

Pengaruh *Co-Worker Support* terhadap *Work-Family Conflict* pada Perawat Wanita

Rafi Muhammad Harits *, Yuli Aslamawati

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*rafimuhammadharits01@gmail.com, yuli_aslamawati@yahoo.com

Abstract. Studies have shown that working women are particularly at risk of experiencing work-family conflict. Various efforts can be made to reduce the impact of work-family conflict. One of them is with positive support from co-workers. This study aims to determine how much influence co-worker support has on work-family conflict in female inpatient nurses at Cibabat Hospital. The sample size of this study was 30 female nurses in the inpatient room of Cibabat Hospital who have children under 10 years old. The research method used is non-experimental causality using a quantitative approach and multiple regression data analysis. The measuring instrument used is Sarafino & Smith's co-worker support scale which has been adapted by Puspita Wibawa E. P. While work-family conflict uses Carlson, Kacmar, & William's work-family conflict scale which has been adapted by Kuntari. The results showed that 93.3% of female nurses had high co-worker support and 6.7% of female nurses had high work-family conflict. Based on the results of multiple regression analysis, it is found that co-worker support has a major effect on work-family conflict, which is 44.9%.

Keywords: *Co-Worker Support, Work-Family Conflict, Female Nurse.*

Abstrak. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa wanita yang bekerja sangat beresiko untuk mengalami *work-family conflict*. Banyak upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi dampak *work-family conflict*. Salah satunya adalah dengan dukungan positif dari rekan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *co-worker support* terhadap *work-family conflict* pada perawat wanita ruang rawat inap di RSUD Cibabat. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 30 perawat wanita ruang rawat inap RSUD Cibabat yang memiliki anak usia dibawah 10 tahun. Metode penelitian yang digunakan adalah kausalitas non-eksperimen dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta analisis data multiple regression. Alat ukur yang digunakan adalah *co-worker support scale* milik Sarafino & Smith yang telah diadaptasi oleh Puspita Wibawa E. P. Sedangkan *work-family conflict* menggunakan alat ukur *work-family conflict scale* milik Carlson, Kacmar, & William yang telah diadaptasi oleh Kuntari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 93.3% perawat wanita memiliki *co-worker support* tinggi dan 6,7% perawat wanita memiliki *work-family conflict* yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis *multiple regression* didapatkan bahwa *co-worker support* berpengaruh besar terhadap *work-family conflict* yaitu sebesar 44,9%..

Kata Kunci: *Co-Worker Support, Work-Family Conflict, Perawat Wanita.*

A. Pendahuluan

Le Seiring berjalannya waktu dan kemajuan zaman, sudah bukan hal yang asing jika banyak wanita turut berpartisipasi pada dunia kerja. Angka pekerja wanita di Indonesia dan juga pada negara lain masih terus meningkat. Secara umum, berdasarkan perkembangan sosial budaya di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa wanita memiliki tiga peran utama dalam lingkup rumah tangga, yakni sebagai pasangan (istri), pendidik, dan ibu rumah tangga (Putri & Purwanti, 2012). Adanya pembagian tugas antara menjadi ibu rumah tangga dan wanita karir dapat menimbulkan tantangan tersendiri bagi wanita yang bekerja. Azeez (2013) mencatat bahwa wanita yang telah menikah dan bekerja mungkin menghadapi konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang dikenal sebagai konflik antara pekerjaan dan keluarga atau *work-family conflict*.

Work-family conflict merujuk pada salah satu bentuk konflik antar peran atau *interrole conflict*, yang menggambarkan tekanan atau ketidakseimbangan antara peran yang dimainkan di lingkungan kerja dan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-family conflict* merupakan kondisi yang dialami individu karena salah satu peran mengganggu peran yang lain dan merupakan sumber stress yang dialami individu (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000). Frone (2003) menyatakan bahwa *work-family conflict* dapat diprediksi oleh berbagai factor yang pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu *role environment* dan *personality*. *Role environment* dianggap sebagai predictor yang lebih dapat dioptimalkan. Aspek aspek *role environment* mencakup keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan keluarga, serta dukungan sosial dari lingkungan keluarga dan pekerjaan. Dukungan sosial disebutkan adalah sebagai prediktor yang signifikan untuk *work-family conflict* (Selvarajan et al., 2013).

House menggambarkan dukungan sosial sebagai interaksi antarpersonal yang melibatkan ekspresi perhatian emosional, pemberian bantuan, dan penyaluran informasi (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner, & Hanson, 2009). Sumber dukungan sosial di lingkungan kerja dapat timbul dari sesama rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Rekan kerja merupakan salah satu variabel yang sangat penting dalam menciptakan suasana yang nyaman dalam pekerjaan.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengukur bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict*. Penelitian van Daalen et al., (2006) di Belanda menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial dari pasangan dan dari rekan kerja berpengaruh terhadap *work-family conflict*. Keterbatasan penelitian ini adalah tidak membedakan tipe dukungan sosial. Friendman dan Greenhaus (dalam van Daleen et al., 2006), mengatakan bahwa pengaruh dukungan emosional dan praktis pada *work-family conflict* berbeda, sehingga disarankan untuk membedakan antara sumber serta jenis dukungan dalam penelitian masa depan.

Penelitian lainnya, dari Kossek et al., (2011) yang mendasari penelitian ini. Penelitian dari Kossek et al., (2011) berfokus untuk mengukur bagaimana pengaruh dukungan sosial di tempat kerja dan konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*), berdasarkan landasan teoritis yang menunjukkan bahwa kurangnya dukungan sosial di tempat kerja kemungkinan besar akan berdampak pada *work-to-family conflict* dimana peran pekerjaan yang mengganggu peran keluarga (cf. Frone, Russell, & Cooper, 1992). Hasil penelitian Kossek et al., (2011) memberikan pola yang jelas, bahwa bentuk atau jenis dukungan sosial di tempat kerja yang diterima karyawan dari tempat kerja penting untuk *work-family conflict*, seperti halnya sumber dukungan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family-specific support* lebih kuat terkait dengan *work-to-family conflict* daripada *general support* (Kossek et al., 2011). Pada studi ini tidak mencakup pengukuran *coworker support*, *work-family policies*, *family-to-work conflict*, or *work-family enrichment* karena terlalu sedikit sampel pada literature. Kossek et al., (2011) mengatakan bahwa studi di masa depan jelas perlu fokus pada pengukuran tersebut karena semakin banyak pekerjaan yang terakumulasi. Saat perusahaan bergerak menuju lebih banyak tim virtual, dan lain lain, sangat penting untuk menyertakan pengukuran *co-worker support* (Kossek et al., 2011).

Dukungan rekan kerja atau yang dikenal sebagai *co-worker support* merujuk pada dukungan dan bantuan yang individu terima dari sesama rekannya (Blanchard & Thacker, 2007). Lane (2004) mendefinisikan *co-worker support* sebagai dukungan yang diberikan oleh rekan kerja yang selalu memberikan dukungan terhadap segala aspek yang terkait dengan pekerjaan ketika seseorang karyawan membutuhkannya. Wongboonsin dkk. (2018) menjelaskan bahwa dukungan sosial rekan kerja (*co-worker support*) adalah kesediaan rekan kerja untuk saling membantu satu sama lain, misalnya seperti menunjukkan sikap peduli, ramah, hangat, berempati, kerjasama, tidak ada gosip, tidak ada penghinaan, saling menghargai, saling menghormati dan saling memberi dukungan dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka dalam mengurangi keadaan yang menyusahkan atau mengancam.

Greenglass dkk. (dalam Lane, 2004) mengatakan bahwa dukungan dari rekan kerja merupakan dukungan yang lebih efektif karena pekerja memiliki komunikasi yang lebih intens dengan rekan kerja di tempat kerja. Secara khusus, rekan kerja berada dalam posisi optimal untuk menawarkan dukungan kepada karyawan yang berjuang dengan *work-family conflict* karena mereka memiliki pengetahuan langsung tentang *stressor* yang terkait dengan tempat kerja (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2009; Ray and Miller, 1994).

Wanita yang bekerja pada bidang apapun sangat rentan mengalami masalah *work-family conflict*, terutama pada bidang pekerjaan medis (Wiendy et al., 2021). Jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Indonesia pada tahun 2020 sebanyak 1.463.452 orang yang terdiri dari 1.072.679 orang tenaga kesehatan (73,30%) dan 390.773 orang tenaga penunjang kesehatan (26,70%) (Kementerian Kesehatan RI, 2021). Proporsi jumlah tenaga kesehatan paling banyak adalah tenaga keperawatan sebanyak 40,85% dari total tenaga kesehatan (Kementerian Kesehatan RI, 2021). SDMK di rumah sakit pun didominasi oleh tenaga kesehatan perawat dengan jumlah proporsi sebesar 50,79% (Kementerian Kesehatan RI, 2021).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibabat merupakan rumah sakit Negeri tipe B non pendidikan yang terletak di wilayah Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat. Rumah sakit ini merupakan pusat pelayanan kesehatan terbesar yang terletak di wilayah Kota Cimahi. Sebagai rumah sakit umum daerah dan pusat pelayanan kesehatan terbesar di Kota Cimahi, tentu saja pasien yang berkunjung tidaklah sedikit. Angka BOR (*bed occupancy rate*) Kota Cimahi berada pada urutan pertama dengan BOR tertinggi di Jawa Barat sebesar 12,7% *update* data per Rabu, 08 Maret 2023 (Darmawan, 2023). Bahkan, Kota Cimahi berada pada urutan pertama pada data penggunaan ruang rawat inap mingguan diatas rata-rata nasional dengan nilai 1,47 pasien per 100 ribu penduduk/minggu *update* data per Senin, 13 Maret 2023 (Darmawan, 2023). Pada RSUD Cibabat, angka tingkat BOR dapat mengalami kenaikan bahkan hingga 85% serta kenaikan tren kunjungan pelayanan rawat jalan dan IGD (Wardhana, 2018). Dengan banyaknya jumlah pasien tersebut, RSUD Cibabat dituntut untuk menyediakan pelayanan yang bermutu, yang mana dapat memenuhi kebutuhan seluruh pasiennya dan memberikan kualitas pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat.

Perawat yang bekerja pada bagian tertentu seperti pada bagian rawat inap dapat bekerja dengan sistem *shift*. Pada RSUD Cibabat sendiri, perawat bagian rawat inap memiliki tiga pembagian *shift* yang sama namun sering kali mereka menukar jam tersebut karena beberapa alasan (Pinandhita, 2016). Dengan adanya tingkat BOR yang tinggi, tuntutan kerja serta jam kerja yang tinggi, juga dengan adanya sistem kerja *shift* dapat menimbulkan tekanan pada profesi keperawatan. Menurut Rosyad (2017), perawat wanita yang bekerja dengan sistem *shift* cenderung mengalami tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh sifat sistem *shift* yang dapat mengambil waktu yang seharusnya dihabiskan bersama keluarga. Terlebih lagi pada perawat wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki anak usia dibawah 10 tahun. Anak pada usia tersebut masih membutuhkan peran orangtua dalam kehidupan sehari-harinya. Anak-anak dibawah usia 10 tahun membutuhkan lebih banyak perawatan dan bimbingan daripada anak-anak yang berusia lebih tua (Irak, et al., 2020). Mereka dituntut untuk dapat menjalankan perannya dengan baik, yaitu sebagai pekerja dan ibu rumah tangga.

Berdasarkan teori, tekanan dari pekerjaan yang tinggi dapat mempengaruhi *work-family conflict* pada perawat wanita yang sudah berkeluarga. Tetapi, pada perawat rawat inap RSUD

Cibabat terdapat kesenjangan antara teori dan fenomena yang terjadi. Hasil penelitian Wardhana (2018) pada perawat wanita ruang rawat inap RSUD Cibabat menunjukkan bahwa perawat wanita ruang rawat inap RSUD Cibabat memiliki *work-family conflict* yang tinggi tetapi tetap memiliki kinerja yang tinggi dan cukup memenuhi standar yang ditetapkan rumah sakit.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *co-worker support*, tingkat *work-family conflict*, dan seberapa besar pengaruh *co-worker support* terhadap *work-family conflict* pada subjek perawat wanita bagian rawat inap di RSUD Cibabat yang memiliki anak usia dibawah 10 tahun.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kausalitas non-eksperimen dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta analisis data *multiple regression*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 30 perawat wanita ruang rawat inap RSUD Cibabat yang memiliki anak usia dibawah 10 tahun.

Alat ukur *co-worker support* yang digunakan yaitu *co-worker support scale* milik Sarafino & Smith (2014). Alat ukur ini telah diadaptasi oleh Puspita Wibawa, E. P. (2022) dengan jumlah keseluruhan 14 item valid dengan reliabilitas sebesar $r = 0.91$. Alat ukur *work-family conflict* yang digunakan yaitu *work-family conflict scale* yang dikembangkan oleh Carlson dkk, (2000) dan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985). Alat ukur ini telah diadaptasi oleh Kuntari (2017) dengan jumlah keseluruhan 18 item valid dengan reliabilitas sebesar $r = 0.89$.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Gambaran Umum Co-Worker Support

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase(%)
Co-Worker Support tinggi	28	93,3%
Co-Worker Support rendah	2	6,7%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel diatas, sejumlah 28 orang perawat (93,3%) memiliki *co-worker support* tinggi. Sedangkan 2 orang lainnya (6,7%) memiliki *co-worker support* rendah.

Tabel 2. Gambaran umum Work-Family Conflict

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase(%)
Work-Family Conflict tinggi	2	6,7%
Work-Family Conflict rendah	28	93,3%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel diatas, sejumlah 2 orang perawat (6,7%) memiliki *work-family conflict* tinggi. Sedangkan 28 orang perawat (93,3%) memiliki *work-family conflict* rendah

Tabel 3. Uji Persamaan Regresi Berganda

<i>Coefficients</i>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	92,258	12,151		7,593
	<i>Instrumental Support</i>	-,402	,527	-,131	2,763
	<i>Emotional Support</i>	-1,448	,425	-,588	3,410

Berdasarkan persamaan di atas dapat terlihat bahwa variabel independen berpengaruh Negatif. Adapun penjelasan dari model persamaan di atas adalah (1) Nilai konstanta (α) sebesar 92,258, jika tidak ada nilai variabel independen maka nilai variabel *Work-family conflict* sebesar 92,258. Dapat diartikan bahwa bila diasumsikan variabel independent sebesar 0, nilai *Work-family conflict* sebesar 92,258. (2) Nilai koefisien regresi *co-worker support* bernilai negatif yaitu sebesar -0,402, hal ini dapat diartikan bahwa jika *instrumental support* mengalami peningkatan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap *work-family conflict*, begitupun sebaliknya. (3) Nilai koefisien regresi *emotional support* bernilai negatif yaitu sebesar -1,448, hal ini dapat diartikan bahwa jika *emotional support* mengalami peningkatan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap *work-family conflict*, begitupun sebaliknya.

Tabel 4. Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	591,051	2	295,525	10,992	,000
	Residual	725,916	27	26,886		
	Total	1316,967	29			

a. Dependent Variable: WORK-FAMILY CONFLICT

b. Predictors: (Constant), Emotional Support, Instrumental Support

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat terlihat bahwa F hitung yang dihasilkan komponen *instrumental support* dan komponen *emotional support* secara simultan adalah sebesar 10,992 dan nilai sig. 0,000. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000

< 0,05 maka dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh komponen *instrumental support* dan komponen *emotional support* secara simultan terhadap variabel *work-family conflict*.

Tabel 5. Uji T

<i>Coefficients</i>						
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	92,258	12,151		7,593	,000
	Co-Worker Support	-1,997	,223	-.648	4,478	,000
	Instrumental Support	-,402	,527	-,131	2,763	,012
	Emotional Support	-1,448	,425	-.588	3,410	,002

Dari hasil pengolahan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel *co-worker support* adalah sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari *co-worker support* terhadap *work-family conflict*. Dari hasil pengolahan tabel tersebut, terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel *instrumental support* adalah sebesar 2,763, dan nilai signifikansi (sig.) adalah 0,012. Dengan tingkat sig. sebesar $0,012 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari *instrumental support* terhadap *work-family conflict*. Dari hasil pengolahan tabel tersebut, terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel *emotional support* adalah sebesar 3,410, dan nilai signifikansi (sig.) adalah 0,002. Dengan tingkat sig. sebesar 0,002

$< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari *emotional support* terhadap *work-family conflict*.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670	,449	,408	5,185

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel *co-worker support* terhadap variabel *work-family conflict* sebesar 0,449 atau 44,9%. Sedangkan sebanyak 55,1 sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *co-worker support* berpengaruh terhadap *work-family conflict* pada perawat wanita RS Cibabat. Hal ini berarti ketika perawat memiliki dukungan dari lingkungan sosial ataurekan kerjanya, maka hal tersebut akan berpengaruh dan menurunkan faktor– faktor *work-family conflict* seperti *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict* yang dialami oleh perawat. Sejalan dengan (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2009), yang menjelaskan bahwa dukungan keluarga dan rekan kerja dapat menawarkan mekanisme yang dapat mengurangi *work-family conflict*.

Temuan pada penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang telah dilakukan oleh (Fadilla & Rozana, 2020) yang berjudul “Pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict* pada polwan”, penelitian tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh negatif dari dukungan sosial terhadap *work-family conflict* sebesar 54,3%. Selanjutnya pada penelitian (Bilqis & Rozana, 2023) pada polda DIY, juga menunjukkan bahwa *co-worker support* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-family conflict* pada polwan di Polda DIY sebesar 51,4%

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Gambaran umum mengenai kondisi *co-worker support* pada perawat menunjukkan bahwa sebanyak 28 orang perawat (93,3%) memiliki *co-worker support* tinggi dan sejumlah 2 orang perawat (6,7%) memiliki *co-worker support* yang rendah. (2) Gambaran umum mengenai kondisi *work – family conflict* menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang perawat (6,7%) memiliki *work – family conflict* tinggi dan sejumlah 28 orang perawat (93,3%) memiliki *work – family conflict* yang rendah. (3) *Co-worker support* berpengaruh negatif serta berpengaruh secara signifikan terhadap *work – family conflict* pada perawat wanita RSUD Cibabat yang memiliki anak usia dibawah 10 tahun sebesar 44,9%.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan untuk pengembangan lebih lanjut agar memperluas subjek penelitian dan memperkaya data melalui observasi atau wawancara, dan juga menambah jumlah responden sehingga didapatkan gambaran yang lebih jelas. Dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan penelitian. Subjek yang diteliti hanya terbatas pada perawat wanita saja. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian terhadap perawat pria untuk melihat apakah hasil penelitian ini berlaku juga pada subjek perawat pria. Disarankan juga bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti *work-family conflict* dengan faktor faktor atau variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini seperti dukungan sosial dari atasan (pekerjaan) atau dukungan sosial dari keluarga

Acknowledge

Ucapan terima kasih diberikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dan berkontribusi di dalam proses penyusunan penelitian ini. Kepada Dr. Yuli Aslamawati, Dra., M.Pd., Psikolog selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan ilmu, waktu, tenaga, masukan, serta kesabarannya selama proses penyusunan skripsi. Kepada kedua orang tua peneliti, perawat ruang rawat inap RSUD Cibabat, dan seluruh teman teman yang ikut berpartisipasi dalam penyusunan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Azeez, Abdul. (2013). Employed Woman and Marital Satisfaction: A Study Among Female Nurses. *International Journal of Management and Social Sciences Research (UMSSR)*, Vol.2, No.11, 17-22.
- [2] Bilqis, N. S., & Rozana, A. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Work Family Conflict pada Polwan. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 3, No. 1, pp. 83-90).
- [3] Blanchard, P.N., & Thacker, J.W. (2007). *Effective training: Systems, strategies, and practices*. Pearson International Edition. NJ: Pearson Prentice Hall.
- [4] Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Williams, L.J., (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56, 249–276.
- [5] Darmawan, A. D. (2023, November 17). 10 Kabupaten/Kota Dengan Penggunaan Rawat Inap Tertinggi Nasional (Halaman Web) Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/03/15/10-kabupatenkota-dengan-penggunaan-rawat-inap-tertinggi-nasional-senin-13-maret-2023>. Darmawan, A. D. (2023, November 17). BOR di Kota Cimahi Menjadi yang Tertinggi di Jawa Barat (Halaman Web) Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/03/11/bor-di-kota-cimahi-menjadi-yang-tertinggi-di-jawa-barat-rabu-08-maret-2023>.
- [6] Fadilla, C., & Rozana, A. (2020). Pengaruh dukungan sosial terhadap work- family conflict pada polwan dengan status menikah. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 584–589.
- [7] Frone, M. R. (2003) Work-family Balance. In J. Quick, & L. Tetrick, *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington D.C: American Psychology Association.
- [8] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family*

- Roles*. The Academy of Management Review, Vol. 10 No.1.
- [9] Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervision Behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837–856. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>.
 - [10] Irak, D. U., Kalkışım, K., & Yıldırım, M. (2020). Emotional Support Makes the Difference: Work-Family Conflict and Employment Related Guilt Among Employed Mothers. *Sex Roles*, 82(1–2), 53–65. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01035-x>
 - [11] Kementerian Kesehatan RI (2021) Profil Kesehatan Indonesia 2020, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Jakarta: Kemenkes RI..
 - [12] Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
 - [13] Kuntari, I. S. R., Janssens, J. M. A. M., & Ginting, H. (2017). Gender, Life Role Importance and Work-Family Conflict in Indonesia : A Non-Western Perspective. *Academic Research International*, 8(March), 139-153.
 - [14] Lane, R. S. (2004). The Influence of Work Stress and Work Support on Burnout in Public Hospital Nurses. *Unpublished Doctoral Dissertation*, Faculty of Education, Queensland University of Technology, Australia.
 - [15] Pinandhita, I.C. (2016). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Kepuasan Hidup Pada Perawat Perempuan Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum (Rsu) “A” Kota Cimahi.
 - [16] Puspita Wibawa, E. P. (2022). Peran Dukungan Sosial Rekan Kerja dalam Menjelaskan Kecemasan saat Kembali Work From Office pada Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 1936-1941.
 - [17] Putri, Nadia Maharan & Purwanti, E.Y. (2012). *Analisis Penawaran Tenaga Kerja Wanita Menikah dan Faktor yang Mempengaruhinya di Kabupaten Brebes*. Diponegoro Journal of Economics. Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012.
 - [18] Rosyad, A. S., & Santoso, A. (2017). Hubungan konflik peran ganda (work family conflict) terhadap stres kerja perawat wanita di ruang rawat inap, intensive care dan IGD RSUD Tugurejo Semarang (Doctoral dissertation, Faculty of Medicine).
 - [19] Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. John Wiley & Sons.
 - [20] Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A., & Singh, B. (2013). Social support and work-family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3): 486–499. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.004>
 - [21] Van Daalen, G., Williamsen, T.M., Sanders, K., (2006). Reducing work- family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior* 69, 462–476
 - [22] Wardhana, R. A. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap kinerja perawat wanita berkeluarga dengan variabel intervening komitmen organisasional di ruang rawat inap RSUD Cibabat.
 - [23] Wongboonsin, K., Dejprasertsri, P., Krabuanrat, T., Roongrerngsuke, S., Sri vannaboorn, S., & Phiromswad, P. (2018). Sustaining Employees Through Co-worker and Supervisor Support: Evidence From Thailand. *Asian Journal of Business and Accounting*, 11(2), 187–214. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol11no2.6>
 - [24] A. N. Choeriyah and A. T. Utami, “Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 9–16, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.1800.
 - [25] S. A. Darmawan and D. Dwarawati, “Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Well-Being pada Guru SLB,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 131–138, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2952.

- [26] H. Fadila and D. Rosiana, "Pengaruh Konsep Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Kelas 12 SMK di Kota Serang," *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.