psikologi*. 1(3).
- Solichah, N., Fardana, N. A., & Samian, S. (2025). Theoretical framework used in parental involvement research: A scoping review. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 14(1).
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sudono, B., Arumawati, D. S., & Haris, R. A. (2017). Gambaran kemampuan berpikir kritis perawat primer dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Islam Surakarta. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia (JIKI)*, 10(1).
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanti, S & Ekayati, I. N. (2013). Peran pekerjaan, peran keluarga, dan konflik pekerjaan pada perawat wanita. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. 2 (2), 183-190.
- Tjokro, C. I., & Astheny, J. R. (2017). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Arthavidya Jurnal Ekonomi*. 17 (1).
- Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 16(1).
- Widiningtyas, K. (2022). Dinamika Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja yang Menjalani Dual Earner Family. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4(2), 202-218.
- Widodo, A., & Andawiningtyas, K. (2017). Pengantar Statistika. UB Press: Malang.
- Zulkarnain, A. (2013). The mediating effect of quality of work life on the relationship between career development and psychological well being. *International Journal of Research Studies in Psychology*. 2 (3). Doi: 10.5861/ijrsp.2013.259.