

Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Engagement* pada Life Satisfaction Melalui *Work Life Balance*

(Study Pada Perawat Wanita Di RumahSakit Tingkat III Brawijaya Surabaya)



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Progran Studi Strata II pada Jurusan
Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

AYU NITA MUTIARA

P 100 200 002

**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Engagement* pada *Life Satisfaction* Melalui *Work Life Balance*
(Study Pada Perawat Wanita Di RumahSakit Tingkat III
Brawijaya Surabaya)**

PUBLIKASI ILMIAH

Telah disetujui oleh pembimbing

Pada tanggal: 14 April 2022

Menyetujui

Dosen Pembimbing 1



Dr. Jati Waskito, SE., MSi

Dosen Pembimbing II



Dr.dr. Yusuf Alam Romadhon, M.Kes

HALAMAN PENGESAHAN

**Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Engagement* pada Life Satisfaction Melalui *Work Life Balance*
(Study Pada Perawat Wanita Di RumahSakit Tingkat III
Brawijaya Surabaya)**




Oleh :

AYU NITA MUTIARA
P 100 200 002

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 14 April 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

1. M. Farid Wajdi, Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Jati Waskito, SE., MSi
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr.dr. Yusuf Alam Romadhon, M.Kes
(Anggota II Dewan Penguji)

1. 
2. 
3. 

Direktur,



Drs. M.Farid Wajdi, MM., Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 15 April 2022

Penulis,



AYU NITA MUTIARA

Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Engagement* pada Life Satisfaction Melalui *Work Life Balance* (Study Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Engagement* pada Life Satisfaction Melalui *Work Life Balance* (Study Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 Responden Perawat Wanita Di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel dengan metode non *probability* sampling. Teknik analisa data menggunakan Analisis SEM PLS . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Working Family conflict, *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Life Satisfaction*. 2) *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. 3) *Work Engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Work Life Balance*, 4) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Life Satisfaction* 5) *Work life balance* tidak dapat memediasi hubungan *work family conflict* pada *life satisfaction*

Kata kunci : Working Family conflict, Work Engagement, Work Life Balance dan Life Satisfaction.

Abstract

This study aims to determine the effect of work family conflict and work engagement on life satisfaction through work life balance (study on female nurses at level III hospital, Brawijaya, Surabaya). The sample in this study amounted to 34 Respondents of Female Nurses at Level III Hospital Brawijaya Surabaya by using a questionnaire for data collection. Sampling technique with non-probability sampling method. The data analysis technique used SEM PLS analysis. The results of this study indicate that: 1) Working Family conflict, Work Engagement has a positive and significant impact on Life Satisfaction. 2) Work Family Conflict has a positive and significant impact on Work Life Balance. 3) Work Engagement has a positive and insignificant effect on Work Life Balance, 4) Work Life Balance has a positive and insignificant effect on Life Satisfaction 5) Work life balance cannot mediate the relationship of work family conflict on life satisfaction.

Keywords: Working Family conflict, Work Engagement, Work Life Balance and Life Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Definisi Beberapa tahun terakhir iniperubahan ekonomi, sosial, dan budaya yang telah berdampak pada kehidupan kerja individu maupun pada suatu perusahaan maupun instansi. Salah satu dampak pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja baik pria maupun wanita (Ashar & Harsanti, 2016).

Hubungan antarapekerjaan dan kehidupan keluarga adalah dua arah. Dengan demikian, seseorang kehidupan kerjadapat mempengaruhi kehidupan keluarganya, dan kehidupan keluarga juga dapat mempengaruhi kehidupan kerjanya (Eli *et al.*, 2018). Meningkatnya jumlah wanita yang bekerja berhubungan dengan tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki wanita, dimana biasanya wanita yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan cenderung untuk mengejar karir bisnis dan juga profesionalnya (Crawford & Popp, 2003).

Wanita termotivasi untuk bekerja karena tiga alasan. Alasan yang paling utama yaitu kebutuhan ekonomi, karena semakin meningkatnya harga kebutuhan rumah tangga dan juga kebutuhan lain yang mendesak seringkali membuat wanita merasa kesulitan untuk mengatur keuangan keluarga sehingga para wanita memutuskan untuk bekerja (rimba Eka Handini, Siti Farida Haryoko, 2014). Selain itu, penghasilan suami yang tidak mencukupi seringkali menjadi alasan bagi wanita untuk bekerja. Alasan lain terdapat aspek-aspek tertentu dari peran dalam keluarga yang memotivasi para wanita untuk mencari alternatif kegiatan selain dirumah, misalnya kebosanan. Alasan yang terakhir untuk memenuhi kebutuhan psikologis, seperti status sosial dan kontak sosial, realisasi potensi, serta hasrat untuk berguna bagi masyarakat. Dengan bekerja, wanita akan merasa dapat menunjukkan kedudukan sosial serta jaringan pertemanan yang mereka miliki bekerja .

Kehadiran kaum wanita dalam dunia kerja memiliki manfaat yang besar dan diperlukan dalam dunia kerja. Sebagai partner kaum pria, tidak hanya dirumah tapi juga dalam dunia kerja dengan menyalurkan potensi dan bakat-bakat mereka. Kemajuan dan peningkatan kaum wanita yang sangat pesat didunia kerja memang sudah bukan persoalan baru lagi. Telah banyak bukti bahwa wanita bekerja dapat berbuat banyak seperti rekan prianya, bahkan ada kalanya mereka lebih dari apa yang telah diperbuat kaum pria (Ashar & Harsanti, 2016). Peningkatan jumlah wanita di Indonesia yang bekerja diluar rumah dapat terlihat dari meningkatnya partisipasi kerja wanita.

Bagi wanita bekerja, bagaimanapun mereka adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga (Ashar & Harsanti, 2016). Oleh karena itu, dalam meniti karir wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibanding rekan prianya. Artinya wanita lebih dahulu harus mengatasi urusan keluarga, suami, anak, dan hal-hal yang menyangkut rumah tangganya.

Tantangan dan hambatan yang dihadapi wanita dalam usahanya untuk bekerja dan mencapai karir diluar rumah memang cenderung lebih kompleks dibandingkan laki-laki (Aprianto, 2019). Kaum wanita dihadapkan pada tingginya tekanan baik dari domain pekerjaan maupun domain keluarga serta dituntut untuk berperan penting dalam kedua domain tersebut. Adapun tuntutan pekerjaan biasanya berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebih dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru atau mengejar target dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga, melayani suami dan menjaga anak (Aprianto, 2019).

Wanita bekerja yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan urusan pekerjaan dapat mengalami konflik yang biasanya disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) (Ashar & Harsanti, 2016). *Work family conflict* Konflik pekerjaan-keluarga terjadi Ketika pengalaman di tempat kerja mengganggu kehidupan keluarga. Pengalaman seperti itu mungkin stres kerja, transisi karir, ekstrim, jam kerja yang tidak teratur, atau tidak fleksibel, sering perjalanan, konflik interpersonal, peran yang berlebihan, rekan kerja mendukung, dan tidak mendukung organisasi atau pengawas. Konflik keluarga-pekerjaan, di sisi lain tangan, terjadi ketika pengalaman dalam keluarga saling lebih mudah dengan kehidupan kerja. Beberapa tekanan dalam lingkungan keluarga Onment mungkin kehadiran anak kecil, orang tua tanggungjawab perawatan, konflik interpersonal dalam keluarga, dan adanya keluarga yang tidak mendukung anggota (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017).

Topik konflik pekerjaan-keluarga adalah tentang minat khusus karena penelitian terbaru telah menunjukkan menyatakan bahwa 40% orang tua yang bekerja mengalami konflik pekerjaan-keluarga setidaknya untuk jangka waktu tertentu kehidupan mereka (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Studi menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-konflik kerja memiliki korelasi negatif dan signifikan dengan kesejahteraan psikologis

Work family conflict terjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan yang lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). *Workfamily conflict* dapat menimbulkan dampak negatif baik pada individu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain, berkurangnya kualitas baik dalam bekerja

maupun dalam kehidupan rumah tangga yang menyebabkan imbalance pada kehidupannya, serta menurunnya kepuasan hidup (*life satisfaction*) seseorang (Ashar & Harsanti, 2016). Penelitian ini membahas salah satu dampak negatif dari *work family conflict* yaitu rendahnya kepuasan hidup (*life satisfaction*) seseorang.

Ta delen-Karçkay & Bakalim, (2017) menyatakan bahwa *life satisfaction* merupakan tingkatan dimana penilaian individu terhadap kualitas hidup mereka yang menyenangkan dan hal ini dapat disamakan dengan kebahagiaan. *Work family conflict* dapat mengarah pada stres dalam bekerja karena *work family conflict* ini memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Kegiatan keluarga berperan dalam menentukan kepuasan hidup, maka ketika pekerjaan sangat mempengaruhi aktivitas keluarga akibatnya adalah kepuasan hidup yang rendah. Wanita karir yang merasa pekerjaannya mencampuri kehidupan keluarganya melaporkan kepuasan hidup yang lebih rendah (Tan *et al.*, 2015). Biasanya seseorang sulit untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga tingkat kepuasan hidup seseorang mengalami penurunan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *work family conflict* dan *family work conflict* berhubungan negatif dan signifikan terhadap pekerjaan dan kepuasan hidup (*life satisfaction*) seseorang (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dan *life satisfaction*, dan antara hubungan *family work conflict* dan *life satisfaction* (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Studi lain juga menemukan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh rendah pada kualitas kehidupan keluarga yang akibatnya memberikan efek negatif pada *life satisfaction* seseorang (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Oleh karena itu, individu yang lebih tertarik pada pekerjaan daripada keluarga mengalami *work family conflict* dan tingkat stress psikologi lebih tinggi dan *life satisfaction* yang rendah (Greenhaus & Beutell, 1985). Artinya semakin tinggi seseorang melibatkan pekerjaan daripada keluarga maka semakin timpang waktu yang diberikan untuk keluarga. Sehingga mereka tidak dapat menyeimbangkan waktu pada kedua domain tersebut dan terjadi ketidakpuasan dalam kehidupan mereka.

Kurangnya keseimbangan kehidupan kerja dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti depresi, kecemasan, psikologis, stres, gangguan mood, dan gangguan pernikahan

untuk baik perempuan maupun laki-laki (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Selanjutnya, penurunan kepuasan kerja faksi dan penurunan kualitas peran orang tua adalah negative konsekuensitive keseimbangan kerja-kehidupan. Menurut Ta delen-Karçkay & Bakalim,(2017) keseimbangan kehidupan kerja berdampak pada efektifidaklangsung (mediasi)antarakonflik dan pengayaan kehidupan kerja orang tua yang bekerja, dan bukan orang tua. Hasil Ta delen-Karçkay & Bakalim, (2017)menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting bagian dalam menjelaskan pekerjaan dan kepuasan hidup di keduanya pria dan wanita. Hasil psikologis dari keseimbangan kehidupan kerja memberikan manfaat tambahan,di mana konflik merugikan dan kehidupan kerja pengayaan bermanfaat bagi kepuasan hidup

Namun terdapat penelitian dengan hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan Greenhaus & Beutell, (1985)dalam penelitiannya menemukan bahwa dari tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga terdapat satu jenis *work family conflict* yang tidak memiliki pengaruh terhadap *life satisfaction* yaitu *job homemaker conflict.*, sehingga hasil menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh pada *life satisfaction*. Penelitian *work family conflict* juga pernah dilakukan olehGatot Satrio Dirgantoro, (2018) yang menemukan bahwa *work family conflict* tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja (Gatot Satrio Dirgantoro,2018) juga pernah meneliti mengenai kepuasan kerja pada *work family conflict* yang hasilnya menyatakan kedua variabel memiliki pengaruh positif. Berikut hasil penelitian pada penelitian terdahulu terkait dengan hubungan *workfamily conflict* pada *life satisfaction* : MenurutTa delen-Karçkay & Bakalim, (2017), denganJudul The Mediating Effect of work life balance on the relationship between work family conflict and life satisfaction dengan 4 variabel : WLB (Work Life Balance, WFC (Work Family Conflict), FWC (Family Work Conflict), dan LS (Life Satisfaction)denganhasilpenelitianterdapatadanyahubunganantara Work Family Conflict dan Life Satisfaction, dan antarahubungan Family Work Conflict dan Life Satisfaction.

Selain *work family conflict* dapat menurunkan *life satisfaction* seseorang, *work family conflict* juga dapat berpengaruh pada *work life balance*(Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017).Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *work family conflict* dan *family conflict* berhubungan negatif dan signifikan terhadap *phsycological well being* (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua jenis konflik yaitu *work family conflict* dan *family work*

conflict memiliki efek negatif pada pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis. Hal ini berarti semakin tinggi *work family conflict* yang dialami seseorang, maka semakin rendah seseorang tersebut mengalami *work life balance* atau sulitnya individu dalam menyeimbangkan kedua domain tersebut dalam kehidupannya.

Work life balance merupakan suatu hal yang dilakukan seseorang untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan atau bisa disebut juga dengan memberikan derajat kepentingan atau nilai yang sama pada pekerjaan dan kehidupan mereka (Yadav, 2017). Beberapa penelitian melibatkan *work life balance* untuk mengurangi konflik didalam pekerjaan (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Hal tersebut sejalan dengan yang berpendapat bahwa *work life balance* terjadi ketika tidak adanya konflik. Namun, *work life balance* dapat memiliki dampak negatif pada kesehatan mental pasangan yang sudah menikah.

Kurangnya *work life balance* dapat mengakibatkan berbagai masalah, seperti depresi, kecemasan, stress psikologis, hingga pada gangguan perkawinan (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017). Selain itu, penurunan kepuasan dan penurunan kualitas peran orangtua adalah konsekuensi negatif dari *work life balance*. Menurut Yadav, (2017) *work life balance* seseorang memainkan peran penting dalam pekerjaan dan kepuasan hidup laki-laki dan perempuan. Hasil psikologis *work life balance* memberikan keuntungan, dimana konflik itu merugikan dan pengayaan kehidupan kerja memberikan manfaat pada *life satisfaction*.

Penelitian lain menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *life satisfaction* (Ta delen-Karçkay & Bakalim, 2017) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dan *life satisfaction*. Hasil penelitian juga menemukan terdapat hubungan positif signifikan antara *work life balance* pada *life satisfaction*. Menurut Ta delen-Karçkay & Bakalim, (2017) karyawan yang sudah menikah membutuhkan keseimbangan baik pada kehidupan kerjanya maupun kehidupan keluarga. *Work life balance* pada karyawan dapat membantu karyawan untuk menghadapi dua atau lebih tuntutan yang harus dipenuhi karyawan. Serta mampu membantu karyawan mempertahankan perasaan menyenangkan dan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh positif pula terhadap *life satisfaction* mereka (Yadav, 2017).

Selain *work life balance* yang menjadi faktor *life satisfaction*, *work engagement* dapat meningkatkan *life satisfaction* seseorang (Hakanen & Schaufeli, 2012:420). *Work engagement* pada dasarnya merupakan kondisi pemikiran positif yang menyangkut pekerjaan, yang dikarakteristikan dengan adanya kondisi penuh semangat, keterlibatan yang penuh, dan konsentrasi tinggi selama melakukan pekerjaan. Schaufeli & Bakker, (2004), Artinya, baik fisik, pikiran, dan emosi benar-benar ada selama melakukan pekerjaannya ditempat kerja.

Engaged worker mengacu pada karyawan yang memiliki *work engagement* dalam dirinya. *Work engagement* karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap pekerjaan. Penelitian-penelitian terdahulu telah menemukan beberapa bukti bahwa *work engagement* mempunyai dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Diantara bukti tersebut antara lain karyawan yang *engaged* akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Cain Busser, (2017) menemukan bahwa tingginya tingkat *work engagement* berubungan erat terhadap kepuasan dan komitmen karyawan. Semakin tinggi *work engagement* maka kepuasan dan komitmen karyawan juga semakin tinggi.

Cain Busser, (2017) juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *work engagement* dan *life satisfaction*. Sehingga semakin tinggi karyawan memiliki *work engagement*, maka akan meningkatkan *life satisfaction* mereka. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Polo-vargas & Fernández-ríos, (2019) yang menunjukkan bahwa dari ketiga dimensi *work engagement*, dimensi *absorbtion* dan *dedication* menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap kepuasan hidup. Berdasarkan fenomena dan kesenjangan hasil penelitian terkait *work family conflict*, *work engagement*, *work life balance*, dan *life satisfaction* maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Engagement* Pada *Life Satisfaction* Melalui *Work Life Balance* (Studi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya)”

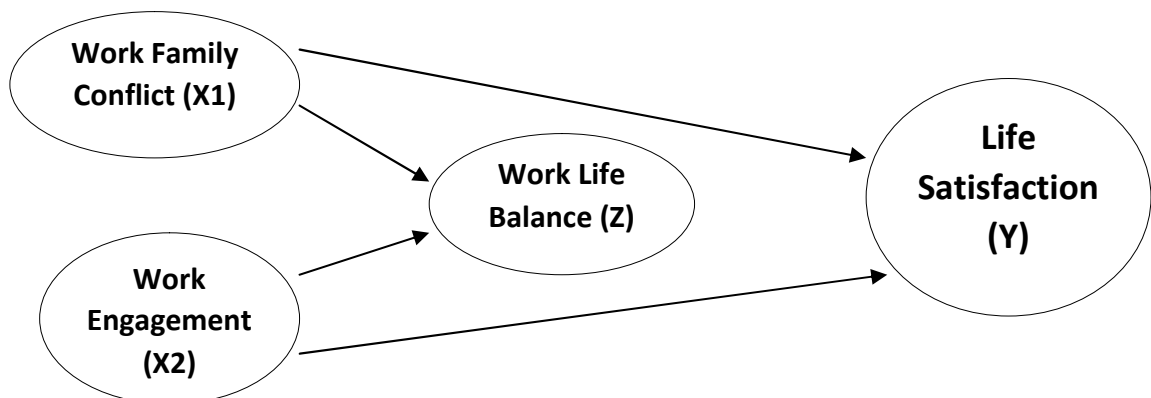
2. METODE

Penelitian ini bentuknya kuantitatif. Populasi yang dipakai adalah **Perawat Wanita Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya** dengan sampel penelitian 34 responden dengan metode pengumpulan *convienien sampling*.

Hipotesis

- H1 : *Work family conflict* dapat menurunkan *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya
- H2 : *Work engagement* dapat meningkatkan *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya
- H3 : *Work family conflict* dapat menurunkan *work life balance* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya
- H4 : *Work engagement* dapat meningkatkan *work life balance* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya
- H5 : *Work life balance* dapat meningkatkan *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya
- H6 : *Work life balance* memediasi pengaruh *work family conflict* pada *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya
- H7 : *Work Life Balance* memediasi pengaruh *work engagement* pada *life satisfaction* perawat wanita yang sudah menikah Rumah Sakit Kodam V Brawijaya Surabaya

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Engagement* Pada *Life Satisfaction* Melalui *Work Life Balance*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-Laki	0	0
Perempuan	34	100%
Jumlah	34	100

Sumber : Data yang telah diolah, 2021

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
DIII	22	64,70%
DIV/S1	12	35,30%
Jumlah	34	100%

Sumber data kuesioner, 2021

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

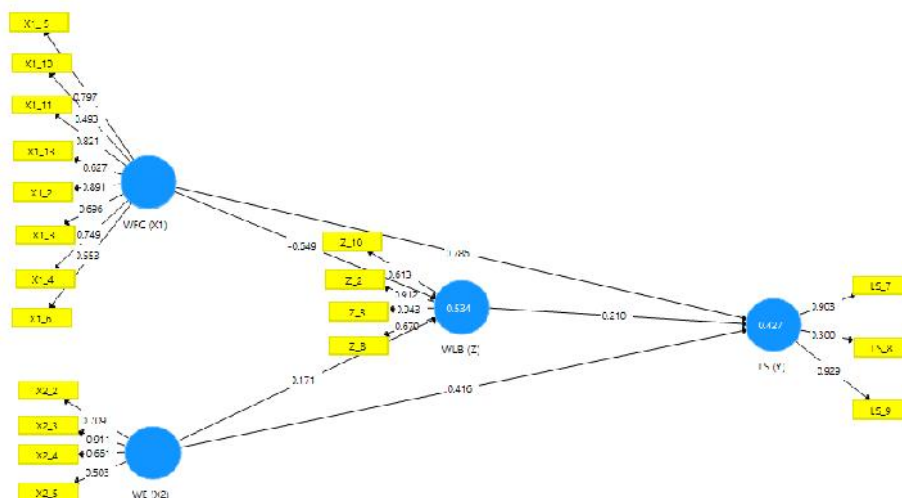
Keterangan	Frekuensi	Prosentase
25-35 Tahun	19	55,88%
36-45 Tahun	8	23,53%
46-55 Tahun	7	20,59%
Jumlah	34	100%

Sumber: data kuesioner, 2021

Jumlah Responden berdasarkan Omset

Omset	Jumlah	Persentase (%)
<50jt	29	60.4
51-100jt	3	6.3
101-500jt	16	33.3
Total	48	100%

Sumber: Hasil intreprastasi data yang didapat 2021



Tabel 1. T-Statistics dan P-Values

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistics	P-Values	Hasil
H1	<i>Work Family Conflict</i> >> <i>Life Satisfaction</i>	3,653	0,000	Diterima
H2	<i>Work Engagement</i> >> <i>Life Satisfaction</i>	2,017	0,044	Diterima
H3	<i>Work Family Conflict</i> >> <i>Work Life Balance</i>	5,291	0,000	Diterima
H4	<i>Work Engagement</i> >> <i>Work Life Balance</i>	1,150	0,251	TidakDiterima
H5	<i>Work Life Balance</i> >> <i>Life Satisfaction</i>	0,682	0,485	Tidak Diterima
H6	<i>Work Family Conflict</i> >> <i>Work Life Balance</i> >> <i>Life Satisfaction</i>	0.65<0.786 (pengaruh langsung)		Tidak Diterima
H7	<i>Work Engagement</i> >> <i>Work Life Balance</i> >> <i>Life Satisfaction</i>	0,4519 > 0,416 (pengaruh langsung)		Diterima

Pengaruh *Work Family Conflict* pada *Life Satisfaction* Perawat Wanita Di RumahSakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. Variabel *Work Family Conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Life Satisfaction*, hal ini ditunjukkan melalui nilai p-value $0,000 < 0,50$, sehingga H_1 menyatakan bahwa *Work Family Conflict* mempengaruhi *Life Satisfaction* terbukti kebenarannya dan *supported*. Penelitian Nurmayanti et al (2018) menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *life satisfaction* Hasil signifikansi menunjukkan bahwa meskipun perawat wanita mengalami *work family conflict* hal berpengaruh pada kepuasan hidup perawat atau menandakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan perawat mengganggu kehidupan bersama keluarga dan ditempat kerja.. Arah hubungan yang bertanda positif menunjukkan bahwa apabila perawat wanita mengalami *work family conflict* seharusnya kepuasan hidup mereka naik. Karena perawat wanita yang sudah menikah dihadapkan oleh dua peran yang bersamaan tentu mereka akan mengalami beban yang lebih sehingga dapat berpengaruh pada hidupnya akan tetapi dengan adanya

beban mereka bekerja untuk memenuhi keluarga sehingga memiliki kepuasan hidup yang baik.

Pengaruh *work engagement* pada *Life Satisfaction* Perawat Wanita Di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. Variabel *work engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Life Satisfaction*, hal ini ditunjukkan melalui nilai $p\text{-value } 0,044 < 0,50$, sehingga H_2 menyatakan bahwa *work engagement* mempengaruhi *Life Satisfaction* terbukti kebenarannya dan *supported*. Hasil nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya *life satisfaction* perawat wanita. Sedangkan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila *work engagement* yang dimiliki oleh perawat tinggi maka akan meningkatkan kepuasan hidup perawat tersebut, dan sebaliknya apabila *work engagement* yang dimiliki perawat rendah maka kepuasan hidup perawat akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Korner et al (2012) mengungkapkan bahwa *work engagement* dan *life satisfaction* memiliki hubungan positif ketika seorang individu semangat bekerja. Penelitian lain yang sejalan yaitu penelitian Hakanen & Schaufelli (2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan (*engaged worker*) memiliki pengaruh positif dalam berbagai domain kehidupan diluar rumah (bekerja) dan meningkatkan kesejahteraan seseorang serta kepuasan hidupnya. Mache et al (2012) yang melakukan penelitian serupa menemukan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan kualitas kehidupan. Sehingga ketika perawat wanita memiliki keterikatan yang tinggi maka akan meningkatkan kepuasan hidup.

Pengaruh *Work Family Conflict* pada *Work Life Balance* Perawat Wanita Di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya Variabel *Work Family Conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Work Life Balance*, hal ini ditunjukkan melalui nilai $p\text{-value } 0,000 < 0,50$, sehingga H_3 menyatakan bahwa *Work Family Conflict* mempengaruhi *Work Life Balance* terbukti kebenarannya dan *supported*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Frone (2000) yang menemukan bahwa *work family conflict* dan *family conflict* berhubungan positif dan signifikan terhadap *psychological well being*. Penelitian lain yang dilakukan Adam et al (1996:416) yang menyatakan bahwa kedua jenis konflik yaitu *work family conflict* dan *family work conflict* memiliki pengaruh pada pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis. Karckay & Bakalim (2017:5) menemukan hasil yang serupa bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh pada *work life*. Terkait dengan penelitian ini bahwa *work life balance* memiliki fungsi yang baik ditempat

kerja dan dirumah. Dengan kata lain, work lifebalance mampu menurunkan konflik peran yang dialami perawat wanita. Adapun upaya yang telah dilakukan pihak rumah sakit untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mengurangi tekanan peran yang dialami perawat wanita adalah memberikan hak libur setelah sift malam, memberikan hari libur setiap hari minggu pada kepala perawat agar mempunyai waktu dengan keluarga, dan lain-lain.

Pengaruh *Work Engagement* pada *Work Life Balance* Perawat Wanita Di RumahSakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. Variabel *Work Engagement* berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap variabel *Work Life Balance*, hal ini ditunjukkan melalui nilai p-value $0,251 < 0,50$, sehingga H_4 menyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh secara positif dan tidak signifikan *Work Life Balance*, tidak terbukti kebenarannya dan not supported. Hasil nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa work engagement memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya work life balance perawat wanita. Sedangkan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila work engagement yang dimiliki oleh perawat tinggi maka akan meningkatkan work life balance perawat tersebut, dan sebaliknya apabila work engagemnt yang dimiliki perawat rendah maka work life balance perawat akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian. Hakanen & Schaufelli (2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan (engaged worker) memiliki pengaruh positif dalam berbagai domain kehidupan diluar rumah (bekerja) dan meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang serta kepuasan hidupnya. Penelitian lain yang dilakukan Rothbard (2011) menyatakan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif pada work life balance, artinya ketika karyawan terikat, mereka membantu dalam menghasilkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka sendiri melalui sifat-sifat yang melekat yang menjadi ciri keterikatan ditempat kerja, sehingga upaya perawat wanita dalam mengelola emosi positif dalam dirinya mampu meningkatkan work life balance dalam hidupnya. Perawat wanita yang mayoritas memiliki usia pernikahan yang masih dibawah 10 tahun dan masa kerja kurang lebih 5 tahun juga mampu menjadi faktor tingginya semangat dan kecintaan perawat wanita pada profesinya tersebut sehingga mampu meningkatkan keseimbangan hidupnya.

Pengaruh *Work Life Balance* pada *Life Satisfaction* Perawat Wanita Di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. Variabel *Work Life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Life Satisfaction*, hal ini ditunjukkan melalui nilai p-value $0,485 > 0,50$, sehingga H_5 menyatakan bahwa *Work Life Balance* tidak mempengaruhi *Life Satisfaction* tidak terbukti kebenarannya dan not supported. hasil penelitian tidak konsisten

dengan Penelitian menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *life satisfaction* (Yadav, 2017) Hal ini disebabkan oleh kebiasaan dari para perawat yang tidak disiplin dalam mengatur waktunya. Sebenarnya perusahaan sudah memberikan keleluasan dalam mengatur waktunya. Sebenarnya rumah sakit sudah memberikan keleluasan dalam hal waktu untuk bekerja tetapi keputusan akhir berada ditangan para perawat, apakah mau mengikuti aturan atau tidak untuk keseimbangan waktu yang lebih baik lagi. Jadi tugas rumah sakit untuk kedepannya agar keseimbangan waktu yang lebih baik lagi adalah dengan cara memberikan pemahaman atau penyuluhan tentang pentingnya keseimbangan waktu dalam konteks Work-Life Balance kepada para karyawan agar mereka lebih mengerti dan bisa mematuhi karena hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Life Satisfaction* melalui *Work Life Balance* sebagai Intervening. Hubungan *work family conflict* pada *life satisfaction* mempunyai dua pengaruh yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Salah satu pengaruh tidak langsung *work family conflict* pada *life satisfaction* dapat melalui *work life balance* sebagai variabel pemediasi. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa total pengaruh *work family conflict* pada *life satisfaction* dengan nilai 0.65 lebih kecil daripada pengaruh langsung *work family conflict* pada *life satisfaction* sebesar 0.786. Sehingga H6 yang menyatakan bahwa *work life balance* memediasi hubungan *work family conflict* pada *life satisfaction* perawat wanita Di RumahSakit Tingkat III Brawijaya Surabayaditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa meningkatnyawork family conflicttidak akan mempengaruhi naik atau turunnya kepuasan hidup perawat wanita RumahSakit Tingkat III Brawijaya Surabaya secara langsung maupun melalui *work life balance*. Karena, ketika seorang perawat mampu menjalankan dua peran dan dua tuntutan berbeda secara bersamaan hal ini berarti *work life balance* perawat wanita RumahSakit Tingkat III Brawijaya Surabaya tidak dipengaruhi oleh *work family conflict* yang dirasakan, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain seperti jenjang karir, ketersediaannya program ramah keluarga, dan lain-lain. Sehingga dalam penelitian ini *work life balance* tidak mampu menjadi mediasi pada hubungan *work family conflict* dan *life satisfaction*. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haar, (2013) yang menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh tidak langsung atau mampumemediasi hubungan antara konflik kerja dan pengayaan kerja terhadapkepuasan hidup orang tua bekerja dan non-orang tua bekerja. Handayani (2013) juga menemukan bahwa untukmenghindari tekanan dari *work-family conflict* yang mungkin muncul pada peran ganda, seorang wanita harus mencapai keseimbangan antara kehidupan

dan pekerjaannya. Namun hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Masita et al., (2019:42) yang menyatakan bahwa work family conflict tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap work life balance prajurit TNI AL. Selain itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar, (2014) yang menyatakan bahwa work life balance memediasi hubungan orientasi peran gender dan kepuasan keluarga namun tidak mampu menjadi mediasi hubungan peran gender pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja maupun kepuasan keluarga merupakan bentuk kepuasan hidup yang berupa sikap seseorang terhadap faktor-faktor yang ada dalam kerja maupun keluarga sebagai hasil dari interaksinya dengan masing-masing domain tersebut (Yasin, 1999). Pencapaian kepuasan kerja dan keluarga harus selaras, ketimpangan pada salah satu domain akan mempengaruhi penurunan kepuasan pada domain tersebut dan kepuasan hidup perempuan secara umum.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Life Satisfaction* melalui *Work Life Balance* sebagai Intervening. Hubungan work engagement pada life satisfaction mempunyai dua pengaruh yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Salah satu pengaruh tidak langsung work engagement pada life satisfaction dapat melalui work life balance sebagai variabel pemediasi. Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa total pengaruh work engagement pada life satisfaction dengan nilai 0,4519 lebih besar daripada pengaruh langsung work engagement pada life satisfaction yaitu sebesar 0,416. Sehingga H7 yang menyatakan bahwa work engagement dapat meningkatkan life satisfaction melalui work life balance perawat wanita Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh work engagement pada life satisfaction akan lebih besar apabila diimbangi dengan adanya work life balance yang dimiliki setiap perawat wanita. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cain et al., (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung work life balance pada hubungan keterikatan kerja dan kepuasan hidup. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rothbard, (2011) menemukan bahwa ketika karyawan terikat, dapat membantu dalam menghasilkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka sendiri melalui sifat-sifat yang melekat seperti vigor (semangat) yang menjadi ciri keterikatan kerja. Sehingga akan menghasilkan kepuasan yang lebih besar pada kesehatan, pekerjaan, dan kehidupan mereka (Wrzesniewski, 2012). Oleh karena itu keseimbangan yang dirasakan dan dapat mendukung kepuasan hidup perawat wanita Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya yang lebih besar. Melalui work life balance secara positif dapat mempengaruhi kepuasan hidup perawat wanita jika memiliki sifat-sifat melekat pada work engagement. Sifat-sifat positif yang muncul akibat

work engagement mampu membantu perawat wanita dalam mengatur keseimbangan hidupnya, sehingga sifat melekat yang dimiliki perawat wanita Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya mengindikasikan adanya terjadi peningkatan pada kepuasan hidupnya. Hal ini dikarenakan ketika perawat semangat saat melakukan pekerjaan, menghayati perannya sebagai perawat dan bertugas membantu orang lain (pasien) maka akan memunculkan rasa puas sendiri dalam hidupnya. Oleh karena itu, work engagement dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan hidup melalui work life balance

4. PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian serta analisis data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Working Family conflict, *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Life Satisfaction*. 2) *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. 3) *Work Engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Work Life Balance*, 4) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Life Satisfaction* 5) *Work life balance* tidak dapat memediasi hubungan work family conflict pada life satisfaction

Penelitian yang akan datang, diharapkan mampu melakukan penelitian pada aspek yang sama untuk menguji konsistensi hasil penelitian ini dengan memperluas sampel sehingga hasil penelitian lebih tergeneralisasi. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengembangkan variabel lain yang dapat memediasi hubungan work family conflict pada life satisfaction perawat wanita, misalnya social support (dukungan sosial). Karena dalam proses pengelolaan tuntutan pekerjaan dan keluarga dan mengurangi konflik, social support dapat membantu individu dalam menangani konflik keluarga pekerjaan

Penelitian yang akan datang diharapkan dapat memperluas objek penelitian, misalnya menggunakan objek penelitian multi objek agar dapat dibandingkan hasil penelitiannya. Rasa keterikatan perawat wanita Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya masih belum optimal dan perlu ditingkatkan terutama pada indikator absorption (penghayatan). Sehingga hendaknya pihak manajemen rumah sakit perlu menanamkan penghayatan peran sebagai perawat yang ikhlas menolong orang lain hingga sembuh. Misalnya memberikan pelatihan perilaku dasar keperawatan seperti kepedulian dan empati pada orang lain (empathy). Meningkatkan life satisfaction

perawat wanita yang sudah menikah sebaiknya pihak manajemen mengadakan program rutin family gathering minimal 6 bulan sampai 1 tahun sekali untuk meningkatkan keharmonisan antara pihak rumah sakit, perawat dan keluarga perawat wanita yang sudah menikah.

Perawat merupakan salah satu profesi yang mulia. Sebaiknya perawat wanita Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya lebih mampu mencintai pekerjaannya dengan menanamkan rasa empati dan peduli yang ikhlas dalam membantu orang lain atau merawat pasien.

Daftar Pustaka

- Adams, G. A., King, L. A., King, D. W., Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). *Relationships of Job and Family Involvement , Family Social Support , and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction*. 81(4), 411–420.
- Aprianto, R. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
<https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>
- Ashar, A., & Harsanti, I. (2016). Hubungan Work Family Conflict Dengan Quality of Work Life Pada Karyawan Work Family Conflict With Quality of Work Life in Women Employees of. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 120–131.
<https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1550>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). *Towards a model of work engagement*. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Batang, I. D. I., Akbar, M. R., & Primatexco, P. T. (2013). *Journal of Social and Industrial Psychology ENGAGEMENT EMPLOYEE*. 2(1), 10–18.
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 265–281.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.001>
- Buhali, G. A., Margaretha, M., & Maranatha, U. K. (2013). *PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI* :13(1), 15–34.

- Cain Busser. (2017). *Article information : Executive chefs' calling: effect on engagement, work-life balance and life satisfaction.*
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). NIH Public Accessis work family balance more than conflict and enrichment. *NIH Public Acces*, May 2014. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Crawford, M., & Popp, D. (2003). Sexual double standards: A review and methodological critique of two decades of research. *Journal of Sex Research*, 40(1), 13–26. <https://doi.org/10.1080/00224490309552163>
- Diener, E., & Lucas, R. E. (2015). *National Accounts of Subjective Well-Being*. November. <https://doi.org/10.1037/a0038899>
- Eli, M., Badrun, K., & Tin, R. (2018). The Online Journal of New Horizons in Education. *The Online Journal of New Horizons in Education*, 8(4), 63–72.
- Emmons, R., & Psycarticles, P. A. (1985). *Review of the Satisfaction With Life Scale William Pavot ; Ed Diener*. July 2017. <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement*. October. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Forces, S. (2014). Role Theory : Expectations , Identities , and Behaviors . by Bruce J . Biddle Review by : Francis M . Sim 1224 / Social Forces Volume 60 : 4 , June 1982. *OXFORD JOURNALS*, 60(4), 1224–1226.
- Frone, M. R. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders : The National Comorbidity Survey. *Journal Of Applied Psychology*, 85(6), 888–895.
- Gatot Satrio Dirgantoro, D. R. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 14(2), 11. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v14i2.21377>
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). *The Conservation of Resources Model Applied to Work – Family Conflict and Strain*. October 2017. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
<https://doi.org/10.2307/258214>

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work – family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2015). *When Work And Family Are Allies : A Theory Of Work-Family Enrichment WHEN WORK AND FAMILY ARE ALLIES : A THEORY OF WORK-FAMILY ENRICHMENT*. February.