

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KELEKATAN AMAN DENGAN *WORK-LIFE BALANCE*
PADA PEGAWAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama

Oleh:

**Dyah Yustika Apriliana
1831080272**

Program Studi : Psikologi Islam



**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H / 2023 M**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KELEKATAN AMAN DENGAN *WORK-LIFE BALANCE*
PADA PEGAWAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama

Oleh:

Dyah Yustika Apriliana

1831080272

Program Studi : Psikologi Islam

Pembimbing I : Prof. Dr. M. Afif Anshori, MA

Pembimbing II : Nugroho Arief Setiawan, M. Psi., Psikolog

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H / 2023 M**

ABSTRAK

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kelekatan Aman dengan *Work-life Balance* pada Pegawai

Oleh:

Dyah Yustika Apriliana

Suatu organisasi dapat berjalan baik jika para anggotanya memiliki satu tujuan yang sama dan para pekerja di organisasi sering dituntut untuk bekerja dengan baik dan mengerahkan sebagian besar waktu yang mereka punya. Kondisi ini mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja para pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan kelekatan aman dengan *work-life balance* pada pegawai.

Populasi penelitian ini adalah pegawai tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Blambangan Lampung Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan, yaitu sampling jenuh atau sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai tenaga kesehatan yang berjumlah 39 orang. Alat ukur yang digunakan adalah skala *work-life balance* 20 aitem dengan nilai reliabilitas $\alpha = 0.844$, skala gaya kepemimpinan 28 aitem dengan nilai reliabilitas $\alpha = 0.922$, dan skala kelekatan aman 21 aitem dengan nilai reliabilitas $\alpha = 0.799$. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *JASP 0.16.4.0*.

Hasil penelitian pertama menunjukkan nilai $R = 0.927$ dan nilai $F = 110.095$ dengan taraf signifikansi $p < .001$ menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dan kelekatan aman dengan *work-life balance*. Serta kedua variabel memberikan SE sebesar 85.9% terhadap variabel terikat dan 14,1% dihasilkan oleh variabel lain. Koefisien korelasi $(r_{x1-y}) = 0.817$ dengan taraf signifikansi $p < .001$ menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan *work-life balance*, dan koefisien korelasi $(r_{x2-y}) = 0.900$ dengan taraf signifikansi $p < .001$ menunjukkan bahwa ada hubungan antara kelekatan aman dengan *work-life balance*.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kelekatan Aman, Work-life Balance*

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Dyah Yustika Apriliana

NPM : 1831080272

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kelekatan Aman dengan *Work-life Balance* pada Pegawai” merupakan hasil karya penelitian dan bukan hasil plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, April 2023
Yang Menyatakan,



Dyah Yustika Apriliana
1831080272



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kelekatatan Aman dengan *Work-life Balance* pada Pegawai
Nama : Dyah Yustika Apriliana
NPM : 1831080272
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

MENYETUJUI


Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. M. Afif Anshori, MA

NIP. 196003131989031004


Nugroho Arief Setiawan, M.Psi., Psikolog

NIDN. 2004028703

Mengetahui

Ketua Program Studi Psikologi Islam


Drs. M. Nursalim Malay, M.Si

NIP. 196301011999031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kelekatkan Aman dengan *Work-life Balance* pada Pegawai” disusun oleh Dyah Yustika Apriliana dengan NPM 1831080272, Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, telah dimunaqosyahkan pada Senin, 03 April 2023.

TIM DEWAN PENGUJI

- Ketua Sidang : Dr. Suhandi, M.Ag
Sekretaris : Nurul Isnaini, M.Psi
Penguji Utama : Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si
Penguji Pendamping I : Prof. Dr. M. Afif Anshori, MA
Penguji Pendamping II : Nugroho Arief Setiawan, M.Psi., Psikolog

DEKAN

Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama



Dr. Ahmad Isnaini, MA

Telp. 0721-703302000031001

MOTTO

وَأَتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِن كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَتَّبِعِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Q.S. Al-Qashash: 77)



PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. taburan cinta dan kasih sayang-Mu yang telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW. segala syukur kuucapkan kepada-Mu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya, yang selalu memberikan semangat dan do'a sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk karya yang sederhana ini, maka saya persembahkan kepada:

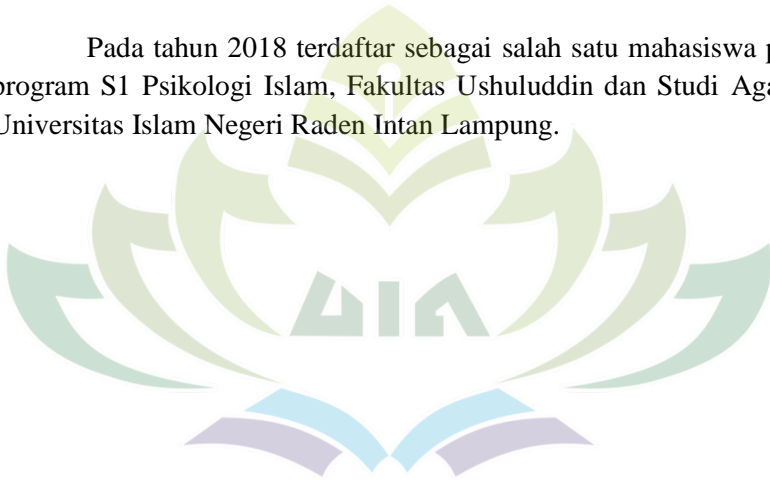
1. Kedua Orang Tua saya yang sangat saya hormati dan cintai, Ibu Sugiarti, S.Pd dan Bapak Awang Nur Hakim, S.IP, saya persembahkan karya ini kepada kalian yang telah mendidik, merawat, mendo'akan serta memberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan sampai saat ini.
2. Kakak saya Muhammad Arief Syakban Hakim dan adik saya Muhammad Rafi Dirgantara, terimakasih atas dukungan yang tiada henti diberikan kepada saya hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Teruntuk Dyah Yustika Apriliana, terimakasih telah bertahan dan berjuang hingga mencapai titik ini. Terimakasih sudah berani untuk mencoba dan berproses walau banyak rintangan. Jangan berhenti sampai disini dan tetap semangat, ingat tujuan awal, jangan menyerah. Tetaplah berproses dan terus belajar menjadi pribadi yang lebih baik serta bermanfaat bagi orang banyak dan orang-orang yang membutuhkan.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Dyah Yustika Apriliana, dilahirkan di Kotabumi pada tanggal 29 April 2000. Anak kedua dari tiga bersaudara, dengan Ayah yang bernama Awang Nur Hakim, S.IP dan Ibu yang bernama Sugiarti, S.Pd. Untuk pertama kali menempuh pendidikan di:

1. TK Tunas Harapan (Lulus tahun 2006)
2. SD Negeri 05 Kelapa Tujuh (Lulus tahun 2012)
3. MTsN 1 Lampung Utara (Lulus tahun 2015)
4. SMA Negeri 1 Kotabumi (Lulus tahun 2018)

Pada tahun 2018 terdaftar sebagai salah satu mahasiswa pada program S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan segala kenikmatan, ilmu pengetahuan, kemudahan dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, MA selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.
2. Bapak Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dan Ibu Annisa Fitriani, S.Psi., MA. Selaku Sekretaris Prodi yang telah memberikan arahan serta informasi penting dalam hal perkuliahan dan telah menyetujui skripsi saya untuk disidangkan.
3. Bapak Prof. Dr. M. Afif Anshori, MA selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Nugroho Arief Setiawan, M.Psi., Psikolog yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mendampingi peneliti dengan penuh kesabaran, memberikan saran dan membantu memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, serta tak lepas memberikan do'a dan juga dukungan.
4. Bapak Nugroho Arief Setiawan, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu dan membimbing selama masa perkuliahan.

5. Bapak Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si selaku Penguji Utama seminar munaqosyah, yang telah memberikan arahan guna terselesaikannya skripsi penulis.
6. Bapak Dr. Suhandi, M.Ag selaku Ketua Sidang dan Ibu Nurul Isnaini, M.Psi selaku Sekretaris Sidang.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada peneliti selama perkuliahan.
8. Kepada pegawai tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Blambangan Lampung Utara yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi skala pada penelitian.
9. Untuk Afri Yanti, Muthia Nafisa, S.Sos, Upik Ratna Sari, Ketty Lawren Agatha yang sudah bersedia memberikan semangat dan bantuannya dikala masa sulit peneliti.
10. Teman-teman dekat diperkuliahan Devita Restiana, Nita Agustin, Reni Yunita Sari, Sinta Damayanti, S.Psi, Fuji Asri Mulyani yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.
11. Untuk Melita Fitriyanti, S.Psi, Ulfa Cucu Zainati, S.Psi, teman-teman Psikologi Islam Angkatan 2018 khususnya kelas C, terimakasih atas kebersamaan selama peneliti menempuh perkuliahan.
12. Teman-teman seperbimbingan yang telah memberikan dukungan serta motivasi.

Peneliti berharap kepada Allah SWT. semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keikhlasannya akan menjadi pahala dan amal yang barokah serta mendapat kemudahan dari Allah SWT. Aamiin.

Bandar Lampung, 28 Maret 2023

Dyah Yustika Apriliana
1831080272

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
ABSTRAK	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Work-life Balance	13
1. Pengertian Work-life Balance.....	13
2. Indikator Work-life Balance	14
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Work-life Balance	14
4. Work-life Balance dalam Perspektif Islam	16
B. Gaya Kepemimpinan.....	17
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	17
2. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan.....	18
3. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan.....	19
C. Kelekatan Aman.....	20
1. Pengertian Kelekatan Aman	20
2. Aspek-Aspek Kelekatan Aman.....	21
D. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kelekatan Aman dengan Work-life Balance	21
E. Kerangka Berpikir.....	23
F. Hipotesis	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional	25
1. Identifikasi Variabel	25
2. Definisi Operasional	25
B. Populasi dan Subjek Penelitian	27
C. Metode Pengumpulan Data	27
1. Skala Work-life Balance	28
2. Skala Gaya Kepemimpinan	29
3. Skala Kelekatan Aman	29
D. Validitas dan Reliabilitas	30
1. Uji Validitas	30
2. Uji Reliabilitas	30
E. Metode Analisis Data	31

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian	33
1. Orientasi Kacah	33
2. Persiapan Penelitian	34
3. Uji Coba Skala	36
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	37
5. Penyusunan Skala Penelitian	40
6. Penentuan Subjek Penelitian	41
7. Pelaksanaan Pengumpulan Data	42
8. Skoring	42
9. Karakteristik Responden	42
B. Hasil Analisis Data Penelitian	44
1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	44
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian	45
3. Uji Asumsi	48
4. Uji Hipotesis	56
5. Sumbangan Efektif Variabel Bebas	60
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	65
B. Rekomendasi	65

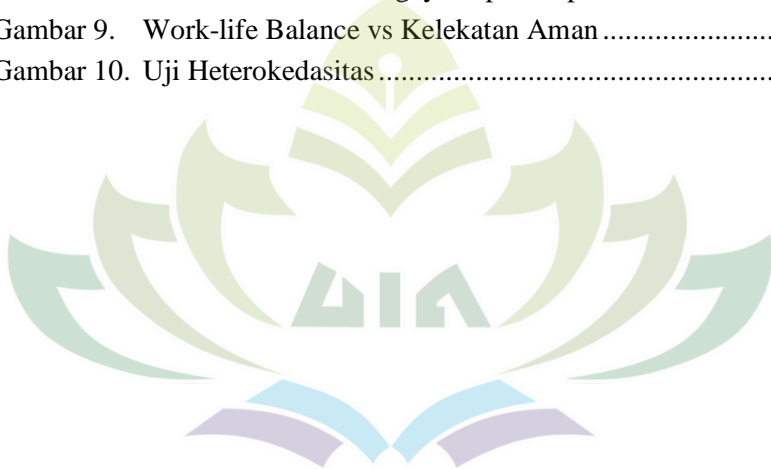
DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Skor alternatif jawaban skala work-life balance, skala gaya kepemimpinan dan skala kelekatan aman	28
Tabel 2.	Blueprint Skala Work-Life Balance.....	28
Tabel 3.	Blueprint Skala Gaya Kepemimpinan.....	29
Tabel 4.	Blueprint Skala Kelekatan Aman	30
Tabel 5.	Distribusi Aitem Work-life Balance sebelum try-out	35
Tabel 6.	Distribusi Aitem Gaya Kepemimpinan sebelum try-out.....	35
Tabel 7.	Distribusi Aitem Kelekatan Aman sebelum try-out	35
Tabel 8.	Distribusi Aitem Skala Work-life Balance setelah try-out.....	38
Tabel 9.	Distribusi Aitem Skala Gaya Kepemimpinan setelah try-out.....	39
Tabel 10.	Distribusi Aitem Skala Kelekatan Aman setelah try-out.....	40
Tabel 11.	Sebaran Aitem Valid Skala Work-life Balance.....	40
Tabel 12.	Sebaran Aitem Valid Skala Gaya Kepemimpinan	41
Tabel 13.	Sebaran Aitem Valid Skala Kelekatan Aman	41
Tabel 14.	Frekuensi Responden Kategorisasi Pegawai Tenaga Kesehatan	43
Tabel 15.	Frekuensi Responden Kategorisasi Lama Bekerja.....	44
Tabel 16.	Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	45
Tabel 17.	Rumus Norma Kategorisasi	46
Tabel 18.	Kategorisasi Skor Variabel Work-life Balance.....	46
Tabel 19.	Kategorisasi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan.....	47
Tabel 20.	Kategorisasi Skor Variabel Kelekatan Aman.....	47
Tabel 21.	Hasil Perhitungan Uji Normalitas	48
Tabel 22.	Hasil Uji Multikolinieritas kedua variabel.....	55
Tabel 23.	Hasil Uji Hipotesis Pertama	57
Tabel 24.	Hasil Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga	57
Tabel 25.	Tabel Regresi Berganda.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Berpikir.....	23
Gambar 2.	Diagram Lingkaran Frekuensi Responden Berdasarkan Pegawai Tenaga Kesehatan	43
Gambar 3.	Diagram Lingkaran Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Gambar 4.	Uji Normalitas Tiga Variabel.....	50
Gambar 5.	Uji Normalitas Variabel Work-life Balance.....	51
Gambar 6.	Uji Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	52
Gambar 7.	Uji Normalitas Variabel Kelekatan Aman.....	53
Gambar 8.	Work-life balance vs gaya kepemimpinan	54
Gambar 9.	Work-life Balance vs Kelekatan Aman	54
Gambar 10.	Uji Heterokedasitas	56



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dapat dilihat sebagai pola dimana anggota-anggotanya memiliki kesamaan tujuan dan perilaku untuk mencapainya. Organisasi merupakan suatu struktur yang terdiri dari bermacam-macam struktur bagian yang saling berkaitan antara satu sama lainnya dalam melakukan pekerjaannya. Pekerjaan yang dimaksud bukanlah suatu kegiatan yang sementara, melainkan yang dilakukan secara berulang dan dinilai teratur. Organisasi juga tidak bisa dipisahkan dari lingkungan dimana organisasi itu berada dan manusia yang menjadi jantung dari organisasi itu sendiri sebagai sumber daya (Priyono, 2010).

Sumber daya manusia atau *human resources* merupakan seseorang atau masyarakat yang siap, mau dan mampu untuk memberikan kontribusi terhadap suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Ndraha, 1999). Organisasi mendapatkan sumber daya dan menggunakannya secara berdaya guna dalam suatu aturan yang telah disahkan bersama, maka dari itu diperlukan adanya pengelolaan pembagian kerja, struktur sistem dalam hubungan kerja antara sekelompok orang yang menjabat posisi untuk bekerja sama dengan teratur demi mencapai tujuan tertentu (Priyono, 2010).

Suatu organisasi dapat dilihat dari suatu sistem yang dimana para anggotanya memiliki satu tujuan dan sikap yang sama untuk mencapainya. Organisasi dibuat karena membutuhkan tenaga kerja yang banyak yang tidak bisa dicapai oleh perseorangan saja. Dalam konsep seperti ini dapat diketahui bahwa organisasi organisai memiliki aspek-aspek sebagai berikut, 1) adanya dua orang atau lebih; 2) adanya maksud untuk bekerja sama; 3) adanya pengaturan hubungan; 4) adanya tujuan yang hendak dicapai (Priyono, 2010).

Tenaga kerja yang bekerja di sebuah organisasi sering dijumpai untuk menghadapi tantangan untuk bekerja dengan baik dan dituntut untuk mengerahkan sebagian besar waktu yang mereka punya di organisasi atau tempat kerja dalam lingkup kerja yang bersaing. Tetapi, dalam upaya pengembangan diri, komitmen kepada keluarga dan juga kehidupan sosial demi memenuhi dorongan kewajiban dan tanggung jawab organisasi merupakan suatu kewajiban bagi setiap tenaga kerja. Tindakan penyeimbangan seorang individu dalam tiga unsur kehidupan, yaitu kehidupan organisasi, sosial dan pribadi tenaga kerja (Poulose & Sudarsan, 2014).

Pusat kesehatan masyarakat (puskesmas) menurut kepmenkes 128 tahun 2004 adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes RI, 2004). Puskesmas memiliki fungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan strata pertama meliputi pelayanan kesehatan perorangan (*private goods*) dan pelayanan kesehatan masyarakat (*public goods*) (Handayani *et al.*, 2010).

SDM tenaga kesehatan di sebuah puskesmas merupakan suatu bagain yang terpenting dalam menjalankan segala pekerjaan yang ada di puskesmas tersebut. Tenaga kesehatan atau nakes merupakan garda terdepan dalam menangani berbagai keluhan masyarakat dalam hal kesehatan. Tenaga kesehatan dapat mengatur keseimbangan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah yang dalam artian dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang dilakukan pekerja tenaga kesehatan dapat meningkatkan keyakinan akan kemampuan dan tindakan yang diambil oleh setiap pekerja dalam upaya mencapai kinerja terbaiknya (Gunawan, 2023).

Menurut Setyawan (Handayani *et al.*, 2010) tenaga kesehatan merupakan sumber daya strategis. Sebagai sumber daya strategis, tenaga kesehatan mampu secara optimal menggunakan sumber daya fisik, finansial dan manusia dalam tim kerja. Sumber daya fisik merupakan saran pendukung kerja sehingga tenaga

kesehatan dapat menjalankan perannya sebagai pelaksana pelayanan kesehatan di puskesmas dengan optimal.

Seorang tenaga kerja yang lama bekerja bisa memicu kelelahan secara fisik maupun psikis. Kelelahan yang terjadi pada karyawan dapat menimbulkan kecenderungan menjadi tidak fokus dan rentan membuat kesalahan saat bekerja. Kesalahan yang dilakukan dapat berakibat pada penyelesaian tugas yang membutuhkan waktu lebih lama, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan dan juga menghambat sebuah organisasi berjalan. Dampak lainnya dapat dibuktikan oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Marianna Virtanen dan rekan-rekannya dari institut Kesehatan Kerja Finlandia. Marianna mengatakan bahwa bekerja yang dilakukan dengan berlebihan dapat berakibat stres dan memicu berbagai macam masalah kesehatan, termasuk diantaranya diabetes, penyakit jantung, gangguan ingatan, gangguan tidur bahkan depresi (Nurmillah, 2021).

Society for Industrial and Organizational Psychology US di tahun 2015 melakukan riset terhadap karyawan. Hasilnya 70% karyawan mengeluhkan jam kerja dengan alasan durasi bertemu keluarga menjadi lebih singkat (Barsei, 2018). Di Indonesia penetapan jam kerja lembur diatur dalam keputusan menteri yaitu KEP. 102/MEN/VI/2004 Pasal 3 yaitu waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu dengan tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan saat waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019).

Sebagai data pendukung penelitian, peneliti melakukan wawancara pada tanggal 28 November 2022 kepada empat orang pekerja tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Blambangan Lampung Utara. Tiga dari empat informan memberikan keterangan bahwa mereka memiliki waktu yang kurang untuk diri mereka sendiri maupun keluarga dikarenakan tuntutan pekerjaan di puskesmas, selain itu hari kerja yang dimulai dari hari senin sampai dengan sabtu dan harus selalu dengan optimal melayani masyarakat apapun kondisinya tak jarang mereka juga lelah,

ditambah salah satu informan merupakan seorang bidan yang membuka jadwal praktik pribadi di rumahnya.

Fatima & Sahibzada (2012) mengatakan bahwa dalam menyeimbangkan suatu tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan sudah menjadi tantangan bagi banyaknya individu di berbagai pekerjaan. Para ahli lain seperti Poulouse & Sudarsan (2014) mengatakan keseimbangan kehidupan kerja pada awalnya disebut sebagai konflik antar pekerjaan dengan keluarga. Poulouse & Sudarsan (2014) berpendapat bahwa *work-life balance* atau WLB didefinisikan sebagai suatu jenis konflik antar peran yang dimana terdapat beban peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling berselisih dalam beberapa hal. Dalam istilah sederhana, *work-life balance* didefinisikan sebagai “sampai titik dimana individu yang terlibat merasa puas atas pekerjaan dan peran keluarganya” (Marks & MacDermid, 1996).

Morris & Madsen (2007) mengemukakan sudut pandang baru mengenai *work-life balance* dalam teori pengurusan sumber daya dan teori pengayaan yang melengkapi teori yang ada. Menurut teori pengurusan sumber daya, ketersediaan tenaga sumber daya seperti waktu, energi, uang dan perhatian mengakibatkan pengurangan sumber daya dalam domain aslinya dikarenakan dibagi dengan domain yang lain. Fenomena tersebut dapat dicontohkan ketika seorang tenaga kerja memberikan jumlah waktu yang lebih besar ketika bekerja, sehingga waktu yang tersisa untuk keluarga ataupun pribadi berkurang. Adanya ketidakseimbangan kehidupan dan pribadi dikarenakan adanya kesulitan dalam membagi waktu untuk istirahat, bekerja, dan berkumpul dengan keluarga. Disinilah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menjadi penting (Diasti & Mellita, 2022).

Puskesmas memberikan tugas yang diberikan kepada tenaga kesehatan (nakes) menjadi berat dalam mencapai kinerja yang maksimal, hal ini dikarenakan adanya keseimbangan yang harus dilaksanakan oleh setiap tenaga kesehatan (nakes) baik keseimbangan akan pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor. Tugas yang harus dihadapi puskesmas untuk berbagai hal terkait

kesehatan masyarakat dan tugas di rumah sebagai bagian dari keluarga menjadikab adanya ketidakseimbangan yang dirasakan dalam mengatur pekerjaan, tentunya hal ini bisa berdampak dengan turunnya suatu kinerja yang akan diberika oleh setiap pegawai atau tenaga kesehatan itu sendiri (Gunawan, 2023).

Banyak penelitian yang mengakui bahwa kehidupan pribadi dapat melibatkan banyak domain dan tidak terbatas pada domain pekerjaan dan rumah saja (Poulose & Sudarsan, 2014). (Warren, 2004) mengidentifikasi lebih dari 170 domain kehidupan berbeda dengan merujuk pada penelitian yang ada. Dikemukakan bahwa diantara mereka termasuk domain pekerjaan, sumber daya, keuangan, waktu luang, tempat tinggal dan lingkungan, keluarga, persahabatan, keterlibatan sosial dan kesehatan. Domain-domain yang ada di kehidupan ini telah diamati dan sangat terkait, dengan menyiratkan ketidaktahuan ataupun preferensi yang tidak layak untuk satu domain kehidupan manapun yang mungkin mempunyai dampak signifikan terhadap bidang kehidupan lainnya mengakibatkan ketidakseimbangan terhadap keseluruhan kehidupan individu (Warren, 2004).

Secara tradisional, para peneliti mempunyai pendapat bahwa dalam *work-life balance* jadi tidak ada dari bagian konflik pekerjaan-keluarga, ataupun tingkat pengulangan dan intensitas yang bekerja mengganggu keluarga ataupun keluarga mengganggu kerja (Poulose & Sudarsan, 2014). Duxbury (2004) telah mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu kombinasi dari kelebihan peran, gangguan pekerjaan ke keluarga dan gangguan keluarga ke pekerjaan. *Role overload* merujuk pada banyak hal yang perlu diemban dalam waktu tertentu yang mengakibatkan perasaan stres, kelelahan, dan krisis waktu. Intervensi pekerjaan terhadap keluarga terjadi ketika tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan memenuhi tuntutan dan tanggung jawab keluarga individu menjadi sulit. Kemudian, dalam intervensi keluarga terhadap pekerjaan terjadi ketika tuntutan dan tanggung jawab keluarga mempersulit individu untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawab pekerjaannya.

Ma'ruf (2019) memberikan pengertian dari *work-life balance* ini adalah tidak adanya penekanan terhadap satu sisi dalam hidup manusia, seperti yang masih sering terjadi dalam hidup masyarakat islam dewasa ini. Di satu sisi individu hidup hanya sekedar mementingkan perhatiannya pada sisi hidup yang materi, dalam kalangan umat islam yang hanya mementingkan urusan duniawi dan melupakan kewajibannya kepada Allah SWT. akan mempertanggungjawabkannya pada akhirat nanti.

Salah satu ayat Al-Qur'an yang membahas mengenai keseimbangan kehidupan terdapat pada Q.S Al-Mulk ayat 3 yang berbunyi:

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا ۚ مَا تَرَىٰ فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ مِن تَفْوُتٍ ۚ فَارْجِعِ
الْبَصَرَ ۖ هَلْ تَرَىٰ مِن فُطُورٍ

Artinya: “Yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?” (Qs. Al Mulk [67]: 3)

Menurut satu pendapat, yang dimaksud oleh fiman Allah itu adalah langit secara khusus. Maksudnya, engkau tidak akan melihat cacat pada penciptaan langit. Asal kata *Tafaawut* adalah *al Faut*, yaitu sesuatu menghilangkan sesuatu yang lain, sehingga terjadilah cela karena ketidakseimbangannya. Hal ini ditunjukkan oleh ucapan Ibnu Abbas: "Dari *Tafarraqa*"

Abu Ubaid berkata, “Dikatakan: *Tafawwata asy-syai'u* (sesuatu menghilang), yakni hilang.” Selanjutnya, Allah memerintahkan agar mereka memperhatikan ciptaan-Nya, agar dengan itu mereka dapat mengambil pelajaran sehingga mereka dapat merenungkan kekuasaan Allah. Allah berfiman yang artinya “Maka lihatlah berulang-ulang, adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?.” Maksudnya, kembalikanlah pandanganmu ke langit. Dikatakan: *Qallib al bashara fii as-samaa'I* (Kembalikanlah pandangan kelangit). Dikatakan pula: *ijhad bi an nazhri ilaa as-samaa'I* (berusahalah melihat ke

langit). Makna yang terkandung dari dua ungkapan itu hampir sama.

Deery *et al.* (Laela, 2016) berpendapat untuk melindungi dan mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan banyak karyawan yang tidak mampu untuk memenuhinya. Akibatnya dari tidak seimbangny kehidupan antara kerja dan keluarga dapat menyebabkan fokus kerja yang menurun (Laela, 2016).

Poulose & Sudarsan (2014) mengatakan bahwa faktor-faktor dari *work-life balance* atau WLB berupa faktor individu, faktor organisasi dan faktor sosial yang mempengaruhi WLB. Pada faktor organisasi terdapat *superior support* (dukungan seorang atasan atau pemimpin) atas dasar ini, terkait dengan adanya *work-life balance* sekiranya apa yang dilakukan atasan atau perilaku atasan dapat diberikan perhatian (Laela, 2016).

Menurut pendapat Fiedler (Laela, 2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang atasan merupakan suatu cara yang dipakai seorang atasan dalam memberikan pengaruh kepada para karyawannya. Seorang atasan bisa berperilaku sebagai pengawas karyawannya dengan memberikan solusi dari masalah yang para karyawannya alami. Dengan demikian, para karyawan tidak perlu memikirkan permasalahannya dan cukup dengan mengikuti saran atau keputusan yang diberikan oleh atasannya (Badu & Djafri, 2017).

Dalam menghadapi situasi organisasi, keefektifitasan seorang pemimpin sangat bergantung pada kualitas yang baik antara hubungan pemimpin dengan bawahan. Suatu hubungan yang tercipta antara pemimpin dan bawahan seharusnya tidak sebatas hanya hubungan formal yang dimana pemimpin berlaku sebagai seorang atasan bagi karyawannya dalam organisasi, tetapi hubungan tersebut harus tercipta secara baik dan luas dimana seorang pemimpin bisa berlaku sebagai partner yang baik untuk karyawannya dalam mengatasi berbagai situasi dan dapat pula memberikan motivasi kepada karyawannya untuk lebih giat dalam mengerjakan pekerjaannya (Priyono, 2010).

Menurut Stoner (Priyono, 2010) kepemimpinan bisa dimaknakan sebagai proses penempatan dengan memberikan pengaruh pada setiap aktivitas dari sekelompok individu yang saling berhubungan dalam mengerjakan tugasnya. Maka dari itu, kepemimpinan yang efektif ialah dengan menggunakan pengaruhnya dengan maksud untuk dapat mencapai tujuan organisasi dengan cara meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, kerjasama kelompok, kegiatan yang terorganisir, semangat karyawan dan koordinasi secara keseluruhan terhadap pekerjaan (Badu & Djafri, 2017).

Dalam masyarakat kontemporer, tantangan sebenarnya ialah dengan *multitasking*, menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, dan mengatasi stres. Kita juga perlu mempertahankan perspektif dan tetap memperhatikan diri kita sendiri ditengah tuntutan persaingan yang tak terhitung jumlahnya. Sebuah pengalaman keterikatan atau kelekatan penting bagi kesehatan individu dan kualitas komunitas manusia di dalam dan lintas generasi. Ini adalah gagasan keamanan yang mengakui hubungan pribadi dengan kehidupan publik, diri dengan masyarakat (Green, 2008).

Betapapun kuatnya kekuatan sosial di dalam lingkungan kita yang dapat menghambat upaya kita mempertahankan kelekatan aman. Marris (dalam Green, 2008) mengatakan alasan mengapa kualitas sosial yang baik dan pengalaman kelekatan aman pada dasarnya sama, daya tanggap, dukungan serta komitmen timbal balik. Pada dasarnya, konsep keterikatan atau kelekatan mengacu pada pikiran, perasaan, dan proses biologis yang terlibat dalam suatu ikatan (Green, 2008). *Secure attachment* atau kelekatan aman yang dikemukakan oleh Arsmden dan juga Greenberg (Candra & Leona, 2019) merupakan suatu bentuk ikatan antara dua orang dan mempunyai keterikatan yang baik. Seseorang dengan gaya keterikatan yang aman menunjukkan pola perilaku yang sehat, diwujudkan dalam kemampuan untuk bekerja dengan baik sendiri atau dengan orang lain dengan membentuk hubungan

timbang balik yang fleksibel dengan berbagai orang yang berbeda (Simmons *et al.*, 2009).

Keterikatan yang aman mungkin mencerminkan satu kecenderungan individu yang stabil yang mendorong kesediaan untuk mempercayai orang lain di tempat kerja. Individu yang aman memiliki perasaan bahwa dunia adalah tempat yang aman untuk mereka dan pencapaian tujuan mereka. Bagi orang-orang yang aman, ini berarti bahwa pemikiran mereka sangat mungkin membantu mereka menemukan kemauan dan cara untuk mencapai tujuan kerja yang berharga (Simmons *et al.*, 2009).

Bowlby dan Ainsworth (dalam Santrock, 2002) mengatakan bahwa dalam pola kelekatan tersebut dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelekatan aman dan juga kelekatan tidak aman. Seseorang yang memiliki kelekatan aman akan memiliki sikap yang percaya diri, selalu optimis, serta mampu membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Sedangkan seseorang yang tidak memiliki kelekatan aman cenderung menarik diri, tidak nyaman dalam sebuah hubungan, mengurangi mengandalkan orang lain, serta mempunyai kecemasan dan kontrol emosi yang berlebihan (Santrock, 2002). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan kelekatan aman dengan *work-life balance* pada pegawai.

B. Rumusan Masalah

Untuk mengetahui sikap atasan terhadap para karyawannya, penulis harus mampu menganalisis dan meneliti perkembangan *work-life balance* berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka adapun perumusan masalah pada penelitian ini, ialah:

1. Apakah ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kelekatan Aman dengan *Work-life Balance* pada pegawai?
2. Apakah ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan *Work-life Balance* pada pegawai?

3. Apakah ada hubungan antara Kelekatan Aman dengan *Work-life Balance* pada pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kelekatan Aman dengan *Work-life Balance* pada pegawai
2. Untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan *Work-life Balance* pada pegawai
3. Untuk mengetahui hubungan antara Kelekatan Aman dengan *Work-life Balance* pada pegawai

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan atau referensi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan memberikan informasi mengenai gaya kepemimpinan dan kelekatan aman saling berkaitan dan sama-sama memberikan pengaruh terhadap *work-life balance* pada pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Subjek

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja para pegawai tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Blambangan Lampung Utara.

- b. Bagi Institusi

Sebagai sumber informasi dan masukan bagi institusi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan perilaku pemimpin terhadap para pegawainya agar tercapainya keseimbangan kehidupan para

pegawai tenaga kesehatan di UPTD Blambangan Lampung Utara.

c. Bagi Pihak Selanjutnya

Sebagai bahan rujukan atau pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin menggunakan topik penelitian dengan topik penelitian yang sama.

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk menjadi salah satu acuan dalam melakukan suatu penelitian diperlukan penelitian terdahulu agar dapat menambahkan berbagai teori-teori yang akan digunakan dalam melakukan penelitian ini. Maka dari itu, penulis memerlukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan untuk dapat mengerjakan penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan terkait penelitian yang akan dikerjakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sefira (2016) yang berjudul, “Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi dengan *Work-Life Balance* Karyawan Kanwil DJP DIY yang menjalani *Commuter Marriage*” dengan menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah pada subjek dimana pada penelitian terdahulu subjek ialah karyawan kanwil yang sedang menjalani *commuter marriage* sedangkan pada penelitian ini menggunakan subjek dari KPPN Bandar Lampung.
2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2019) yang berjudul, “Hubungan *Family Supportive Supervisor Behavior* dengan *Work-life Balance* pada karyawan yang telah menikah di PT Angkasa Pura I (Persero)” yang menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah pada pengambilan variable bebas dan juga lokasi penelitian.

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyana (2021) yang berjudul, “Hubungan antara *Supportive Work Environment* dengan *Work-life Balance* pada Karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Tengah”. Perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah pada pengambilan sampling dan juga lokasi penelitian.
4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitasari & Ratnaningsih (2019) yang berjudul. “Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing di Jawa Tengah”. Perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah penambahan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas, pengambilan populasi dan juga sample penelitian, serta jumlah subjek dan lokasi penelitian.
5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laela & Muhammad (2016) yang berjudul, “Pengaruh *relation-oriented leadership behavior* terhadap *work-life balance* pada wanita pekerja”. Perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah terletak di penambahan variabel kelekatan aman sebagai variabel bebas 2, subjek dan lokasi penelitian.

Pada kelima penelitian terdahulu diatas mempunyai kesamaan pada variabel terikat di penelitian ini yaitu *work-life balance*. Penelitian terdahulu yang pertama, ketiga, dan keempat mempunyai perbedaan pada teknik sampling, serta kelima penelitian mempunyai perbedaan pada subjek, lokasi penelitian, serta penggunaan variabel bebas sebagai variabel yang mempengaruhi variabel terikat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kelekatan aman dengan *work-life balance* pada pegawai, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan dan kelekatan aman yang dimiliki maka akan semakin tinggi *work-life balance* pada pegawai, begitu pula sebaliknya.
2. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan *work-life balance* pada pegawai, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi *work-life balance* pada pegawai, begitu pula sebaliknya.
3. Ada hubungan antara kelekatan aman dengan *work-life balance* pada pegawai, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kelekatan aman yang dimiliki maka akan semakin tinggi *work-life balance* pada pegawai, begitu pula sebaliknya.

B. Rekomendasi

1. Bagi Pegawai
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Peneliti berharap pegawai tenaga kesehatan UPTD Blambangan Lampung Utara dapat tetap menjaga hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja agar dapat tercapainya keseimbangan kehidupan kerja.
2. Bagi UPTD Puskesmas Blambangan Lampung Utara
Bagi pihak institusi diharapkan untuk dapat mempertahankan gaya kepemimpinan di UPTD Blambangan Lampung Utara agar keseimbangan kehidupan pekerja tenaga kesehatan tetap terjaga dengan cara mengadakan kegiatan atau makan bersama diluar jam kerja bersama dengan kepala puskesmas agar hubungan antara pemimpin dan juga pegawainya tetap baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mampu dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, dan peneliti tidak menganjurkan untuk mengambil penelitian di puskesmas lagi. Dengan memperbarui variabel lainnya yang akan digunakan terkait topik penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Pustaka Pelajar.
- Badu, Q. S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Barsei, A. N. (2018). *Fenomena "Work-life Balance."* Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/tyobarsei/5ab46266caf7db4c3a37b063/fenomena-work-life-balance>
- Cahyana, R. L. A. (2021). *Hubungan Antara Supportive Work Environment dengan Work-life Balance pada Karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Tengah*.
- Candra, I., & Leona, K. U. (2019). Hubungan antara Secure Attachment dengan Kemandirian pada Siswa Kelas XI. *Psyche Journal*, 12(2), 144–153. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i2.10>
- Dewi, A. A. A., & Valentina, T. D. (2013). Hubungan Kelekatan Orangtua-Remaja dengan Kemandirian pada Remaja di Smkn 1 Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(1), 181–189. <https://doi.org/10.24843/jpu.2013.v01.i01.p18>
- Diasti, R., & Mellita, D. (2022). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan pada Masa Covid-19 di Kota Kayuagung. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 9(2), 51–62.
- Direnzo, M. S. (2010). An Examination of the Roles of Protean Career Orientation and Capital on Work and Life Outcomes. *Journal of Philosophy*, 1(5), 215.
- Duxbury, L. (2004). Dealing With Work-life Issues in the Workplace: Standing Still is Not an Option. *The 2004 Don Wood Lecture in*

Industrial Relations.

- Fatima, N., & Sahibzada, S. A. (2012). An Empirical Analysis of Factors Affecting Work Life Balance among University Teachers: the case of Pakistan. *Journal of International Academic Research*, 12(1), 16–29.
- G. Evans, M. (1996). R.J. House's "A path-goal theory of leader effectiveness." *The Leadership Quarterly*, 7(3).
- Green, M. (2008). *Risking Human Security: Attachment and Public Life*.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Gunawan, H. (2023). *Determinansi Work Life Balance dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Pada Provinsi Sulawesi Selatan*. 5(1), 61–69.
- Handayani, L., Ma'ruf, N. A., & Sopacua, E. (2010). Peran Tenaga Kesehatan Sebagai Pelaksana Pelayanan Kesehatan Puskesmas. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 13(1), 12–20.
- Hutcheson, P. G. (2012). *Work-Life Balance*. IEEE-USA.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327.
<https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior* (8th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Laela, C. R., & Muhammad, A. H. (2016). Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work-life Balance pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2).
- Laela, R. (2016). Pengaruh Relation-oriented Leadership Behavior terhadap Work-life Balance Pada Wanita Pekerja. *Intuisi Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2).
- Ma'ruf, M. (2019). Konsep Mewujudkan Keseimbangan Hidup

- Manusia dalam Sistem Pendidikan Islam. *Jurnal Al-Makrifat*, 4(2).
- Malay, M. N. (2021). *Belajar Mudah & Praktis Analisis Data dengan SPSS dan JASP*. CV. Madani Jaya.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417–432.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Mcdonald, P., Brown, K. A., & Bradley, L. M. (2005). Explanations for the Provision-utilisation Gap in Work-life Policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55.
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing Work-Life Integration in Individuals, Organizations, and Communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 439–454.
- Muda, T. F. M. T., Husin, S. N. M. S., Ismail, S. K., Yusoff, Z. M., Salleh, S. F., Zakaria, N. N. binti, & Chik, W. M. Y. W. (2019). Working Women and the Islamic Work-Life Balance Concept. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(11), 834–841. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i11/6603>
- Ndraha, T. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nurmillah, A. (2021). *Saat Work-life Balance pada Pegawai Tidak Tercapai*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-kalbar/baca-artikel/13927/Saat-Work-Life-Balance-pada-Pegawai-Tidak-Tercapai.html>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work- Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.

- Puspitasari, K. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work-life Balance pada Karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing di Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 8(1), 82–86.
- Puteri, M., & Wangid, M. N. (2018). Hubungan antara Kelekatan dengan Interaksi Sosial pada Siswa. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 6(2), 84. <https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v6i2.9439>
- Putri, D. C. E. (2019). *Hubungan Family Supportive Supervisor Behavior dengan Work-life Balance pada Karyawati yang Telah Menikah di PT Angkasa Pura I (Persero)*.
- Santrock, J. W. (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup*. Erlangga.
- Sefira, M. K. (2016). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosi dengan Work-life Balance Karyawan Kanwil DJP DIY yang Menjalani Commuter Marriage*.
- Simmons, B. L., Gooty, J., Nelson, D. L., & Little, L. M. (2009). Secure attachment: implications for hope, trust, burnout, and performance. *Journal of Organization Behavior*, 30, 233–247. <https://doi.org/10.1002/job>
- Simmons, B. L., Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2003). Health for the Hopeful: A Study of Attachment Behavior in Home Health Care Nurses. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 361–375. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.4.361>
- Sinantia, V., & Milla, M. N. (2018). Self-reliance inventory versi bahasa Indonesia: Adaptasi alat ukur. *Jurnal Psikologi Sosial*, 16(2), 148–161. <https://doi.org/10.7454/jps.2018.14>
- Sree, G. K. (2013). *Work life balance of employees: a study on selected public and private sector undertakings*. Andhra University: Department of Commerce & Management Studies. <http://hdl.handle.net/10603/10896>
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method* (Edisi 2). Rajawali Pers.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan*

R&D. Alfabeta.

- Tjakrawala, K., & Bangun, N. (2019). Aspek Kepemimpinan Manajemen, Praktik Manajemen Mutu Terpadu, dan Quality Performance: Analisa PLS-Path Modeling. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 6(1), 85–102.
- Warner, M. A., & Hausdorf, P. A. (2009). The positive interaction of work and family roles: Using need theory to further understand the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 24(4), 372–385. <https://doi.org/10.1108/02683940910952732>
- Warren, T. (2004). Working Part-time: Achieving a Successful “Work-life” Balance? *The British Journal of Sociology*, 55(1), 99–122.

