

HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DENGAN GENDER DAN STATUS PERNIKAHAN PADA PERAWAT IGD RSUD HAJI PROVINSI JAWA TIMUR

Mar Atun Nafiah^{1*}, Yustinus Denny Ardyanto²

Universitas Airlangga Surabaya^{1,2}

*Corresponding Author : mar.atun.nafiah-2018@fkm.unair.ac.id

ABSTRAK

Work-life balance (WLB) merupakan kondisi dimana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Profesi perawat, khususnya yang bertugas di Instalasi Gawat Darurat (IGD), memiliki karakteristik pekerjaan dengan intensitas tinggi yang berpotensi mengganggu keseimbangan tersebut. Faktor gender dan status pernikahan diduga memiliki peran penting dalam pencapaian WLB. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara WLB dengan gender dan status pernikahan pada perawat IGD RSUD Haji Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat IGD RSUD Haji Provinsi Jawa Timur dengan metode *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner WLB yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Analisis data dilakukan dengan uji Chi-Square pada tingkat signifikansi 5%. Dari 32 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan (69%) dan berstatus menikah (84%). Sebagian besar responden berada pada kategori WLB rendah (63%). Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan signifikan antara WLB dengan gender ($p < 0,001$) serta status pernikahan ($p < 0,002$). Dimana mayoritas responden yang memiliki tingkat WLB rendah adalah perempuan (75%), sedangkan berdasarkan status pernikahan, responden yang sudah menikah cenderung mengalami WLB lebih rendah (95%).

Kata kunci : gender, IGD, perawat, status pernikahan, *work-life balance*

ABSTRACT

Work-life balance (WLB) refers to a condition in which individuals are able to manage work demands and personal life in an equitable manner. The nursing profession, particularly those working in Emergency Departments (ED), is characterized by high-intensity work that may potentially disrupt this balance. Gender and marital status are presumed to play a significant role in achieving WLB. This study aims to identify the relationship between WLB, gender, and marital status among nurses in the Emergency Department of RSUD Haji, East Java Province. This research employed an analytic observational quantitative design with a cross-sectional approach. The study population included all Emergency Department nurses at RSUD Haji, East Java Province, using a total sampling method. Data were collected using the WLB questionnaire developed by Fisher, Bulger, and Smith (2009). Data analysis was performed using the Chi-Square test at a 5% significance level. Among 32 respondents, the majority were female (69%) and married (84%). Most respondents fell into the low WLB category (63%). Statistical analysis revealed a significant association between WLB and gender ($p < 0.001$), as well as marital status ($p < 0.002$). The majority of respondents with low WLB were female (75%), while those who were married tended to experience lower WLB (95%).

Keywords : *work-life balance, gender, marital status, nurses, emergency department*

PENDAHULUAN

Menurut Tongam et al. (2021), *work-life balance* (WLB) merupakan konsep yang menggambarkan keseimbangan antara aktivitas pekerjaan, seperti pencapaian karier dan ambisi profesional, dengan aspek lain dalam kehidupan, termasuk kepuasan pribadi, kehidupan keluarga, spiritualitas, serta waktu luang. Sejalan dengan hal tersebut, Hafid dan Prasetyo (2017) menjelaskan bahwa WLB terjadi ketika individu memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja sehingga dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan komitmen non-

pekerjaan, seperti keluarga, hobi, pendidikan, atau aktivitas sosial, tanpa harus sepenuhnya berfokus pada pekerjaan semata. Erpiana dan Fourianalistyawati (2018) mengemukakan bahwa usia 20–40 tahun termasuk dalam fase dewasa awal, yang umumnya ditandai dengan dimulainya kehidupan kerja dan pernikahan. Pada tahap ini, banyak individu menjalankan peran ganda, yaitu sebagai pekerja penuh waktu sekaligus pengelola rumah tangga (Latupapua et al., 2022).

Dalam konteks ini, WLB merujuk pada kemampuan individu untuk mengalokasikan waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Latupapua et al., 2022). Namun, menjaga keseimbangan tersebut bukanlah hal yang mudah. Karyawan sering kali harus berupaya keras memenuhi tuntutan profesional di tempat kerja sambil tetap melaksanakan tanggung jawab domestik (Oktaviani, 2018). Kesulitan ini semakin kompleks bagi pekerja yang telah menikah, terutama perempuan, karena harus membagi peran antara mengurus anak dan melaksanakan pekerjaan formal (Poerwanto, Sisbintari, & Suhartono, 2013). Perawat merupakan kelompok profesi terbesar dalam tenaga kesehatan, mencakup sekitar 49% dari total tenaga kesehatan (Infodatin Kemenkes RI, 2017). Gillies (2013) menambahkan bahwa perawat mendominasi tenaga medis di rumah sakit dengan proporsi 60–70%, dan mayoritas berjenis kelamin perempuan. Kondisi serupa juga ditemukan di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur, khususnya pada unit IGD, di mana sebagian besar perawat adalah perempuan. Peran perawat sangat krusial dalam sistem pelayanan kesehatan karena mereka tidak hanya memberikan perawatan langsung kepada pasien, tetapi juga menjadi penghubung utama antara pasien dan tenaga medis lainnya (Ashrafi et al., 2018).

Oleh karena itu, kualitas pelayanan perawat berkontribusi signifikan terhadap mutu layanan rumah sakit secara keseluruhan. Namun, beban kerja yang tinggi, jam kerja panjang, dan tuntutan profesional yang intens sering kali menjadi sumber stres, salah satunya akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Anandan & Karthikeyan, 2016). Penelitian Troppmann & Troppmann (2012) dalam Lestari & Purba (2009) mengungkapkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan menghabiskan terlalu banyak waktu untuk bekerja, dengan rata-rata hanya sekitar 20 jam per minggu untuk berkumpul bersama keluarga dan teman, serta sekitar 4 jam per minggu untuk aktivitas rekreasi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan dampak negatif pada kehidupan pribadi, sosial, dan kinerja profesional. Akibat yang mungkin muncul meliputi menurunnya komitmen terhadap organisasi, kelelahan kerja (*burnout*), stres, ketidakpuasan kerja, hingga terganggunya kehidupan keluarga (Poulose & Sudarsan, 2014). Selain itu, pola kerja yang tidak teratur, seperti jadwal malam yang menggeser waktu tidur ke pagi hari, dapat memengaruhi pola istirahat dan kesehatan secara keseluruhan. Apabila ketidakseimbangan ini terus berlanjut, maka konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga menjadi tidak terhindarkan. Konflik tersebut umumnya disebabkan oleh jam kerja berlebihan, minimnya waktu berkualitas bersama keluarga, serta terlewatnya momen pribadi (Fauzi, 2018). Dampak jangka panjangnya dapat berupa penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, dan gangguan kesehatan mental yang lebih serius.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara WLB dengan gender dan status pernikahan pada perawat IGD RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

METODE

Studi penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bersifat observasional analitik, melalui pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan pada perawat IGD RSUD Haji, Provinsi Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini menggunakan populasi terbatas. Populasi terbatas adalah populasi yang mempunyai sumber data yang jelas batasnya secara kuantitatif sehingga dapat dihitung jumlahnya. Karena menggunakan populasi terbatas, maka seluruh populasi dapat menjadi sampel penelitian (*Total sampling*) yaitu seluruh perawat IGD RSUD

Haji Provinsi Jawa Timur. Pengumpulan data penelitian diperoleh secara langsung dengan cara menyebarkan kuisioner melalui *Google Form*, pada perawat IGD RSUD Haji Provinsi Jawa Timur. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel *work-life balance* menggunakan kuesioner yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) dan diterjemahkan oleh Khalila, (2019). Total jumlah pernyataan dalam kuesioner *work-life balance* ini adalah sebanyak 17 butir berdasarkan empat dimensi dari teori Fisher, Bulger dan Smith (2009), Kuesioner *work-life balance* ini terdiri dari butir *favorable* dan *unfavorable*. Jawaban dari kuesioner ini dikelompokkan menjadi empat pilihan jawaban meliputi, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Dalam suatu instrumen penilaian yang menggunakan skala sikap, terdapat dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang menunjukkan sikap positif terhadap objek yang dinilai, sementara pernyataan *unfavorable* menunjukkan sikap negatif. Pada pernyataan *favorable*, responden yang memilih "Sangat Setuju (SS)" diberikan skor tertinggi yaitu 4, "Setuju (S)" diberi skor 3, "Tidak Setuju (TS)" diberi skor 2, dan "Sangat Tidak Setuju (STS)" diberi skor terendah yaitu 1. Sebaliknya, pada pernyataan *unfavorable*, pemberian skor dibalik: "Sangat Setuju (SS)" diberikan skor 1, "Setuju (S)" diberi skor 2, "Tidak Setuju (TS)" diberi skor 3, dan "Sangat Tidak Setuju (STS)" diberikan skor 4. Seluruh skor dari setiap pernyataan kemudian dijumlahkan untuk memperoleh skor total. Skor total tersebut selanjutnya dikategorikan ke dalam lima tingkat kategori sikap. Skor antara 80 hingga 100 dikategorikan sebagai sangat tinggi, skor antara 60 hingga 79 masuk dalam kategori tinggi, skor antara 40 hingga 59 tergolong sedang, skor antara 20 hingga 39 termasuk dalam kategori rendah, dan skor antara 0 hingga 19 berada pada kategori sangat rendah. Kategori ini digunakan untuk menginterpretasikan tingkat sikap atau kecenderungan responden terhadap objek atau isu yang diukur dalam instrumen tersebut.

Teknik pengolahan data menggunakan uji *Chi-Square* dengan aplikasi *software* SPSS, dengan tingkat signifikansi 5%. Interpretasinya yakni apabila *P-value* $\leq 0,05$ terdapat hubungan antara kedua variabel, sedangkan apabila *P-value* $> 0,05$ artinya tidak terdapat hubungan antar dua variabel. Realisasi atas pengkajian ini telah disetujui kelaikan etik dari Komite Etik Persetujuan dari RSUD Haji Provinsi Jawa Timur dengan No. 073/29/KOM.ETIK/2023.

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan *work life balance* pada perawat IGD RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin dan Status Pernikahan, dan Tingkat Work Life Balance

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	10	31
Perempuan	22	69
Total	32	100
Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 30 Tahun	21	66
> 30 Tahun	11	34
Total	32	100
Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
Belum menikah	5	16
Sudah menikah	27	84
Total	32	100
Work life balance	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	20	63

Sedang	8	25
Tinggi	4	12
Total	32	100

Tabel 1 memaparkan tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan dan tingkat *work life balance* perawat IGD RSUD Haji Provinsi Jawa Timur. Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 32 responden, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yakni sebanyak 22 orang atau sebesar 69%. Pada distribusi responden berdasarkan usia, responden dengan usia ≤ 30 tahun sebanyak 21 orang (66%), sedangkan responden dengan usia > 30 Tahun sebanyak 11 responden (34%). Sedangkan berdasarkan status pernikahan, responden belum menikah sebanyak 5 orang (16%) dan responden sudah menikah sebanyak 27 orang (84%). Pada variabel *work life balance*, 20 responden termasuk dalam kategori *work life balance* rendah (63%), 8 responden termasuk dalam kategori *work life balance* sedang (25%), dan 4 responden termasuk dalam kategori *work life balance* tinggi (12%).

Hubungan *Work Life Balance* dan Gender

Hasil dari analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hubungan *Work Life Balance* dan Gender

Work Life Balance	Gender				Total		p
	Laki-Laki		Perempuan				
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	5	25	15	75	20	100	< 0,001
Sedang + Tinggi	5	42	7	58	12	100	

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat pada kategori dilakukan penggabungan (transformasi data) menjadi rendah dan sedang+tinggi. Hal tersebut dikarenakan ketika dilakukan analisis bivariat terdapat nilai *expected* < 5 . Setelah dilakukan transform data dan perubahan tabel menjadi 2x2 maka didapatkan hasil uji *Chi Square* dengan *p value* $< 0,001$ ($p < 0,005$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak atau terdapat hubungan antara *Work life balance* dan gender pada perawat IGD RSUD Haji Surabaya. Responden perempuan dengan kategori *Work life balance* rendah sebesar 75%.

Hubungan *Work Life Balance* dan Status Pernikahan

Hasil dari analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hubungan *Work Life Balance* dan Status Pernikahan

Work Life Balance	Status Pernikahan				Total		p
	Belum Menikah		Sudah Menikah		n		
	n	%	n	%			
Rendah	1	5	19	96	20	100	< 0,002
Sedang + Tinggi	4	33	8	67	12	100	

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat pada kategori dilakukan penggabungan (transformasi data) menjadi rendah dan sedang+tinggi. Hal tersebut dikarenakan ketika dilakukan analisis bivariat terdapat nilai *expected* < 5 . Setelah dilakukan transform data dan perubahan tabel menjadi 2x2 maka didapatkan hasil uji *Chi Square* dengan *p value* $< 0,002$ ($p < 0,005$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak atau terdapat hubungan antara *Work life balance* dan Status Pernikahan pada perawat IGD RSUD Haji Surabaya. Responden sudah menikah dengan kategori *Work life balance* rendah sebesar 95%.

PEMBAHASAN

Hubungan *Work Life Balance* dan Gender

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara work-life balance (WLB) dan perbedaan gender, dengan temuan bahwa perempuan cenderung memiliki tingkat WLB yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Hal ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian terdahulu yang mengindikasikan bahwa perempuan lebih rentan mengalami konflik peran, khususnya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang bersamaan dengan tanggung jawab domestik (Fauzi, 2018; Poulouse & Sudarsan, 2014). Peran ganda yang dijalankan secara simultan sering kali menimbulkan keterbatasan waktu, kelelahan fisik, serta stres emosional, yang secara kumulatif berkontribusi terhadap rendahnya pencapaian keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Teori konflik peran (*role conflict theory*) menjelaskan bahwa keterlibatan individu dalam beberapa peran sekaligus, seperti peran sebagai pekerja dan pengelola rumah tangga, akan menimbulkan tantangan signifikan ketika sumber daya yang tersedia—termasuk waktu, energi, dan perhatian—bersifat terbatas. Fenomena ini secara khusus dialami oleh perempuan, terutama mereka yang telah menikah atau memiliki anak, mengingat beban tanggung jawab domestik yang umumnya lebih besar dibandingkan laki-laki (Putri & Lestari, 2015). Dalam perspektif sosial-budaya, ekspektasi normatif yang berlaku di masyarakat, termasuk di Indonesia, masih menempatkan perempuan sebagai pihak yang memikul tanggung jawab utama dalam pengelolaan rumah tangga, meskipun mereka juga memiliki keterlibatan penuh dalam sektor pekerjaan formal. Konstruksi sosial ini memperkuat tekanan yang dialami perempuan, karena mereka dihadapkan pada tuntutan kinerja optimal di tempat kerja sekaligus kewajiban domestik yang tidak seimbang secara distribusi.

Dengan demikian, rendahnya tingkat WLB yang dialami perempuan tidak dapat dikategorikan semata-mata sebagai konsekuensi dari faktor individual, melainkan merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor struktural, norma sosial, dan pembagian peran berbasis gender. Temuan ini menegaskan pentingnya intervensi kebijakan dan praktik organisasi yang responsif terhadap isu kesetaraan gender, seperti penerapan fleksibilitas kerja dan penyediaan dukungan keluarga, untuk menciptakan kondisi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Hubungan *Work Life Balance* dan Status Pernikahan

Hasil penelitian mengindikasikan adanya korelasi yang signifikan antara work-life balance (WLB) dan status pernikahan, dengan temuan bahwa responden yang telah menikah, khususnya perempuan, menunjukkan tingkat WLB yang lebih rendah dibandingkan responden yang belum menikah. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, misalnya yang dikemukakan oleh Fauzi (2018), bahwa individu yang telah menikah dihadapkan pada kompleksitas peran yang lebih tinggi, terutama terkait tanggung jawab domestik, pengasuhan anak, dan keterlibatan emosional dalam keluarga. Bagi pekerja perempuan, temuan ini memperkuat hasil studi Putri & Lestari (2015) yang menyatakan bahwa peran ganda yang harus dijalani oleh perempuan menikah memunculkan tekanan lebih besar. Selain kewajiban menyelesaikan tugas profesional, perempuan juga memikul tanggung jawab domestik seperti mengurus anak, suami, dan pekerjaan rumah tangga. Akumulasi tuntutan dari dua ranah ini meningkatkan risiko terjadinya konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*), yang berdampak langsung pada menurunnya tingkat WLB.

Dari perspektif *role conflict theory*, hasil ini menunjukkan bahwa individu yang menjalankan lebih banyak peran sosial secara bersamaan memiliki peluang lebih besar mengalami konflik antar peran, khususnya ketika sumber daya seperti waktu, energi, dan dukungan sosial terbatas. Sejalan dengan *spillover theory*, tekanan atau stres yang muncul di

satu domain, misalnya pekerjaan, dapat meluas ke domain lainnya, seperti kehidupan keluarga, dan sebaliknya. Sebaliknya, pekerja yang belum menikah cenderung memiliki tingkat WLB yang lebih baik. Studi terdahulu mengungkapkan bahwa individu yang belum menikah memiliki tanggung jawab domestik yang relatif lebih sedikit dan fleksibilitas waktu yang lebih tinggi (Troppmann & Troppmann, 2012; Fauzi, 2018). Dalam kerangka *role conflict theory*, hal ini berarti mereka menghadapi konflik antar peran yang lebih rendah karena tidak terbebani kewajiban tambahan di luar pekerjaan. Kondisi ini memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada pekerjaan, sekaligus menikmati waktu untuk aktivitas personal, sosial, dan rekreasi yang mendukung persepsi keseimbangan hidup yang positif.

Penelitian Putri & Lestari (2015) turut menegaskan bahwa individu yang belum menikah memiliki tingkat kontrol waktu dan kebebasan yang lebih besar dalam mengelola beban kerja serta kehidupan pribadi. Dengan demikian, tekanan untuk memenuhi peran ganda, yang umum dialami oleh individu menikah—terutama perempuan—tidak dialami oleh kelompok ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menegaskan adanya hubungan yang signifikan antara *work-life balance* (WLB) dengan gender dan status pernikahan pada perawat IGD RSUD Haji, Provinsi Jawa Timur. Temuan menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang memiliki tingkat WLB rendah adalah perempuan (75%), sedangkan berdasarkan status pernikahan, responden yang sudah menikah cenderung mengalami WLB lebih rendah (95%). Analisis statistik mengonfirmasi signifikansi hubungan tersebut, dengan nilai $p < 0,001$ untuk variabel gender dan $p < 0,002$ untuk status pernikahan. Secara umum, hasil ini mengindikasikan bahwa faktor gender dan status pernikahan merupakan determinan penting dalam pencapaian keseimbangan kehidupan kerja pada profesi perawat, khususnya di unit gawat darurat yang memiliki intensitas kerja tinggi. Perempuan dan individu yang telah menikah, terutama yang memikul tanggung jawab domestik yang besar, menghadapi tantangan lebih kompleks dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, diperlukan intervensi strategis, seperti kebijakan kerja yang fleksibel, dukungan sosial, dan manajemen beban kerja, untuk meningkatkan WLB perawat dan pada akhirnya mendukung kualitas pelayanan kesehatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terimakasih yang mendalam kepada RSUD Haji Provinsi Jawa Timur, yang telah memberikan izin, dukungan, dan kerja sama dalam pelaksanaan penelitian. Ucapan terimakasih disampaikan kepada seluruh perawat IGD RSUD Haji Provinsi Jawa Timur dan responden yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan data yang sangat berharga dalam penelitian ini. Semoga segala bentuk dukungan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandan, R., & Karthikeyan, P. (2016). *Work-life balance among nurses: Challenges and coping strategies*. *International Journal of Management Research and Review*, 6(12), 1680–1686.
- Ashrafi, A., Shahraki, A., & Aghaei, M. (2018). *The critical role of nurses in health care systems: A review*. *International Journal of Health System and Disaster Management*, 6(1), 1–6.

- Erpiana, N., & Fourianalistyawati, A. (2018). Peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja pada dewasa awal. *Jurnal Psikologi Sosial*, 16(2), 85–92.
- Fauzi, A. (2018). Pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap keseimbangan kehidupan kerja. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 123–135.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Gillies, D. A. (2013). *Nursing management: A systems approach* (4th ed.). Philadelphia, PA: Saunders.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). *When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Hafid, H., & Prasetyo, A. P. (2017). *Work-life balance dan dampaknya terhadap turnover intention. SMART: Study & Management Research*, 14(3), 52–61.
- Infodatin Kementerian Kesehatan RI. (2017). *Situasi tenaga keperawatan di Indonesia*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Kemenkes RI.
- Kossek, E. E. (2016). *Managing work-life boundaries in the digital age. Organizational Dynamics*, 45(3), 258–270.
- Latupapua, M., Fourianalistyawati, A., & Widodo, S. (2022). *Work-life balance dan peran ganda individu dewasa awal. Psikopedia: Jurnal Psikologi*, 2(1), 45–52.
- Lestari, S., & Purba, J. (2009). Dampak ketidakseimbangan peran kerja-keluarga pada tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 11(1), 34–42.
- Masturoh, I., & Anggita, D. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Pusat Pendidikan SDM Kesehatan.
- Oktaviani, R. (2018). Tantangan karyawan dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. *Jurnal Psikologi Terapan*, 6(2), 88–97.
- Poerwanto, S., Sisbintari, D. A., & Suhartono, R. (2013). Peran ganda wanita bekerja dalam keluarga. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(1), 45–52.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). *Work-life balance and job satisfaction among nurses. International Journal of Nursing Studies*, 51(4), 578–585.
- Putri, D. A., & Lestari, S. (2015). Stres kerja pada karyawan perempuan dengan tanggung jawab ganda. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(1), 45–53.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2012). *Motives for flexible work arrangement use. Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 123–132.
- Tongam, P., Sianipar, C., & Hutagalung, P. (2021). *Work-life balance dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 110–120.
- Troppmann, S., & Troppmann, L. (2012). *Time allocation in healthcare professionals: Balancing work and life. In Lestari, & Purba (Eds.), Manajemen sumber daya manusia kesehatan (pp. 120–135).*
- Voydanoff, P. (2005). *Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491–503.