

TESIS

**FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP *WORK FAMILY
BALANCE* PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DARMAYU
PONOROGO**



**OLEH :
RIZQY KARTIKA SARI**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
SURABAYA
2022**

TESIS

**FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP *WORK FAMILY
BALANCE* PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DARMAYU
PONOROGO**



**OLEH :
RIZQY KARTIKA SARI
NIM 102014253007**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
SURABAYA
2022**

**FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP *WORK FAMILY
BALANCE* PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DARMAYU
PONOROGO**

TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Minat Studi Ilmu Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

Oleh :

**RIZQY KARTIKA SARI
NIM 102014253007**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
SURABAYA
2022**

PENGESAHAN

**Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Minat Studi Ilmu Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
Dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja (M.KKK)
Pada tanggal 19 Agustus 2022**

Mengesahkan

**Universitas Airlangga
Fakultas Kesehatan Masyarakat**

Dekan,



**Dr. Santi Martini, dr., M.Kes
NIP. 196609271997022001**

Tim Penguji :

Ketua	: Dr. Indriati Paskarini, S.H., M.Kes.
Anggota	: 1. Dr. Y. Denny Ardyanto W, Ir., M.S. 2. Dr. Hari Basuki Notobroto, dr., M.Kes. 3. Sri Widodo, PG.Dip.Sc.OHS. M.Kes. 4. Tofan Agung Eka Prasetya, Ph.D.

PERSETUJUAN

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja (M.KKK)
Minat Studi Ilmu Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

Oleh :

**RIZQY KARTIKA SARI
NIM 102014253007**

Menyetujui,

Surabaya, tanggal 29 Agustus 2022

Pembimbing Ketua



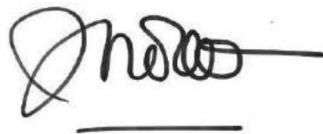
**Dr. Y. Denny Ardyanto W, Ir., M.S
NIP. 196312151998021001**

Pembimbing



**Dr. Hari Basuki Notobroto, dr., M.Kes
NIP. 196506251992031002**

**Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja,**



**Dr. Indriati Paskarini, S.H., M.Kes
NIP. 196604111991032001**

PERNYATAAN TENTANG ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Rizqy Kartika Sari
NIM : 102014253007
Program Studi : Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Angkatan : 2020
Jenjang : Magister

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan tesis saya yang berjudul :

FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP *WORK FAMILY BALANCE* PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DARMAYU PONOROGO

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 15 Agustus 2022



(Rizqy Kartika Sari)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas Karunia dan Hidayah-Nya penyusunan tesis dengan judul “**Faktor yang Berpengaruh terhadap *Work Family Balance* pada Perawat di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo**” ini dapat terselesaikan.

Tesis ini berisikan tentang *work family balance* dan faktor yang berpengaruh terhadap hasil temuan dapat membantu para peneliti meningkatkan kualitas analisis data yang sebelumnya banyak terjadi kesalahan dalam proses pengolahan data.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga saya sampaikan kepada Dr. Y. Denny Ardyanto Wahyudiono, Ir., M.S, selaku Pembimbing ketua yang dengan kesabaran dan perhatiannya dalam memberikan bimbingan, semangat dan saran hingga tesis ini bisa terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang tak terhingga juga saya sampaikan kepada Dr. Hari Basuki Notobroto, dr., M.Kes, selaku pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi dan saran demi kesempurnaan tesis ini.

Dengan terselesainya tesis ini, perkenankan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Airlangga
2. Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
3. Koodinator Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja
4. Ketua Penguji, Dr. Indriati Paskarini, S.H., M.Kes dan anggota penguji Dr. Y. Denny Ardyanto W, Ir., M.S; Dr. Hari Basuki Notobroto, dr., M.Kes; Sri Widodo, PG.Dip.Sc.OHS. M.Kes; Tofan Agung Eka Prasetya, PhD atas kesediaan menguji dan membimbing dalam perbaikan tesis ini.
5. Seluruh jajaran manajemen Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo yang telah mengijinkan Peneliti untuk melakukan penelitian serta membantu kelancaran penyusunan penelitian ini.
6. Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
7. Seluruh teman Program Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga Angkatan 2020
8. Semua pihak yang telah membantu penyusunan penelitian ini.

Demikian, semoga tesis ini bisa memberi manfaat bagi diri kami sendiri dan pihak lain yang menggunakan.

Surabaya, 19 Agustus 2022

Penulis

SUMMARY

Factors Influencing Work Family Balance on Nurses at Darmayu Ponorogo General Hospital

Work family balance is defined as the degree to which people are committed to and satisfied with their job and family responsibilities (Greenhaus, Collins and Shaw, 2003). Work family balance will result in strong morale, a sense of fulfillment at work, and a sense of complete responsibility in both personal and professional life, which can lead to the best possible care for patients (Maslichah and Hidayat, 2017). A report revealed that 39.1% of nurses had mental health issues that emerged in the form of stress, anxiety, and depression disorders (Chew, 2020). Work family balance may have an impact on employees' mental health (Dewi, Parung and Artiawati, 2021). Work family balance elements are divided into environmental roles and personal factors (Frone, 2003). Personal factors include age, years of service, and level of education (Ekayanti, Widjajani and Budiyanto, 2019). The role of the environment includes behavioral involvement, psychological involvement, sources of stressors, as well as work and family social support (Frone, 2003). Work family balance can be influenced by family work involvement, job demands, work role conflict, job role ambiguity, family demands, family role conflict, family support, perceived organizational support. The purpose of this study was to analyze the factors that influence the work family balance of nurses at Darmayu Ponorogo Hospital.

This study was conducted on 84 nurses at the General Hospital Darmayu Ponorogo. The variables included age, education level, years of service, family work involvement, job demands, job role conflict, job role ambiguity, family demands, family role conflict, family support, perceived organizational support, and work family balance in General Hospital nurses, Darmayu, Ponorogo. This is an observational analytic research with quantitative approach and cross sectional design. Data collection techniques included primary and secondary data. Age, education level, years of service, family work involvement, job demands, job role conflict, job role ambiguity, family demands, family role conflict, perceived organizational support, and work-family balance were all covered by the questionnaire utilized for data collection. Descriptive and multivariate analysis of the data was conducted using the Smart PLS program's Partial Least Square estimate method and Structural Equation Modeling.

The findings revealed that nurses aged 30 to 39 were more likely than those aged 20 to 29 to experience work-family difficulties. While nurses with S1/equivalent education had moderate to high levels of work-to-family conflict and family-to-work conflict, nurses with D3/equivalent education had low levels of these conflicts. The majority of nurses with working periods of five years or less, five to ten years, and twenty years or more reported family and work problems in low categories. The majority of nurses with of 15–20 years and 10–15 years of service had mild to moderate levels of work to family conflict (WFC) and family to work conflict (FWC), respectively. The majority of nurses fell into the medium categories for family work engagement, job expectations, work role conflict, job

role ambiguity, family demands, family role conflict, family support, and perceived organizational support. Work to family conflict (WFC) and family to work conflict (FWC) fell into the low category for the vast majority of nurses, while work to family facilitation (WFF) and family to work facilitation (FWF) go into the high group. The coefficient value of 0.193 with a significant level (p-value) of less than 5% indicates that personal characteristics have a significant positive impact on work family balance (WFB). While other factors affected 73.3% of work family balance (WFB), environment and personal factors affected 26.7% of work family balance (WFB). Other factors, such as behavioral participation in the form of working hours and shifts, challenges at work, uncertainty in family duties, and difficulties in the home, may also have an impact on work family balance.

The study's findings indicated that personal factors, such as age, education, and years of experience affected the work family balance of nurses at the Darmayu Ponorogo General Hospital. The environmental factors that affect the work family balance of nurses at Darmayu Ponorogo General Hospital included family work involvement, job demands, work role conflict, job role ambiguity, family demands, family role conflict, family support, and perceptions of organizational support. The engagement of family work duties posed the biggest impact in determining work family balance. In this study, environmental and personal roles had a 26.7% influence on work family balance (WFB), whereas other variables had a 73.3% influence.

Based on the study's findings, recommendations include implementing work family balance improvement initiatives, such as offering psychological counseling services, cooking with nurses and family, traveling, and family get-togethers, clearly dividing tasks between the family and at work, and promoting the development of abilities for both roles based on the state of the nurse.

RINGKASAN

Faktor yang Berpengaruh terhadap *Work Family Balance* pada Perawat di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

Work family balance didefinisikan sebagai sejauh mana individu terlibat dan puas dengan pekerjaan dan peran keluarga mereka (Greenhaus, Collins dan Shaw, 2003). Work family balance akan menghasilkan semangat kerja tinggi, perasaan puas terhadap pekerjaan, dan rasa tanggung jawab penuh baik dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan serta dapat memberikan pelayanan kepada pasien secara optimal (Maslichah dan Hidayat, 2017). Masalah kesehatan mental yang dialami perawat yaitu 39.1% mengalami gangguan stres, kecemasan, dan depresi (Chew, 2020). Work family balance dapat berpengaruh pada kesehatan mental tenaga kerja (Dewi, Parung dan Artiawati, 2021). Faktor yang berpengaruh terhadap work family balance dikelompokkan dalam peran lingkungan dan faktor personal (Frone, 2003). Faktor personal meliputi usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan (Ekayanti, Widjajani dan Budiyanto, 2019). Peran lingkungan meliputi keterlibatan perilaku, keterlibatan psikologis, sumber penyebab stres, serta dukungan sosial pekerjaan dan keluarga (Frone, 2003). Work family balance dapat dipengaruhi oleh keterlibatan pekerjaan keluarga, tuntutan pekerjaan, konflik peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, tuntutan keluarga, konflik peran keluarga, dukungan keluarga, persepsi dukungan organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis faktor yang berpengaruh terhadap work family balance perawat di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.

Penelitian ini dilakukan pada 84 perawat di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Variabel penelitian ini meliputi usia, tingkat pendidikan, masa kerja, keterlibatan pekerjaan keluarga, tuntutan pekerjaan, konflik peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, tuntutan keluarga, konflik peran keluarga, dukungan keluarga, persepsi dukungan organisasi, dan work family balance pada perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Jenis penelitian yaitu analitik observasional dengan pendekatan kuantitatif. Rancang bangun penelitian ini yaitu cross sectional. Teknik pengumpulan data meliputi data primer dan data sekunder. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner meliputi kuesioner usia, tingkat pendidikan, masa kerja, keterlibatan pekerjaan keluarga, tuntutan pekerjaan, konflik peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, tuntutan keluarga, konflik peran keluarga, dukungan keluarga, persepsi dukungan organisasi, dan work family balance. Analisis data pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis multivariat menggunakan Structural Equation Modelling dengan metode estimasi Partial Least Square menggunakan program Smart PLS.

Hasil penelitian menunjukkan Perawat usia 30 – 39 tahun lebih mungkin memiliki work to family conflict daripada perawat berusia 20 – 29 tahun. Perawat dengan pendidikan D3/ sederajat mempunyai work to family conflict dan family to work conflict dengan level rendah, sedangkan perawat dengan pendidikan S1/ sederajat mempunyai work to family conflict dan family to work conflict dengan level sedang atau cukup tinggi. Perawat yang memiliki masa kerja <5 tahun, 5–<10 tahun, dan kategori masa kerja ≥ 20 tahun mayoritas memiliki work to family

conflict dan family to work conflict dengan kategori rendah. Sedangkan perawat dengan masa kerja 10-<15 tahun dan 15-<20 tahun mayoritas memiliki work to family conflict dan family to work conflict dengan level sedang. Mayoritas perawat memiliki keterlibatan pekerjaan keluarga, tuntutan pekerjaan, konflik peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, tuntutan keluarga, konflik peran keluarga, dukungan keluarga, persepsi dukungan organisasi dalam kategori sedang atau cukup tinggi. Mayoritas perawat memiliki work family balance yang terdiri dari work to family conflict dan family to work conflict dalam kategori rendah serta work to family facilitation dan family to work facilitation dalam kategori tinggi. Faktor personal berpengaruh positif signifikan terhadap work family balance (WFB) dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 0,193 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5%. Nilai t-hitung yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 2.642. Peran lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap work family balance (WFB) dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 0,449 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5%. Nilai t-hitung yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 5.893. Peran lingkungan dan personal memiliki pengaruh terhadap work family balance (WFB) sebesar 26,7% sedangkan 73,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain yang mempengaruhi work family balance bisa berupa faktor yang tidak diteliti meliputi keterlibatan perilaku berupa jam kerja dan shift kerja, kesulitan dalam pekerjaan, ambiguitas peran keluarga dan kesulitan dalam keluarga.

Kesimpulan penelitian ini yaitu terdapat pengaruh faktor personal yaitu usia, tingkat pendidikan, masa kerja terhadap work family balance perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Terdapat pengaruh peran lingkungan yaitu keterlibatan pekerjaan keluarga, tuntutan pekerjaan, konflik peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, tuntutan keluarga, konflik peran keluarga, dukungan keluarga, persepsi dukungan organisasi terhadap work family balance perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Faktor yang paling berpengaruh terhadap work family balance yaitu keterlibatan peran pekerjaan keluarga. Pengaruh peran lingkungan dan personal dalam penelitian ini terhadap work family balance (WFB) sebesar 26,7% sedangkan 73,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yaitu mengadakan program peningkatan work family balance seperti pemberian layanan konsultasi psikologi, kegiatan memasak dengan perawat dan keluarga, liburan, dan family gathering, pembagian tugas secara jelas baik tugas dalam pekerjaan maupun tugas dalam keluarga, dan memfasilitasi pengembangan keahlian dalam peran pekerjaan dan peran keluarga, melakukan pengukuran beban kerja yang tepat sesuai kondisi perawat.

ABSTRACT

**FACTORS INFLUENCING *WORK FAMILY BALANCE* ON NURSES AT
DARMAYU PONOROGO GENERAL HOSPITAL**

Work family balance is identified as one of the factors that have a major influence on the mental health of nurses. Work family balance (WFB) can be influenced by personal factors including age, education level, and working period. Work family balance can be influenced by the role of the environment.

The purpose of this study was to analyze the factors that influence the work family balance of nurses at Darmayu Ponorogo Hospital. This research was an observational analytic research with quantitative approach and cross sectional design. Respondents in this study were 84 nurses at the General Hospital Darmayu Ponorogo.

The findings revealed that most nurses were between the ages of 20 and 29, had a D3 education level or higher, and had than five years or fewer years of service. They experienced moderate levels of family work participation, job expectations, work role conflict, job role ambiguity, family demands, family role conflict, family support, and perceived organizational support. Work family balance (WFB) includes family to work conflict (FWC) and work to family conflict (WFC) in the low category, and family to work facilitation (FWF) and work to family facilitation (WFF) in the high category. The work family balance of nurses at the Darmayu Ponorogo General Hospital was influenced by personal factors such as age, education, and years of service. Environmental factors that affect the work family balance of nurses at Darmayu Ponorogo General Hospital included family work involvement, job expectations, work role conflicts, job role ambiguity, family demands, family role supports, and perceptions of organizational support.

Activities like psychological counseling services, cooking with nurses and family, traveling, and family get-togethers, clearly dividing tasks between the family and at work, and promoting the development of abilities for both roles based on the state of the nurse are suggested for the nurses to maintain work family balance.

Keywords : Personal Factors, Environmental Roles, Work Family Balance, Nurse

ABSTRAK

FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP *WORK FAMILY BALANCE* PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DARMAJU PONOROGO

Keseimbangan pekerjaan dan keluarga diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar pada kesehatan mental perawat. Keseimbangan pekerjaan keluarga atau *work family balance* dapat dipengaruhi oleh faktor personal meliputi usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. *Work family balance* dapat dipengaruhi oleh peran lingkungan.

Tujuan penelitian menganalisis faktor yang berpengaruh terhadap *work family balance* perawat di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. Penelitian ini merupakan penelitian analitik observasional dengan pendekatan kuantitatif dan rancang bangun *cross sectional*. Responden dalam penelitian ini yaitu 84 perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.

Hasil penelitian perawat paling banyak berusia 20-29 tahun, tingkat pendidikan D3 atau sederajat dan masa kerja kurang dari 5 tahun. Keterlibatan pekerjaan keluarga, tuntutan pekerjaan, konflik peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, tuntutan keluarga, konflik peran keluarga, dukungan keluarga, persepsi dukungan organisasi pada perawat Rumah Sakit Darmayu Ponorogo yaitu dalam kategori sedang. *Work family balance* meliputi *work to family conflict* dan *family to work conflict* kategori rendah, *work to family facilitation* dan *family to work facilitation* dalam kategori tinggi. Terdapat pengaruh faktor personal meliputi usia, tingkat pendidikan, masa kerja terhadap *work family balance* perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Terdapat pengaruh peran lingkungan meliputi keterlibatan pekerjaan keluarga, tuntutan pekerjaan, konflik peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, tuntutan keluarga, konflik peran keluarga, dukungan keluarga, persepsi dukungan organisasi terhadap *work family balance* perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini yaitu mengadakan program peningkatan *work family balance* seperti pemberian layanan konsultasi psikologi, masak bersama karyawan dan keluarga, liburan, *family gathering*, pembagian tugas secara jelas baik tugas dalam pekerjaan maupun tugas dalam keluarga, dan memfasilitasi pengembangan keahlian dalam peran pekerjaan dan peran keluarga, serta melakukan pengukuran beban kerja sesuai kondisi perawat.

Kata kunci : Faktor Personal, Peran Lingkungan, Work Family Balance, Perawat

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PRASYARAT GELAR.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN TENTANG ORISINALITAS.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
SUMMARY	viii
RINGKASAN	x
ABSTRACT	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH.....	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang dan Identifikasi Masalah	1
1.2 Kajian Masalah	4
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.4.1 Tujuan Umum	9
1.4.2 Tujuan Khusus	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.5.1 Manfaat Teoritis	10
1.5.2 Manfaat Terapan	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kesehatan Mental Tenaga Kerja.....	11
2.2 <i>Work Family Balance</i>	12
2.2.1 Pengertian <i>Work Family Balance</i>	12
2.2.2 Komponen <i>Work Family Balance</i>	13
2.2.3 Dimensi <i>Work Family Balance</i>	17
2.2.4 Penyebab <i>Work Family Balance</i>	18
2.2.5 Pengukuran <i>Work Family Balance</i>	35
2.2.6 Dampak <i>Work Family Balance</i>	36
2.2.7 Strategi Mewujudkan <i>Work Family Balance</i>	38
BAB 42 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN ..	42
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	42
3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual Penelitian.....	43

3.3	Hipotesis	45
BAB 4	METODE PENELITIAN.....	46
4.1	Jenis Penelitian.....	46
4.2	Rancang Bangun Penelitian	46
4.3	Lokasi dan Waktu Penelitian	46
4.4	Populasi dan Sampel.....	46
4.4.1	Populasi.....	46
4.4.2	Sampel.....	47
4.4.3	Besar sampel dan teknik pengambilan sampel.....	47
4.5	Kerangka Operasional.....	48
4.6	Variabel, Definisi Operasional, dan Cara Pengukuran Variabel	49
4.7	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	56
4.7.1	Teknik Pengumpulan Data.....	56
4.7.2	Instrumen Pengumpulan Data	57
4.8	Pengolahan dan Analisis Data	69
4.8.1	Pengolahan Data.....	69
4.8.2	Analisis Data	70
BAB 5	HASIL DAN ANALISIS DATA.....	74
5.1	Gambaran Umum Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.....	74
5.2	Faktor Personal	77
5.3	Peran Lingkungan	78
5.4	<i>Work Family Balance</i>	83
5.5	Tabulasi Silang Faktor Personal dan Peran Lingkungan terhadap <i>Work Family Balance</i>	84
5.6	Analisis Pengaruh Faktor Personal dan Peran Lingkungan terhadap <i>Work Family Balance</i>	110
BAB 6	PEMBAHASAN.....	120
6.1	Faktor Personal	120
6.2	Peran Lingkungan	121
6.3	<i>Work Family Balance</i>	126
6.4	Analisis Pengaruh Faktor Personal terhadap <i>Work Family Balance</i>	126
6.5	Analisis Pengaruh Peran Lingkungan terhadap <i>Work Family Balance</i>	131
6.6	Analisis Besarnya Pengaruh Personal dan Peran Lingkungan terhadap <i>Work Family Balance</i>	139
6.7	Keterbatasan Penelitian.....	139
BAB 7	PENUTUP.....	142
7.1	Kesimpulan	142
7.2	Saran	1424
DAFTAR PUSTAKA		145
LAMPIRAN		151

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Hasil Penilaian Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2019-2020.....	4
Tabel 4. 1	Variabel, Definisi Operasional, Alat Ukur, Kriteria Pengukuran dan Skala Data	49
Tabel 4. 2	Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Peran Pekerjaan dan Keluarga.	57
Tabel 4. 3	Hasil Uji Validitas Variabel Tuntutan Pekerjaan.....	58
Tabel 4. 4	Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran Pekerjaan.....	59
Tabel 4. 5	Hasil Uji Validitas Variabel Ambiguitas Peran Pekerjaan	60
Tabel 4. 6	Hasil Uji Validitas Variabel Tuntutan Keluarga.....	61
Tabel 4. 7	Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran Keluarga.....	62
Tabel 4. 8	Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Keluarga.....	63
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	65
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas Variabel Work - to - Family Conflict (Y1).....	66
Tabel 4. 11	Hasil Uji Validitas Variabel Family to Work Conflict (Y2).....	67
Tabel 4. 12	Hasil Uji Validitas Variabel Work Family Facilitation (Y3).....	67
Tabel 4. 13	Hasil Uji Validitas Variabel Family to Work Facilitation (Y4).....	68
Tabel 5.1	Faktor Personal pada Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2022	77
Tabel 5. 2	Peran Lingkungan pada Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2022	79
Tabel 5. 3	<i>Work Family Balance</i> pada Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2022	83
Tabel 5. 4	Tabulasi Silang Usia terhadap <i>Work Family Balance</i> pada Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2022	84
Tabel 5. 5	Tabulasi silang Tingkat Pendidikan terhadap <i>Work Family Balance</i> Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2022	87
Tabel 5. 6	Tabulasi Silang Masa Kerja terhadap <i>Work Family Balance</i> pada Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Tahun 2022	88
Tabel 5. 7	Tabulasi Silang Keterlibatan Peran Pekerjaan Keluarga terhadap <i>Work Family Balance</i> pada Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo tahun 2022	92
Tabel 5. 8	Tabulasi Silang Tuntutan Pekerjaan terhadap <i>Work Family Balance</i> Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2022	94
Tabel 5. 9	Tabulasi Silang Konflik Peran Pekerjaan terhadap <i>Work Family Balance</i> Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo 2022.....	97
Tabel 5. 10	Tabulasi Silang Ambiguitas Peran Pekerjaan terhadap <i>Work Family Balance</i> Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2022	99
Tabel 5. 11	Tabulasi Silang Tuntutan Keluarga terhadap <i>Work Family Balance</i> Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2022	101

Tabel 5. 12 Tabulasi Silang Konflik Peran Keluarga terhadap <i>Work Family Balance</i>	104
Tabel 5. 13 Tabulasi Silang Dukungan Keluarga terhadap <i>Work Family Balance</i> Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo tahun 2022.....	106
Tabel 5. 14 Tabulasi Silang Persepsi Dukungan Organisasi terhadap <i>Work Family Balance</i>	108
Tabel 5. 15 <i>Outer Loadings</i>	112
Tabel 5. 16 <i>Cross Loadings</i>	114
Tabel 5. 17 Nilai AVE	115
Tabel 5.18 Akar AVE	115
Tabel 5. 19 <i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i>	116
Tabel 5. 20 Uji Hipotesis	117
Tabel 5. 21 Nilai R-Square	118

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2. 1	Dimensi <i>Work Family Conflict</i>	15
Gambar 2. 2	Dimensi <i>Work Family Balance</i>	17
Gambar 2. 3	Penyebab <i>Work Family Balance</i>	18
Gambar 3. 1	Kerangka Konsep Penelitian (modifikasi dari sumber: (Frone, 2003)).....	42
Gambar 4. 1	Kerangka Operasional	48
Gambar 4. 2	Model Pengaruh Faktor Personal dan Peran Lingkungan Terhadap WFB.....	73
Gambar 5. 1	Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo	76
Gambar 5. 2	Output Model <i>Structural Equation Model Partial Least Square</i> (SEM PLS).....	111

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor

1. Kuesioner Penelitian	151
2. Surat Pengantar Fakultas.....	162
3. Surat Balasan Instansi	163
4. Sertifikat Etik	164
6. Output Uji Validitas Dan Reliabilitas Pada Data Uji Coba	165
8. Output Smart Pls	182

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH

Daftar Arti Lambang

/	= atau
&	= dan
<	= kurang dari
≥	= lebih dari atau sama dengan
%	= persen
()	= tanda kurung

Daftar Singkatan

AVE	= <i>Average Variance Extracted</i>
CT Scan	= <i>Computerized Tomography Scan</i>
Dkk	= dan kawan-kawan
ICCU	= <i>Intensive Coronary Care Unit</i>
ICU	= <i>Intensive Care Unit</i>
KBS	= Kamar Bersalin
Log	= <i>logarithm (to base 10)</i>
TT	= Tempat Tidur
USG 4D	= Ultrasonografi 4 Dimensi
VIP	= <i>Very Important Person</i>
VK	= <i>Verlos Kamer</i>
VVIP	= <i>Very Very Important Person</i>
WFB	= <i>Work Family Balance</i>
WFC	= <i>Work to Family Conflict</i>
FWC	= <i>Family to Work Conflict</i>
WFF	= <i>Work to Family Facilitation</i>
FWF	= <i>Family to Work Facilitation</i>