

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN WORK  
FAMILY BALANCE PADA PERAWAT YANG TELAH  
MENIKAH**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Psikologi**

**Oleh :**

**Affiah Khairunnisa**

**04041181722020**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN**  
**SKRIPSI**

Nama : Afifah Khairunnisa  
NIM : 04041181722020  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Judul Proposal Penelitian : Hubungan Dukungan Sosial dengan *Work Family Balance* pada Perawat yang Telah Menikah

Palembang, 23 Maret 2022

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dewi Anggraini, S.Psi., MA  
NIP 198311022012092201



Indra Prapto Nugraha, S.Psi., M.Si  
NIP 199407072018031001

Mengetahui

Ketua Program Studi Psikologi



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

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *WORK FAMILY BALANCE*  
PADA PERAWAT YANG TELAH MENIKAH

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh  
Afifah Khairunnisa

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 29 Maret 2022

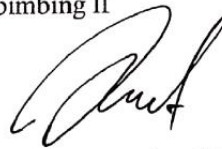
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



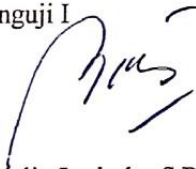
Dewi Anggraini, S.Psi., MA  
NIP 198311022012092201

Pembimbing II



Indra Prapto Nugraha, S.Psi., M.Si  
NIP 199407072018031001

Penguji I



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

Penguji II



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., MA., Psy  
NIP 198409222018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi



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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, Afifah Khairunnisa, dengan disaksikan tim penguji skripsi, menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat keserjanaan di suatu perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara jelas tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat keserjanaan saya dicabut.

Palembang, 29 Maret 2022

Yang menyatakan,



Afifah Khairunnisa  
NIM 04041181722020

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, peneliti masih diberikan kesempatan, kesehatan dan perlindungan, serta diberikan kekuatan sehingga mampu untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi. Shalawat serta sala selalu terlimpahkan kepada junjungan Nabi besar Rasulullah Muhammad SAW. yang dengan kemuliannya dapat membawa rahmat ke muka bumi ini. Saya persembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang tercinta.

1. Orang tua dan eyang. Umi dan abi yang telah membesarkan dan selalu memberikan kasih sayang, dukungan serta doa untuk semua hal baik yang saya lakukan. Serta eyang, yang selalu mendoakan kebaikan dan kelancaran kepada saya.
2. Adik adik saya, Fadlan, Azizah dan Hafidzah. Yang telah memberikan warna dikehidupan saya, berbagi canda tawa walaupun kebanyakan berantem nya ya tapi terima kasih sudah jadi alasan mbak Icha hidup sampai sekarang. Semoga dengan ini, mbak bisa membuat kalian bangga.
3. My self, Afifah. Terima kasih sudah berjuang sejauh ini dan tidak nyerah walaupun banyak hal-hal yang tidak mengenakan sedang terjadi. Tidak ada kata terlambat buat apapun itu, pip. You killed it, pipah! Much love.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, peneliti masih diberi kesehatan dan kesempatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Dukungan Sosial dengan *Work Family Balance* pada Perawat yang Telah Menikah”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari banyak pihak yang memberikan bantuan, doa, serta bimbingan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Dewi Anggraini, S.Psi., MA selaku dosen pembimbing skripsi I dan pak Indra Prapto Nugraha, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi II.
6. Amalia Juniarly, S.Psi., MA., Psikolog dan ibu Yeni Anna Appulembang, S.Psi., MA., Psy selaku penguji I dan II.
7. Amalia Juniarly, S.Psi., MA., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik
8. Seluruh dosen dan staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
9. Subjek penelitian yaitu perawat wanita yang bekerja di rumah sakit.
10. Gapapa, Nadia dan Ulik. Yang masih berada di sisi saya selama ini dari MTs sampai sekarang dan telah banyak membantu maupun menghibur.

11. Anehers, Febby dan Dela. Yang selalu membantu memberikan saran, masukan, berbagi canda tawa, mendengarkan keluh kesah saya selama ini serta tiada hentinya dalam mendukung saya
12. Dewi Oktaviani, orang yang paling saya sayangi, yang bisa bikin saya selalu bahagia dan membantu saya dalam hal apapun itu.
13. Teman-teman yang menemani masa kuliah dan banyak membantu saya, Aliyah, Arni, Diana, Ismi, Kultsum, Ummul dan Yessy serta teman-teman 2017 B(erisik) yang banyak memberikan kenangan indah di masa-masa kuliah yang tidak akan terlupakan.
14. Orang-orang hebat, GOT7 dan NCT. Yang telah menghiasi kehidupan saya sehingga lebih berwarna dengan semua karya-karyanya yang ada selama ini.
15. Chenle dan Renjun, yang mengajarkan saya tentang kehidupan dan tidak menyerah dalam hal apapun itu. Selalu memberikan support dan membantu kehidupan saya melalui kalimat dan semua karyanya. Sijeuni Assemble.

Peneliti menyadari bahwa dalam pengerjaan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga kiranya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

Palembang, 29 Maret 2022

Afifah Khairunnisa  
NIM. 04041181722020

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis .....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
A. <i>Work Family Balance</i> .....	14
1. Pengertian <i>Work Family Balance</i> .....	14
2. Faktor-faktor <i>Work Family Balance</i> .....	15
3. Komponen-komponen <i>Work Family Balance</i> .....	17
B. Dukungan Sosial.....	18
1. Pengertian Dukungan Sosial.....	18
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Dukungan Sosial.....	19
3. Tipe-tipe Dukungan Sosial.....	21
C. Hubungan Dukungan Sosial dengan <i>Work Family Balance</i> .....	23



D.	Kerangka Berpikir.....	25
E.	Hipotesis Penelitian.....	25
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
1.	<i>Work Family Balance</i> .....	26
2.	Dukungan Sosial.....	27
C.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
1.	Populasi.....	27
2.	Sampel.....	28
3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	28
D.	Metode Pengumpulan Data.....	29
1.	Skala Psikologis.....	29
E.	Validitas dan Reliabilitas.....	31
1.	Validitas.....	31
2.	Reliabilitas.....	32
F.	Metode Analisis Data.....	32
1.	Uji Asumsi.....	33
2.	Uji Hipotesis.....	34
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
A.	Orientasi Kancan Penelitian.....	35
B.	Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	40
1.	Persiapan Administrasi.....	40
2.	Persiapan Alat Ukur.....	40
3.	Pelaksanaan Penelitian.....	44
C.	Hasil Penelitian.....	48
1.	Deskripsi Subjek Penelitian.....	48
2.	Deskripsi Data Penelitian.....	51
3.	Uji Analisis Data Penelitian.....	53
D.	Analisis Tambahan.....	56
1.	Uji Beda dukungan sosial dan <i>Work Family Balance</i> Berdasarkan Usia.....	56
2.	Uji Beda dukungan sosial dan <i>Work Family Balance</i> Berdasarkan Usia Anak.....	57
3.	Tingkat <i>Mean</i> pada Skala <i>Work Family Balance</i> .....	58

4. Tingkat <i>Mean</i> pada Skala Dukungan Sosial.....	58
E. Pembahasan.....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64
1. Bagi subjek penelitian.....	64
2. Bagi pasangan / suami.....	65
3. Bagi rekan kerja.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Pedoman Penilaian Setiap Aitem Skala Penelitian.....	30
Tabel 3. 2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Family Balance</i> .....	30
Tabel 3. 3 <i>Blue Print</i> Skala Dukungan Sosial.....	31
Tabel 4. 1 Distribusi Skala <i>Work Family Balance</i> Uji Coba.....	39
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work Family Balance</i> .....	39
Tabel 4. 3 Distribusi Skala Dukungan Sosial Uji Coba.....	41
Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru Skala Dukungan Sosial.....	41
Tabel 4. 5 Penyebaran Skala Uji Coba.....	43
Tabel 4. 6 Penyebaran Skala Penelitian.....	45
Tabel 4. 7 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	45
Tabel 4. 8 Deskripsi Tempat Kerja Subjek Penelitian.....	46
Tabel 4. 9 Deskripsi Jumlah Anak Subjek Penelitian.....	47
Tabel 4. 10 Deskripsi Usia Anak Subjek Penelitian.....	47
Tabel 4. 11 Deskripsi Pekerjaan Suami Subjek Penelitian.....	48
Tabel 4. 12 Deskripsi Data Deskriptif Penelitian.....	48
Tabel 4. 13 Rumus Kategorisasi.....	49
Tabel 4. 14 Deskripsi Kategori <i>Work Family Balance</i> Subjek Penelitian.....	49
Tabel 4. 15 Deskripsi Kategori Dukungan Sosial Subjek Penelitian.....	50
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	51
Tabel 4. 17 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	51
Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis.....	52
Tabel 4. 19 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4. 20 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia Anak.....	54
Tabel 4. 21 Tingkat <i>mean</i> pada Komponen <i>Work Family Balance</i> .....	55
Tabel 4. 22 Tingkat <i>mean</i> pada Tipe Dukungan Sosial.....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	71
LAMPIRAN B.....	81
LAMPIRAN C.....	88
LAMPIRAN D.....	109
LAMPIRAN E.....	114
LAMPIRAN F.....	119
LAMPIRAN G.....	121

# HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *WORK FAMILY BALANCE* PADA PERAWAT YANG TELAH MENIKAH

Afifah Khairunnisa<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan *work family balance* pada perawat yang telah menikah. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan dukungan sosial dengan *work family balance* pada perawat yang telah menikah. Partisipan pada penelitian ini adalah 100 perawat yang telah menikah di Indonesia.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan yaitu skala dukungan sosial yang mengacu pada tipe dari Sarafino & Smith (2011) dan skala *work family balance* yang mengacu pada komponen dari Greenhaus, Collins & Shaw (2003). Analisis data menggunakan korelasi *pearson's product moment*.

Hasil korelasi *pearson's product moment* menunjukkan nilai  $R = 0,751$  dengan nilai  $P = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikansi antara dukungan sosial dengan *work family balance*. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

**Kata kunci :** Dukungan Sosial, *Work Family Balance*

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

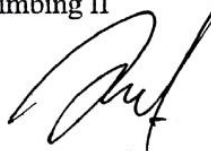
<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., MA  
NIP 198311022012092201

Pembimbing II



Indra Prpto Nugraha, S.Psi., M.Si  
NIP 199407072018031001

Mengetahui,  
Ketua Bagian Program Studi Psikologi



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

**RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL SUPPORT WITH WORK FAMILY  
BALANCE IN MARRIED NURSES**

**Afifah Khairunnisa<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between social support and work family balance in married nurses. The hypothesis of this study is that there is a relationship between social support and work family balance in married nurses. Participants in this study were 100 married nurses in Indonesia.*

*The sampling technique used is purposive sampling technique. The measuring instrument used is the social support scale which refers to the type of Sarafino & Smith (2011) and the work family balance scale which refers to the components of Greenhaus, Collins & Shaw (2003). Data analysis using Pearson's product moment correlation.*

*The results of the Pearson's product moment correlation show the value of  $R = 0.751$  with a value of  $P = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). This shows that there is a positive and significant relationship between social support and work family balance. Thus, the hypothesis in this study can be accepted.*

**Kata kunci :** *Social Support, Work Family Balance*

<sup>1</sup>Student of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

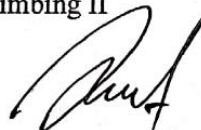
<sup>2</sup>Lecture of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., MA  
NIP 198311022012092201

Pembimbing II



Indra Prpto Nugraha, S.Psi., M.Si  
NIP 199407072018031001



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

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Saat ini terjadi peningkatan tenaga kerja wanita di Indonesia. Rais, Harlen dan Maulida (2017) mengatakan bahwa salah satu faktor yang membuat wanita berpartisipasi dalam dunia kerja adalah keadaan ekonomi. Selain itu menurut Tuwu (2018), seiring dengan perkembangan masyarakat, peran wanita pun menjadi berubah. Dahulu peran utama pria adalah bekerja mencari nafkah sedangkan peran utama wanita yaitu tinggal dirumah mengurus rumah tangga, tapi hal tersebut saat ini telah berubah.

Pandangan bahwa bekerja adalah sarana untuk mengekspresikan dan mencapai kualitas hidup yang lebih merupakan salah satu alasan meningkatnya jumlah wanita yang bekerja (Sverko, Arambasic & Galesic, 2002). Munculnya wanita bekerja di luar rumah membuktikan bahwa wanita telah membangun identitas baru untuk dirinya, tidak hanya sebagai seorang istri yang mengurus rumah tangga namun juga dapat bekerja dan mempunyai karier yang baik (Risnawati, 2016). Menurut *Encyclopedia of Children's Health* (2021) ibu yang bekerja adalah ibu yang bekerja di luar rumah untuk mendapatkan penghasilan di samping pekerjaan yang mereka lakukan di rumah dalam membesarkan anak-anak.

Pekerjaan utama yang paling banyak diminati oleh wanita adalah sektor pendidikan dan kesehatan (Swasti, Ekowati, & Rahmawati, 2017). Dari 10 negara di Asia-Pasifik yang diteliti, Indonesia menempati urutan ke lima dengan

persentase jumlah wanita sebanyak 11%. Sektor pekerjaan paling banyak jumlah wanita di Indonesia diantaranya adalah sektor kesehatan (28,1%), real estate (18%), dan finansial (15%). Salah satu pekerjaan yang diminati wanita pada sektor kesehatan yaitu perawat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ilyas (2001) yang mengemukakan bahwa pekerjaan perawat banyak diminati oleh wanita dibandingkan laki-laki karena keperawatan masih diidentikkan dengan pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan sifat wanita yang lebih sabar, lemah lembut, dan peduli. Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2019 tercatat jumlah perawat wanita di rumah sakit adalah 158.991 orang.

Dalam Undang - Undang nomor 38 tahun 2014 tentang keperawatan dijelaskan bahwa definisi keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat merupakan petugas pelayanan kesehatan di rumah sakit yang bekerja secara *shift*. *Shift* kerja perawat di rumah sakit yang ada di Indonesia terdiri dari tiga *shift* yaitu pagi, sore dan malam. Untuk *shift* pagi mulai bekerja pada jam 07.00-14.00, kemudian untuk *shift* sore mulai bekerja pada jam 14.00-21.00 dan untuk *shift* malam mulai bekerja pada jam 21.00-07.00. Dari pembagian tersebut terlihat bahwa *shift* malam mempunyai waktu kerja yang paling lama (Wijaya, 2005). Perawat di rumah sakit termasuk pekerja yang bekerja terus menerus, termasuk pada hari libur resmi dan dalam penerapannya pekerja yang bekerja terus-menerus akan melakukan pekerjaannya dengan pembagian waktu ke dalam *shift-shift*. (Astuti, Hudhariani, & Agusman, 2020). Hal ini kemudian diatur dalam



Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 233 tahun 2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus.

Menurut Schaufeli dan Jauczur (1994) dalam menjalankan peran dan fungsinya seorang perawat dituntut memiliki keahlian, pengetahuan, dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu pula seorang perawat selalu dihadapkan pada tuntutan idealisme profesi dan sering menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pasien maupun teman sekerja. Mulyadi dan Hannan (2015) mengatakan bahwa perawat secara bergantian menjaga, merawat dan melayani pasien selama 24 jam, sehingga secara praktis perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling sering bertemu dengan pasien. Hal ini membuat perawat dapat mengalami stress seperti yang diungkapkan Nur'Aini (2013) bahwa kesiagaan setiap saat dari perawat dalam menangani pasien serta situasi pekerjaan dan beban kerja yang ada akan membuat perawat mengalami stress.

Menurut Mariati & Raming (2019) perawat yang telah menikah tidak hanya berperan sebagai pekerja tapi berperan juga sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Pada penelitian Tingey, Kiger dan Riley (1996) menunjukkan bahwa wanita memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas rumah tangga yang lebih besar dibandingkan pria, sehingga wanita yang bekerja merasa lebih terikat dengan perannya dibanding dengan pria (Ayunintiyas & Septarini, 2013). Perawat yang telah menikah juga memiliki tanggung jawab secara finansial maupun sosial seperti tanggung jawab untuk menghidupi keluarga dan harus mampu menjalankan fungsi sosial di lingkungan sekitarnya (Mawarti & Yusnilawati, 2018).

Hasil penelitian Maulana (2017) mengatakan bahwa wanita yang bekerja dan telah menikah dituntut agar memiliki *work family balance* yang baik, sehingga semua tugasnya dapat berjalan dengan lancar. Lebih lanjut pada penelitian Hochschild (1989) mengungkapkan bahwa wanita yang bekerja cenderung mengalami “*second shift*” yang dapat menyebabkan *role overload* dan ketidakmampuan menyeimbangkan tuntutan di pekerjaan dan keluarga. Pada penelitian yang dilakukan oleh Guest (2002) juga menunjukkan bahwa wanita yang bekerja dan memiliki anak cenderung mengalami permasalahan *work family balance* yang lebih besar dan lebih sering mengalami *imbalance*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Keene dan Quadagno (2004) yang mengemukakan bahwa 60% dari orang dewasa yang bekerja merasa sulit untuk mencapai keseimbangannya pada pekerjaan dan keluarga, terutama pasangan bekerja yang mempunyai anak-anak dibawah 18.

Rendahnya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat menimbulkan dampak, seperti menurunnya kepuasan dalam bekerja, menurunnya produktivitas dan kinerja, rendahnya komitmen terhadap instansi, peningkatan ketidakhadiran dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, serta karyawan *burnout*, stress kerja, rendahnya kesehatan fisiologis ataupun psikologis, dan kurangnya kinerja dalam kehidupan pribadi maupun keluarga (Poulose & Susdarsan, 2014).

*Work family balance* dapat meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja serta meningkatnya *organizational citizenship behavior* (OCB) (Grzywacz & Carlson, 2007). Selain itu *work family balance* juga dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat *absenteeism*

karyawan (Grzywacz & Carlson, 2007). Allen dan Kiburz (2012) menyatakan bahwa *work family balance* yang baik akan memberikan dampak positif selain di dalam pekerjaan seperti hubungan antara pasangan, waktu yang lebih berkualitas di dalam keluarga, dan dapat menyelesaikan permasalahan keluarga dengan baik.

Beberapa penelitian menunjukkan *work family balance* yang rendah pada perawat yang telah menikah. Peng, Hies, dan Dimotakis (2011) mengatakan bahwa para profesional seperti dokter dan perawat, menemukan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka sangat menantang. Ini karena sebagian besar waktu mereka dituntut untuk bekerja secara intensif dan di bawah jadwal kerja yang tidak biasa (Burke, 2009). Pada hasil penelitian Handayani, Afiati dan Adiyanti (2015) diketahui bahwa sebesar 55% wanita bekerja yang telah menikah menyatakan kesulitan untuk membagi perhatiannya antara kerja dan keluarga, sehingga merasakan adanya beban ataupun konflik dalam dirinya.

Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) *work family balance* adalah sejauh mana seorang individu sama-sama terlibat dan puas dengan perannya di pekerjaan dan di keluarga. Sedangkan Hudson (2005) mendefinisikan *work family balance* sebagai keterlibatan yang memuaskan atau kesesuaian antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) membagi *work family balance* menjadi 3 komponen yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. *Time balance* yaitu jumlah waktu yang sama dalam melakukan peran baik di pekerjaan maupun keluarga. *Involvement balance* yaitu keterlibatan psikologis yang sama terhadap peran dalam pekerjaan maupun

keluarga. *Satisfaction balance* yaitu kepuasan individu yang sama dengan perannya dipekerjaan maupun di keluarga.

Salah satu variabel yang berasosiasi dengan *work family balance* adalah adanya dukungan, dukungan tersebut dapat berasal dari lingkup nasional, organisasi dan keluarga (Abendroth & Dulk, 2011). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasna, Wibowo, dan Mulawarman (2020) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan *work family balance*. Penelitian yang dilakukan Nugraha dan Rini (2021) mengatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel dukungan sosial dan *work family balance*.

Dukungan sosial merupakan tindakan yang benar-benar dilakukan oleh orang lain atau seseorang yang menerima dukungan dan juga mengacu pada indra atau persepsi seseorang yang merasa bahwa kenyamanan, perhatian dan bantuan orang lain tersedia saat dibutuhkan (Sarafino & Smith, 2011). Menurut Sarafino dan Smith (2011) tipe-tipe dukungan sosial ada 4 yaitu *emotional support*, *instrumental support*, *informational support*, dan *companionship support*.

Beberapa penelitian yang menunjukkan pentingnya dukungan sosial pada perawat yang telah menikah. Berdasarkan hasil penelitian Taylor (2009) mengatakan bahwa perawat sebagai individu yang bekerja pada dasarnya memerlukan dukungan sosial, dengan menerima dukungan sosial maka akan membuat perawat yang menerima dukungan sosial menjadi merasa dicintai, diperhatikan, terhormat, dan dihargai. Sementara pada penelitian Rohman, Prihartanti dan Rosyid (1997) mengatakan bila perawat tidak mendapat dukungan

sosial, maka ia akan merasa resah, mengalami kebingungan, merasa tidak mempunyai sandaran untuk bercerita mengenai permasalahannya. Keadaan yang seperti ini tentu akan berdampak negatif pada para perawat dan kinerja rumah sakit yang tidak memuaskan.

Berdasarkan hasil penelitian Nugraha dan Kustanti (2020) terhadap dukungan sosial suami yang diterima oleh perawat menunjukkan adanya bantuan positif. Dukungan yang diberikan oleh suami menjadikan perawat merasa adanya kenyamanan, diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Pada penelitian Sari, Ahsan & Supriati (2017) mengatakan bahwa perawat yang dukungan sosialnya rendah akan merasa kurang nyaman disaat bekerja yang disebabkan dari hubungan yang kurang harmonis. Ketika perawat merasa bosan atau menemui masalah dalam pekerjaan, mereka akan mencari bantuan dan dukungan dari orang-orang yang berada di sekitar lingkungan kerjanya, terutama dari rekan kerja. Selanjutnya, dukungan sosial memiliki peran berpengaruh dalam keadaan suasana hati dan memiliki kekuatan untuk mengurangi efek stres pada perawat (Lim, Bogossian, & Ahern, 2010).

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti menduga adanya hubungan dukungan sosial antara *work family balance* pada perawat yang telah menikah sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan dengan judul “Hubungan Dukungan Sosial dengan *Work Family Balance* pada Perawat yang telah Menikah”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan dukungan sosial dengan *work family balance* pada perawat yang telah menikah ?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan *work family balance* pada perawat yang telah menikah.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan *work family balance* pada perawat yang telah menikah dan juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan secara teoritis dan sumbangan yang berguna khususnya di bidang psikologi industri dan sosial.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi subjek penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat membantu perawat yang telah menikah meningkatkan *work family balance* mereka dengan memperoleh dukungan dari orang-orang sekitar sehingga merasa puas dengan setiap peran yang mereka jalankan.

#### **b. Bagi pasangan / suami**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pasangan / suami perawat agar selalu memberikan dukungan secara

emosional, instrumental atau informasional sehingga merasa tidak terbebani dengan tugas atau tanggung jawab yang diambil dan mempunyai tempat untuk berkeluh kesah.

**c. Bagi rekan kerja**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi kepada rekan kerja para perawat yang telah menikah untuk memberikan dukungan dan menjaga hubungan yang baik sehingga tercipta suasana yang nyaman saat bekerja.

### **E. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan hasil pencarian yang berhubungan dengan judul penelitian yang akan dibahas oleh peneliti dengan judul “Hubungan Dukungan Sosial dengan *Work Family Balance* pada Perawat yang telah Menikah” peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian sebagai berikut.

Hubungan *Family Supportive Supervision Behaviors* dengan *Work Family Balance* pada wanita yang bekerja. Penelitian ini dilakukan oleh Larasati Ayuningtyas dan Berlian Gressy Septarini (2013). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *family supportive supervision behaviors* dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja. Penelitian ini dilakukan di PLN Distribusi Jawa Timur, Bank Mandiri cabang Gentengkali dan administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Subjek dalam penelitian ini adalah wanita yang bekerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 subjek.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang dibuat peneliti yaitu pada variabel bebas dan subjek penelitian. Variabel bebas dalam penelitian sebelumnya adalah *family supportive supervision behaviors* sedangkan dalam penelitian ini adalah dukungan sosial. Subjek dalam penelitian sebelumnya adalah wanita yang bekerja sedangkan dalam penelitian ini adalah perawat.

Hubungan *Work Family Balance* dengan Kepuasan Kerja pada tenaga kependidikan di Universitas X. Penelitian ini dilakukan oleh Cindy Febria Tarigan dan Ika Zenita Ratnaningsih (2018). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work-family balance* dengan kepuasan kerja Penelitian ini dilakukan di Universitas X. Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 140 orang dengan status kepegawaian PNS.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang dibuat peneliti yaitu pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat dalam penelitian sebelumnya adalah kepuasan kerja sedangkan dalam penelitian ini adalah *work family balance*. Subjek dalam penelitian sebelumnya adalah tenaga kependidikan, sedangkan dalam penelitian ini adalah perawat.

Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dengan *Work Family Balance* pada Perawat Wanita Ruang Rawat Inap RS. X Semarang. Penelitian ini dilakukan oleh Sakti Nofriyaldi dan Ika Zenita Ratnaningsih (2018). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan *work family balance*. Penelitian ini dilakukan di RS. X Semarang. Subjek



dalam penelitian ini adalah perawat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 perawat.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang dibuat peneliti yaitu pada variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian sebelumnya adalah kecerdasan spiritual sedangkan dalam penelitian ini adalah dukungan sosial.

Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Remaja di Panti Asuhan. Penelitian ini dilakukan oleh Fani Kumalasari & Latifah Nur Ahyani (2012). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja. Penelitian ini dilakukan di Panti Asuhan Darul Hadlonah Kudus. Subjek dalam penelitian ini adalah remaja berusia 13-18 tahun. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 subjek.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang dibuat peneliti yaitu pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat dalam penelitian sebelumnya adalah penyesuaian diri sedangkan dalam penelitian ini adalah *work family balance*. Subjek dalam penelitian sebelumnya adalah remaja, sedangkan dalam penelitian ini adalah perawat.

Hubungan antara Dukungan Sosial terhadap resiliensi pada Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A wanita Semarang. Penelitian ini dilakukan oleh Raisa dan Annastasia Ediati (2016). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan resiliensi pada narapidana. Penelitian ini dilakukan di Lembaga

Pemasyarakatan Semarang. Subjek dalam penelitian ini adalah narapidana. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 narapidana.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang dibuat peneliti yaitu pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat dalam penelitian sebelumnya adalah resiliensi sedangkan dalam penelitian ini adalah *work family balance*. Subjek dalam penelitian sebelumnya adalah narapidana, sedangkan dalam penelitian ini adalah perawat.

*The Relationship Between Social Support and Subjective Well-Being Across Age*. Penelitian ini dilakukan oleh Karen L. Siedlecki, Timothy A. Salthouse, Shigehiro Oishi, & Sheena Jeswani (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai aspek dari *subjective well-being* dapat diprediksi oleh berbagai aspek dari dukungan sosial. Subjek dalam penelitian ini adalah individu dengan usia antara 18 hingga 95 tahun, dan berasal dari komunitas Charlottesville.. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 1.111 individu. Adapun perbedaan dengan penelitian yang dibuat peneliti yaitu pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat dalam penelitian sebelumnya adalah *subjective well-being* sedangkan dalam penelitian ini adalah *work family balance*. Subjek dalam penelitian sebelumnya adalah individu di komunitas Charlottesville, sedangkan dalam penelitian ini adalah perawat.

*The relationship Between Social Support, Loneliness, and Subjective Well-being, in a Spanish Sample from a Multidimensional Perspective*. Penelitian ini dilakukan oleh Isabel Hombrados Mendieta, Miguel Angel Garcia-Martin, & Luis Gomez Jacinto (2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *social support* dapat

mengurangi *loneliness*, namun hubungan antara *loneliness* dan *subjective well-being* adalah negatif. Sebagian dari *loneliness* dapat berperan sebagai variabel mediator meski dipengaruhi *social support*, dan *loneliness* dapat menurunkan efek *social support* terhadap *subjective well-being*. Subjek dalam penelitian ini adalah responden dengan usia antara 18 hingga 95 tahun yang berasal dari Kota Malaga, Spanyol. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 2.042 responden.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang dibuat peneliti yaitu pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat dalam penelitian sebelumnya adalah *subjective well-being* dan *loneliness* sedangkan dalam penelitian ini adalah *work family balance*. Subjek dalam penelitian sebelumnya adalah responden yang berasal dari Kota Malaga, Spanyol, sedangkan dalam penelitian ini adalah perawat.

Berdasarkan uraian dari beberapa penelitian di atas, dapat dilihat bahwa terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian ini dari subjek penelitian, tempat penelitian dilakukan, variabel bebas maupun terikat yang digunakan sehingga penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abendroth, A. K., & Dulk, L. d. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, work place and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment & Society*.
- Akanni, A. A., & Ajila, C. O. (2021). Social Support and Work-Family Balance of Manufacturing Companies' Employee with Self-Efficacy as a Mediator. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 9(2), 177-184.
- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work-family Balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 372-379. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>
- Almasitoh, U. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Jurnal Psikologi Islam*, 8 (1), 63-82.
- Astuti, L. Y., Hudhariani, R. N., & Agusman, F. (2020). Hubungan shift kerja dan lama jam kerja dengan beban kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Ambawara.
- Austen, S. E., & Birch, E. R. (2000). Family responsibilities and women's working lives. *Women's Economic Policy Analysis Unit*.
- Ayuningtyas, L., & Septarini, B. G. (2013). Hubungan *family supportive supervision behaviors* dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1), 50.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Statistik Indonesia 2021*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Barnett, M. D., Martin, K. J., & Garza, C. J. (2019). Satisfaction with work-family balance mediates the relationship between workplace social support and depression among hospice nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 51(2), 187-194.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Burke, R. J. (2009). Cultural values and women's work and career experiences. *Culture, organizations, and work*, 442-461.

- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior* 58, 348-365.
- Databoks. (2019). Sektor kesehatan di Indonesia memiliki jumlah direksi perempuan terbanyak. Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/02/11/sektor-kesehatan-di-indonesia-memiliki-jumlah-direksi-perempuan-terbanyak>, pada tanggal 24 Oktober 2021.
- Devi, S., Fatchiya, A., & Susanto, D. (2016). Kapasitas kader dalam penyuluhan keluarga berencana di kota Palembang, provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Penyuluhan*, 12(2), 144-156.
- Encyclopedia of Children's Health. (2021). Working Mothers. Diakses pada 11 Juli 2021 dari <http://www.healthofchildren.com/U-Z/Working-Mothers.html>
- Feldman, R.S. (2012). *Pengantar psikologi* (Eds. 10). Jakarta: Salemba Humanika.
- Felton, B. J., & Berry, C. A. (1992). Do the sources of the urban elderly's social support determine its psychological consequences?. *Psychology and Aging*, 7(1), 89.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 299-307.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior Volume* 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: relation between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 266-275.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work-family balance: implication for practice and research. *Advances in Developing Human Resource*.
- Guest, David. E., (2002). Perspective on the study of work life balance. *Social Science Information* 2002 41:255.
- Hasna, A., Wibowo, M. E., & Mulawarman, M (2020). The relationship of self-efficacy and social support on work-family balance. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 3(1), 18-25.

- House, J.S. (1981). *Work stress and social support*. United States of America: Wesley
- Hudson A. (2005). *The Case for work life balance closing the gap between policy and practice*. Sydney: Hudson Global Resources.
- Ilyas, Yasis. (2001). *Kinerja teori, penilaian, dan penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work–family balance: Gender difference or gender similarity. *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-23.
- Kemenkes, R. (2017). *Infodatin Perawat 2017.Pdf* (pp. 1–12). [http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin\\_perawat\\_2017.pdf](http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin_perawat_2017.pdf)
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2019*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI
- Kirchmeyer C (2000) Work–life initiatives: Greed or benevolence regarding workers’ time. In CL Cooper and DM Rousseau (Eds) *Trends in Organisational Behavior*, 7:79–93. Chichester: John Wiley & Sons.
- Kumalasari, F. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di panti asuhan. 1(1).
- Lee, C. M., & Duxbury, L. (1998). Employed parents’ support from partners, employers, and friends. *The Journal of Social Psychology*, 138(3), 303–322. DOI : <https://doi.org/10.1080/00224549809600383>
- Lim, J., Bogossian, F., & Ahern, K. (2010). Stress and coping in Australian nurses: a systematic review. *International nursing review*, 57(1), 22-31.
- Marcinkus, W. C., Whelan-Berry, K. S., & Gordon, J. R. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in management Review*.
- Mariati, L. H., & Raming, E. (2019). Hubungan konflik peran ganda dengan kinerja perawat wanita di puskesmas dampak kabupaten manggarai timur tahun 2019. *Wawasan Kesehatan*, 4(1), 41-50.
- Maulana, M. A. (2017). Hubungan kualitas manajemen waktu dan *work family balance* pada pekerja wanita. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 9(3), 243-250.

- Mawarti, I., & Yusnilawati, Y. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian *burnout* pada perawat di ruang instalasi rawat inap RSUD raden mattaher dan abdul manap Jambi tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi JIITUJ*, 2(2), 172-188.
- Mendieta, I. H., Martin, M. A. G., & Jacinto, L. G. (2013). The relationship between social support, loneliness, and subjective well-being in spanish sample from a multidimensional perspective. *Social Indicator Research*, 114, 1013-1034. DOI 10.1007/s11205-012-0187-5
- Mulyadi, E., & Hannan, M. (2015). Profesionalisme perawat dalam perspektif masyarakat Madura. *Wiraraja Medika: Jurnal Kesehatan*, 5(2).
- Myers, D.G. (2013). *Psychology* (Eds. 10). United States of America: Worth Publisher.
- Nofriyaldi, S., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara kecerdasan spiritual dengan *work family balance* pada perawat wanita ruang rawat inap RS. X Semarang. *Empati*, 7(2), 633-639.
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work-family balance* pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. *Empati*, 6(1), 97-103.
- Nugraha, P., & Kustanti, E. R. (2020). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada perawat wanita. *Jurnal Empati*, 7(2), 794-801.
- Nugraha, P. S. A., & Rini, A. P. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dan *work family balance* pada anggota polisi wanita di polda Jatim. *In Seminar Nasional Psikologi UM* (Vol. 1, No. 1, pp. 117-123).
- Nur'aini, S. (2013). Stres kerja pada perawat. *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Nursalam. (2011). *Manajemen keperawatan: aplikasi dalam praktik keperawatan profesional Edisi 1*. Salemba Medika; Jakarta
- Odle, H.N. et al. (2012). Work family balance, well being, and organizational outcomes: investigating actual versus desired work family time discrepancies. *Journal Bussines Psychology*. 27: 331-343.
- Papalia, D., Olds, S., Feldman, R. D. (2009). *Human development 11<sup>th</sup> edition*. New York: McGraw-Hill Education.

- Patel, Shivani Praful. 2009. *Work-family balance and religion: a resource based perspective. Thesis. The University of Tennessee at Chattanooga.*
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2017). The mediating role of family-to-work conflict and work-family balance in the relationship between family support and family satisfaction: A three path mediation approach. *Current Psychology*, 36(4), 812-822.
- Peng, A. C., Ilies, R., & Dimotakis, N. (2011). Work-family balance, role integration and employee well-being. In *Creating Balance?* (pp. 121-140). Springer, Berlin, Heidelberg
- Plotnik, R., Kouyoumdjian, H. (2011). *Introduction to psychology* (Eds. 9). Canada: Nelson Education, Ltd.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: a conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Pratiwi, B., & Nio, S. R. (2019). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan work family balance pada perawat RSAM Bukittinggi. *Jurnal Riset Psikologi*, (3).
- Putra, P. S. P., & Susilawati, L. K. P. A. (2018). Hubungan antara dukungan sosial dan self efficacy dengan tingkat stres pada perawat di rumah sakit umum pusat sanglah. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(1), 145-157.
- Raisa, R., & Ediati, A. (2017). Hubungan antara dukungan sosial dengan resiliensi pada narapidana di lembaga pemasyarakatan kelas II A wanita semarang. *Empati*, 5(3), 537-542.
- Risnawati. (2016). Peran ganda istri yang bekerja dalam membantu ekonomi keluarga buruhperkebunan kelapa sawit pada PT. Bumi Mas Agro di Kecamatan Sandaran KabupatenKutai Timur. *Jurnal Sosiatri Sosiologi*, 4(3), 113–126.
- Rohman, T. N., Prihartanti, N., & Rosyid, H. F. (1997). Hubungan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat putri di rumah sakit swasta. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 2(4), 51-60.
- Sarafino, E.P & Smith, T.W. (2011). *Health psychology: biopsychosocial interactions. (ed.7)*. Amerika Serikat: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sari, A. M. K., Ahsan & Supriati, L. (2017). Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja perawat di rumah sakit Tk. II Dr. Soepraoen Malang.



*BIMI* (*Berkala Ilmiah Mahasiswa Ilmu Keperawatan Indonesia*), 5(2), 1-9.

Schaufeli, W.B., and Janczur, B. (1994). Burnout among nurses: a polish dutch comparison. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 25 (7): 95-113.

Schetter, C.D., & Skokan, L.A. (1990). Determinants of social support provision in personal relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7. 437- 450 DOI: 10.1177/0265407590074002

Scott, D. B. (2001). The costs and benefits of women's family ties in occupational context: Women in corporate-government affairs management. *Community, Work and Family*, 4(1), 5-27.

Shiva, Mr. G. (2013). A study on work family balance and challenges faced by working women. *Journal of Business and Management*. Vol. 14. Issue 5

Siedlecki, K. L., Salthouse, T. A., Oishi, S., & Jeswani, S. (2013). The relationship between social support and subjective well-being across age. *Social Indicator Research*. DOI 10.1007/s11205-013-0361-4

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sverko, B., Arambasic, L., & Galesic, M. (2002). Work-life balance among croatian employees: role time commitment, work-home interference and well-being . *Social Science Information*.

Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara *work-family balance* dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di universitas X. *Empati*, 7(3), 1076-1083.

Taylor, S. E. (2009). *Health psychology*. New York: Mc Graw Hill Companies.

Taylor, S.E. (2015). *Health psychology* (Eds. 9). United States of America: McGraw-Hill Education.

Taylor, S.E., Peplau, L.A., Sears, D.O. (2012). *Psikologi sosial* (Eds. 12). Jakarta: Kencana Prenada Media Group. New York: McGraw-Hill Education.

Tingey, H., Kiger, G., & Riley, P. J. (1996). Juggling multiple roles: perceptions of working mothers. *The Social Science Journal Volume* 33, 183-191.

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398–412. DOI : <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>

Widhiarso, W. (2010). *Uji linieritas hubungan*. (Manuskrip tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

Widhiarso, W. (2011). Pengategorian data dengan menggunakan statistik hipotetik dan statistik empirik. Retrieved from <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/wp-content/uploads/Widhiarso-Pengategorian-Data-dengan-Menggunakan-Statistik-Hipotetik-dan-Statistik-Empirik.pdf>

Wijaya. (2005). Hubungan antara *shift kerja* dengan gangguan tidur & kelelahan kerja perawat Instalasi Rawat Darurat RS DR.Sardjito Yogyakarta. *Tesis*. Yogyakarta: UGM.