



Work-Family Enrichment sebagai mediator Spousal Support dan Psychological Well Being

Barokatul Asiyah*, Artiawati, Anggita Vhilyan

¹Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Psikologi, Institut Darul Falah Bandung Barat,

² Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

³ Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Psikologi, Institut Darul Falah Bandung Barat

Email: *sulaiman.asiyah36@gmail.com

ABSTRAK

Psychological well being merupakan hal yang cukup penting dimiliki para pekerja karena hal ini berkaitan dengan kinerja, khususnya para pekerja rumah sakit. Baik dokter, perawat, apoteker, dan seluruh karyawan rumah sakit memiliki potensi tertular penyakit berbahaya. Hal ini membuat mereka terbukti memiliki *psychological well being* yang rendah. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *psychological well being* diantaranya adalah dukungan pasangan, dukungan rekan kerja, dan *work family enrichment*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan hubungan antara dukungan pasangan dan *psychological well being* dengan *work family enrichment* sebagai mediator. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif terhadap 170 pekerja di RSUD Kota Blitar. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family enrichment* dapat menjadi mediator dari dukungan pasangan dengan *psychological well being* ($z=5,3033$; $p=0,001$). Dukungan pasangan diketahui sama-sama dapat meningkatkan *work family enrichment* yang kemudian dapat meningkatkan *psychological well being* para pekerja. Bagi para pekerja diharapkan dapat meningkatkan *work family enrichment* melalui pengembangan diri, pelatihan ataupun *workshop* yang berguna untuk meningkatkan *psychological well being*.

Kata Kunci: *work family enrichment, spousal support, psychological well being*

ABSTRACT

Psychological well-being is an important aspect for workers, as it is closely associated with job performance, particularly among hospital workers. Doctors, nurses, pharmacists, and other hospital employees are at risk of exposure to various infectious and potentially dangerous diseases. This occupational risk may contribute to lower levels of psychological well-being among hospital workers. Several factors may influence psychological well-being, including spousal support, coworker support, and work-family enrichment. This study aimed to examine and explain the relationship between spousal support and psychological well-being, with work-family enrichment serving as a mediator. A quantitative research method was employed involving 170 employees at a General Hospital (RSU) in Blitar City. The data were analyzed using path analysis. The results showed that work-family enrichment significantly mediated the relationship between spousal support and psychological well-being ($z = 5.3033$; $p = 0.001$). Spousal support was found to contribute to increased work-family enrichment, which in turn enhanced the psychological well-being of hospital workers. Therefore, hospital workers are encouraged to strengthen their work-

family enrichment through self-development activities, training, and workshops aimed at improving their psychological well-being.

Keywords: work family enrichment, spousal support, psychological well being

PENDAHULUAN

Sejak tahun 2019 negara Indonesia terus menerus mendapatkan informasi mengenai munculnya berbagai macam virus yang berbahaya. Salah satu virus yang paling dianggap berbahaya adalah virus corona-19. Desember 2019 virus corona yang pertama kali terdeteksi di negara Cina, kemudian menjadi wabah besar seluruh dunia. Setelah selesainya wabah virus corona, kemudian bermunculan virus-virus lain seperti Flu Singapura, Hepatitis akut, Virus Hendra, Cacar Monyet, dan Cacar Api. Kesemua virus ini memiliki dampak yang sangat berbahaya bagi korbannya. Penanganan yang terlambat dan tidak tepat, dapat berdampak hingga kematian. Virus-virus ini mengalami penyebaran dengan cepat melalui udara. Tercatat, terdapat 5.400 orang sebagai korban virus Flu Singapura, 35 orang meninggal akibat hepatitis akut, 88 orang terjangkit virus cacar monyet, 390.000 orang terjangkit virus cacar api, dan yang paling besar adalah korban dari virus corona. Kompas.com yang mengutip data dari *Worldometers* pada 28 Juli 2020 mengatakan bahwa Indonesia masuk peringkat ke 24 sebagai negara dengan jumlah kasus covid terbanyak di dunia dengan jumlah pasien meninggal sebanyak 11.055 orang.

Berkaitan dengan semakin meningkatnya jumlah kasus tersebut, pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk menekan jumlah penularan. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah menerapkan protokol covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO), mulai dari mencuci tangan, menjaga jarak, memakai masker, bahkan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Selama pelaksanaan PSBB, pemerintah memberikan beberapa peraturan terkait larangan untuk berkumpul dengan cara meliburkan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan sekolah dan keagamaan, pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum, pembatasan kegiatan sosial atau budaya, dan pembatasan moda transportasi (hukor.kemkes.go.id).

Pembatasan besar yang dilakukan oleh pemerintah, menimbulkan suatu aktivitas sebagai rutinitas baru di masa pandemi yaitu berkegiatan secara *online*. Salah satu kegiatan secara *online* yang sedang banyak diterapkan saat ini adalah WFH (*Work From Home*). Penerapan *work from home* memfasilitasi pekerja untuk dapat bekerja tanpa harus keluar dari rumah. Skema *work from home* merupakan pengembangan dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh) yang merupakan salah satu upaya untuk mencegah penularan covid dengan mengurangi interaksi secara fisik dengan banyak orang (Mungkasa, 2020). Hal ini menjadi salah satu pilihan solusi bagi pekerja untuk tetap produktif bekerja, namun terlindungi dari bahaya penularan virus corona.

Kemudahan untuk bekerja secara *work from home* dan mengurangi interaksi dengan banyak orang, rupanya tidak dapat dirasakan oleh petugas yang bekerja di rumah sakit. Tugas dan tanggung jawab pekerja rumah sakit dalam menyelamatkan para pasien mengharuskan pekerja untuk bekerja lebih keras dari hari biasanya. Zhang, Wu, Zao, dan Zang (2020) pandemi covid menimbulkan tekanan bagi pekerja rumah sakit, hal ini dikarenakan rumah sakit merupakan tempat yang paling rawan menularkan penyakit, terutama virus. Ada banyak pasien yang datang untuk berobat. Pasien dengan imun tubuh yang buruk akan dengan mudah tertular dan menularkan atau menjadi perantara virus kepada orang diluar rumah sakit.

Lai, dkk (2020) para pekerja memiliki resiko terinfeksi virus yang tinggi karena bersinggungan langsung dengan pasien. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lai dkk, di Rumah Sakit Cina Barat menunjukkan bahwa para pekerja medis mengalami penurunan kesejahteraan psikologis akibat dari tekanan yang sangat besar dan pekerjaan yang banyak. Menghadapi pasien dengan emosi yang negatif juga menyebabkan para pekerja mengeluh kelelahan dan frustrasi. Hal-hal tersebut menyebabkan pekerja mengalami stres, kecemasan, ketakutan, insomnia, kemarahan, dan gejala depresi (Chen, Liu & Guo, 2020).

Stres yang terjadi pada pekerja juga dapat disebabkan karena faktor organisasi, seperti menipisnya peralatan perlindungan pribadi dan kurangnya alat-alat bantu kesehatan (El-Hage dkk, 2020). Hal lain penyebab stres juga akibat dari terus bekerja dibawah tekanan yang tinggi, durasi kerja yang lama, beban kerja yang berlebihan, dan kadang-kadang tanpa pelatihan yang tepat. Mereka juga mengalami situasi yang belum pernah mereka hadapi sebelumnya, seperti mengalokasikan sumber daya yang kurang untuk pasien yang sama-sama membutuhkan, menyediakan perawatan dengan sumber daya yang terbatas, dan ketidakseimbangan antara kebutuhan mereka sendiri dengan kebutuhan pasien (Kang dkk, 2020).

Kondisi-kondisi tersebut menyebabkan *psychological well being* pada para pekerja menurun. Hal ini diungkapkan oleh Nelson, dkk (2014) bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi menurunnya kesejahteraan psikologis seseorang adalah kondisi dalam bekerja yang tegang. Beban kerja tinggi yang diberikan kepada pekerja mengakibatkan ketegangan dalam bekerja dan berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja (Madadzadeh, Barati, & Asour, 2018). Tidak bisa dipungkiri kondisi kerja yang dialami oleh pekerja rumah sakit, terutama petugas medis selama masa covid begitu menegangkan dan mengancam kesehatan hingga menyebabkan stres. Penelitian yang dilakukan oleh Malek, Mears, dan Fillin (2010) juga menemukan hasil bahwa stres kerja memiliki hubungan yang negatif dengan *psychological well being*. Ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh para pekerja, maka semakin rendah *psychological well being*nya.

Permasalahan terkait dengan virus rupanya juga terjadi pada para pekerja di rumah sakit kota Blitar. Peneliti melakukan pengambilan data awal untuk mengetahui kondisi pekerja. Permasalahan lapangan yang sering muncul adalah kurangnya tenaga medis untuk melayani jumlah pasien yang banyak. Pekerja ruang isolasi mengalami kelelahan namun harus tetap bekerja, bahkan sering *double shift*.

Ditemukan dua informasi mengenai keadaan kesejahteraan para pekerja di RSUD Kota Blitar. Beberapa pekerja menunjukkan adanya penurunan kesejahteraan, namun beberapa pekerja menunjukkan kesejahteraan yang cukup baik. Meskipun beberapa pekerja menunjukkan *psychological well being* yang rendah, terdapat beberapa pekerja lain di Rumah Sakit Kota Blitar yang menunjukkan *psychological well being* yang cukup baik. Setelah melakukan penggalan data lebih dalam hal ini dikarenakan pekerja memiliki cukup dukungan sosial dari lingkungannya. Salah satu dukungan sosial yang paling berperan adalah dukungan dari keluarga terutama pasangan. Dukungan dari pasangan dingkapkan memberikan rasa nyaman dan ketenangan. Selain itu pekerja juga merasa dicintai dan merasa berharga. Dukungan pasangan berupa perhatian dan bantuan mengerjakan tugas pekerjaan maupun tugas rumah dikatakan membuat para pekerja merasa sangat terbantu dan bersemangat.

Pekerja mengatakan bahwa pasangannya mampu memberikan dukungan dengan baik kepadanya selama menghadapi pandemi. Diberikannya perhatian, bantuan, dan pengertian kepada pekerja dapat memberikan rasa nyaman dan tenang bagi pekerja dalam menjalani pekerjaannya yang sedang berat.

Spector (dalam Keyes, dkk 2000) mengungkapkan bahwa meningkatnya *psychological well being* pada pekerja akan meningkatkan *performancenya*. Keyes, dkk (2000) juga melakukan penelitian yang serupa dan memberikan hasil bahwa *psychological well being* dan *performance* saling mempengaruhi. Pekerja yang merasa *well being* akan berfikir lebih efisien, kreatif, dan memiliki tingkah laku proporsional sehingga kinerjanya akan memberikan keuntungan untuk organisasi (Robbins, 2003).

Annor (2015) melakukan penelitian yang menyisipkan *work family enrichment* sebagai mediator diantara *social support* dengan *subjective well being*. Penelitian yang dilakukan pada 217 pekerja di Universitas Ghana ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara tiga variabel tersebut. *Social support* pada penelitian Annor dibagi menjadi dua bagian, yaitu *supervisor support* dan *family support*. *Supervisor support* memiliki hubungan yang positif dengan WFE ($\beta = 0.37$, $p < 0.01$) dan FWE ($\beta = 0.34$, $p < 0.01$). Begitupun dengan *family support* memiliki hubungan positif dengan WFE ($\beta = 0.40$, $p < 0.01$) dan FWE ($\beta = 0.25$, $p < 0.01$). Selanjutnya, penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan positif yang lain, yaitu : *supervisor support* dan *subjective well being* dengan WFE sebagai mediator ($z = 2.08$, $p < 0.01$), *family support* dan *subjective well being* dengan WFE sebagai mediator ($z = 1.82$, $p > 0.01$), *family support* dan *subjective well being* dengan WFE sebagai mediator ($z = 2.99$, $p < 0.01$), dan *supervisor support* dan *subjective well being* dengan FWE sebagai mediator ($z = 2.28$, $p < 0.01$). Dukungan yang didapatkan dari supervisor dan keluarga dapat meningkatkan *work family enrichment* pada pekerja. Kemampuan untuk meningkatkan kualitas peran berdasarkan pengalaman dari satu domain (kerja) terhadap domain yang lain (keluarga) pada pekerja akan mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh pekerja.

Pembahasan selanjutnya adalah mengenai peran *work family enrichment* terhadap *psychological well being*. Penelitian mengenai ini pernah dilakukan oleh Ernawaty dan Wijaya (2021), memberikan hasil bahwa *work family enrichment* memiliki hubungan yang signifikan dengan *psychological well being* ($r = 0.219$; $p < 0.219$). Rantanen, Kinunnen, Mauno, dan Tement (2013) juga menunjukkan hasil bahwa *work family enrichment* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini juga menjelaskan perbandingan terbalik dari *work family conflict* yang menyebabkan penurunan kesejahteraan karyawan. Penelitian yang lain juga dilakukan oleh Jaga dan Bagraim (2012) terhadap 160 karyawan pada dua organisasi nasional ritel dan logistik keuangan. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *work family enrichment* dengan kesejahteraan ($r = 0.370$; $p < 0.001$).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang menunjukkan perbedaan hasil wawancara *psychological well being* pada beberapa pekerja rumah sakit serta ditemukannya beberapa hasil penelitian yang mendukung latar belakang masalah yang ditemukan di lapangan, maka peneliti akan menguji hubungan *spousal support* dan *psychological well being* dengan *work family enrichment* sebagai mediator pada RSUD Kota Blitar ini. Kedua, belum pernah dilakukannya penelitian terkait *psychological well being* pada pekerja di RSUD ini, padahal RSUD ini merupakan salah satu RS terbesar sebagai rujukan utama para pasien di Kota Blitar yang mana kesejahteraan mental atau *psychological well being* para pekerja harus dipastikan terjaga agar dapat melayani para pasien dengan maksimal.

METODE

Populasi penelitian ini adalah pekerja di Rumah Sakit kota Blitar. Teknik pengambilan sampel dengan *total population study* yaitu seluruh anggota populasi menjadi subjek penelitian. Populasi penelitian ini adalah pekerja RSUD Kota Blitar yang sudah menikah. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non eksperimental. Pendekatan ini dipilih sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Prosedur penelitian diawali dengan menyiapkan alat ukur variabel-variabel penelitian. Adaptasi alat ukur dilakukan dengan menerjemahkan setiap butir pernyataan bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia. Selanjutnya, kuesioner penelitian disebarkan kepada partisipan melalui angket yang terdiri atas empat instrumen, lembar data demografis, dan pernyataan kesediaan partisipan. Data yang terkumpul dari penelitian ini kemudian dianalisis.

Terdapat 3 instrumen variable dalam penelitian ini, yaitu :

1. Skala *psychological well being* menggunakan skala tertutup sesuai *blue print*. Skala PWB yang digunakan adalah dari ryff dan Keyes (1995). Skala ini disajikan dalam bahasa Indonesia. Skala tersebut terdiri dari 18 butir pertanyaan.
2. Skala yang digunakan ini adalah *family support inventory for workers* oleh King dkk (1995). Skala ini disampaikan dalam bahasa Indonesia. Skala tersebut terdiri dari 44 butir pertanyaan. Setelah melakukan uji coba dan dilakukan pengukuran CICT menggunakan SPSS terdapat 11 aitem gugur, dan tersisa 33 aitem.
3. Skala *work family enrichment* menggunakan skala tertutup kepada pekerja untuk menilai *work family enrichment* yang dimiliki oleh pekerja sesuai *blue print*. Peneliti menggunakan alat ukur *work family enrichment scale* oleh Carlson, Kacmar, Wayne, dan Grzywacz (2006). Jumlah aitemnya adalah 18.

Analisis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS. Pertama dilakukan uji normalitas yang berpedoman pada Katz (2011) menyatakan bahwa sampel besar yang lebih dari 100 subjek, maka persebaran data memenuhi normalitas. Kedua, dilakukan uji linearitas. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat. Pengujian statistik menggunakan PROCESS dan SOBEL.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi pada penelitian ini tidak melakukan uji normalitas dikarenakan subjek penelitian sudah lebih banyak dari 100 subjek, yaitu 170 subjek. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa Seluruh variabel pada hubungan mediasi yang pertama memiliki hubungan yang linier. *Spousal support* memiliki hubungan linier dengan *psychological well being* $p = 0,001$ ($p < 0,05$) dan *work family enrichment* $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Selain itu *work family enrichment* juga memiliki hubungan linier dengan *psychological well being* $p = 0,001$ ($p < 0,05$).

Tabel 1. Hasil *Direct* dan *Indirect Effect* Hipotesis I

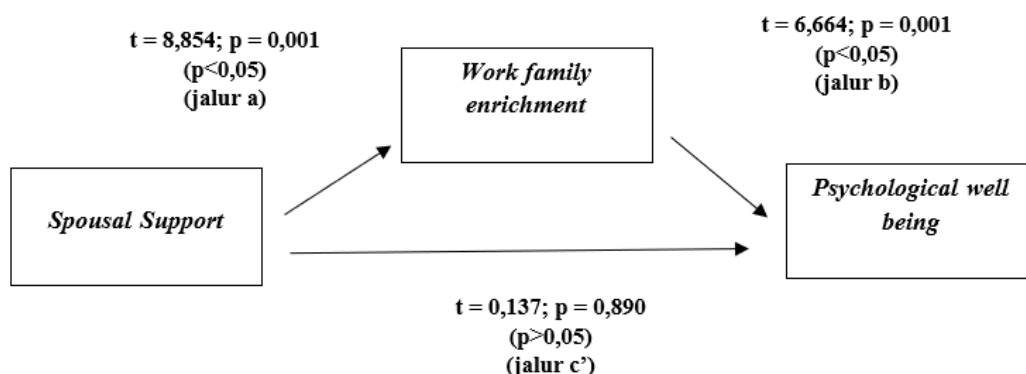
Variabel	Value/Effect	S.E	t/z	p
<i>Direct</i>				

SS→PWB.WFE	0,0047	0,0339	0,1379	0,8905
		<i>Indirect</i>		
SS→WFE→PWB	0,1274	0,0240	5,3033 (z)	0,001

β = Standardized Beta, B = Unstandardized Beta, S.E. = Standard Error.

SS = Spousal Support, WFE = Work Family Enrichment, PWB = Psychological Well Being

Tabel 1 tersebut menjelaskan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menunjukkan nilai dari *indirect effect*. *Indirect effect* menunjukkan nilai $z = 5,303$; $p = 0,001$ ($\text{sig.} < 0,05$), sehingga dinyatakan signifikan. Hipotesis pertama pada penelitian ini diterima karena menunjukkan adanya hubungan antara *spousal support* dan *psychological well being* dengan *work family enrichment* sebagai mediator.



Indirect Effect = 0,127; $z = 5,303$; $p = 0,001$ ($p < 0,05$)

Gambar 1. Hasil Analisis Hubungan Spousal Support dan Psychological Well Being dengan Work Family Enrichment sebagai Mediator

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yaitu *work family enrichment* menjadi mediator dalam hubungan antara *spousal support* dengan *psychological well being*. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu. Nicklin, Laurel, dan Mcnall (2011), menemukan bahwa *work family enrichment* menjadi mediasi dari dukungan rekan dan kesejahteraan pekerja. Annor (2015), menemukan hasil penelitian mengenai *work family enrichment* yang menjadi mediator dari *family support* dengan *subjective well being*. Penelitian serupa juga ditemukan oleh Yuliana dan Handoyo (2020), *work family enrichment* menjadi mediator dari *family supportive supervisor behavior* dengan *subjective well being*.

Dukungan emosional yang diberikan pasangan dapat berupa perilaku atau sikap pasangan yang diarahkan untuk memberikan dorongan, pengertian, perhatian, dan penghargaan positif kepada subjek penelitian. Adanya dukungan emosional ini berakibat meningkatnya kondisi emosi yang positif pada subjek, hal ini dapat meningkatkan kinerja subjek ditempat kerja. Dukungan instrumental yang diberikan pasangan dapat berupa perilaku atau sikap yang ditunjukkan untuk memudahkan subjek dalam menjalankan tugas rumah tangga, hal ini juga berupa kesediaan pasangan untuk berbagi tugas, kesediaan membantu, membimbing, mengajari mengerjakan tugas rumah dan juga membebaskan subjek dari tanggung jawab rumah yang tidak semestinya. Terpenuhi kedua aspek pada dukungan pasangan tersebut, dapat meningkatkan *work family enrichment* pada subjek penelitian. Terlihat dari data

penelitian, subjek mayoritas memiliki *work family enrichment* yang masuk pada kategori tinggi dengan frekuensi 77 orang (45%). Hal ini kemudian berpengaruh terhadap *psychological well being* yang dimiliki subjek penelitian.

Beberapa upaya dapat dilakukan juga oleh pihak rumah sakit untuk meningkatkan work family balance karyawan. Mengingat work family balance memiliki pengaruh yang besar terhadap psychological well being pada pekerja atau karyawan, maka hal ini sudah sepatutnya diupayakan oleh pihak rumah sakit. Pertama, rumah sakit dapat menerapkan sistem kerja yang dengan penjadwalan yang fleksibel, terprediksi, dan adil. Hal ini sesuai dengan pendapat Yang dkk (2026) yang mengatakan bahwa control atas jam kerja, tuntutan pekerjaan, perubahan shift tiba-tiba, budaya kerja merupakan factor yang berkaitan dengan work family balance. Kedua, pihak rumah sakit dapat mempertimbangkan beban kerja dan jam lembur. Menurut widayana, Agustina, dan Mediawati (2025), untutan kerja, sistem shift, dukungan sosial, dan kebijakan organisasi perlu dipertimbangkan secara bersamaan terutama bagi perawat di rumah sakit. Hal ini dapat dilakukan dengan Mengevaluasi kecukupan jumlah tenaga berdasarkan volume dan kompleksitas pelayanan dan Mengidentifikasi unit dengan lembur berulang atau beban kerja tidak seimbang. Ketiga, menyediakan kebijakan dan fasilitas yang ramah terhadap keluarga. Organisasi perlu memberikan dukungan terhadap pekerja dengan menjadikan kebijakan itu dapat diakses secara nyata, misalnya menyediakan program layanan penitipan anak, prosedur izin untuk keadaan darurat keluarga, akses informasi atau rujukan untuk pengasuhan anak dan perawatan anggota keluarga dan prosedur cuti keluarga yang transparan sesuai peraturan dan kebutuhan pelayanan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dari uji hipotesis, analisis data dan diskusi yang sudah dibahas, dapat disimpulkan bahwa *work family enrichment* berperan sebagai mediator antara *spousal support* dengan *psychological well being*. Setelah dilakukan penelitian ini, maka saran dapat diberikan kepada beberapa pihak. Pertama saran diberikan kepada pekerja rumah sakit, dalam menghadapi berbagai macam virus dan penyakit yang berbahaya untuk mereduksi stres secara mandiri, seperti melakukan relaksasi, latihan pernafasan, meditasi, dan visualisasi. Kemampuan untuk mereduksi stres akan memberikan ketenangan dan meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja. Kedua, keluarga pekerja. Diberikannya perhatian, dukungan emosional maupun instrumental akan sangat memberikan pengaruh terhadap kesehatan mental pekerja. Adanya pembagian tugas yang jelas bahkan pengurangan tanggung jawab pekerjaan rumah akan membantu meringankan beban yang dimiliki pekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih peneliti bagikan kepada pihak instansi RSUD Kota Blitar, seluruh karyawan yang bersedia mengisi kuisioner dan melakukan wawancara, serta rekan peneliti yang bersedia berperan aktif membantu penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Annor, F. (2015). Work–family enrichment among ghanaian employees: the mediating role between social support and subjective well-being. *Research in Quality of Live*, Vol: 11, 1155-1171.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 68, 131-164.
- Chen, Y., Liu, Q., & Guo, D. (2020). Emerging coronaviruses: Genome structure, replication, and pathogenesis. *Journal of Medical Virology*, 92(4), 418-423.
- El-Hage, et. all. (2020). Health professionals facing the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic: What are the mental health risks. Doi : 10.1016/j.encep.2020.04.008.
- Hukor.kemkes.go.id. (2020, 30 Mei). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia no. 9 tahun 2020. Diakses pada 22 September 2020. http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No_9_Th_2020_ttg_Pedoman_Pembatasan_Sosial_Berskala_Besar_Dalam_Penanganan_COVID-19.pdf
- Jaga, A., & Bagraim, J. (2012). Work family enrichment and psychological health. *Journal of Industrial Psychology*. Doi: 10.4102/sajib.v39i2.1143.
- Kang, L, et. all. (2020). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *The lancet Psychiatry*, Vol 7(3). Doi : 10.1016/S2215-0366(20)30047-X.
- Katz, M.H. (2011). *Multivariable Analysis: A Practical Guide for Clinicians and Public Health Researchers (third Edition)*. Cambridge: The United Kingdom at the University Press.
- Keyes, C. L. M., Hysom, S. J., & Lupo. (2000). The positive organization: Leadership legitimacy, employee wellbeing, and the bottom line. *The Psychologist Manager Journal*, Vol 4(2), 143-153
- King, et. All. (1995). Family support inventory for workers : a new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 235
- Lai, J, et. all. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA network open*. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2020.3976.
- Madadzadeh, M., Barati, H., Asour, A. H. (2018). The association between workload and job stress among nurses in vasei hospital, sabzevar city, iran, in 2016. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, Vol: 7(2), 83-89.
- Malek, M. D. A., Mearns, K., & Flin, R. (2010). Stress and psychological well-being in UK and Malaysian fire fighters. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17 (1), 50-61.
- Mungkasa, Oswar. (2020). Bekerja dari rumah (working from home): menuju tatanan baru era pandemi Covid 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, Vol. 4 (2), 126-150.
- Nelson, K., et. all. (2014). Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis. *Burnout Research*, 90-101. Doi: 10.1016/j.burn.2014.08.001.
- Nicklin, J., & McNall, L. (2013). Work–family enrichment, support, and satisfaction: a test of mediation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol: 22(1), 67–77
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tement, S. (2013). Patterns of conflict and enrichment in work family balance: a three-dimensional typology. *Work and Stress*, Vol: 27(2), 141-163.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behaviour*. New Jersey: Prentice Hall
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well being revisited. *Journal Of Personality And Social Psychology*, Vol: 69(4), 719-727. Doi:10.1037/0022-3514.69.4.719

- Widayana, I. G. A. A., Agustina, H. R., & Mediawati, A. S. (2025). Factors associated with work life balance among nurses in hospitals: A socio-ecological scoping review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 18, 4511–4521. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S534729>
- Yang, N., Ng, Y. X., Lui, C. X. Y., Woo, B. F. Y., & Liaw, S. Y. (2026). Factors influencing nurses' work–life balance: A systematic review of challenges, opportunities and strategic solutions for healthcare practice and policy. *Journal of Nursing Management*, 2026, Article 5981858. <https://doi.org/10.1155/jonm/5981858>
- Yuliana, I. A. I., & Handoyo, Seger. (2020). Pengaruh family supostive supervisot behaviore terhadap subjective well being dengan work family enrichment sebagai mediator. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(1), 49-59
- Zhang J, Wu W, Zhao X, Zhang W. (2020). Recommended psychological crisis intervention response to the 2019 novel coronavirus pneumonia outbreak in China: a model of West China Hospital. *Precision Clinical Medicine*. Vol. 3(1), 3-8.