

TUNTUTAN PEKERJAAN DAN TUNTUTAN KELUARGA DALAM MEMPENGARUHI WORK-FAMILY BALANCE PADA INDUSTRI BETON PRACETAK DI PASURUAN

Muhammad Iqbal Ridho Maulana Arifin^{1*}, Tri Martiana², Moch. Sahri³, Hosiah⁴
^{1,2,4}Universitas Airlangga, Surabaya.
³Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, Surabaya.
Email: muhammad.iqbal.ridho-2024@fkm.unair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga terhadap work-family balance (WFB) pada pekerja industri beton pracetak di Pasuruan. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Sampel sebanyak 66 pekerja dipilih secara acak sederhana dari total populasi 80 pekerja. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup tiga variabel utama: tuntutan pekerjaan, tuntutan keluarga, dan WFB. Analisis dilakukan secara univariat, bivariat, dan multivariat menggunakan regresi ordinal. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi (61%), sementara mayoritas tuntutan keluarga berada pada tingkat sedang (59%). Temuan utama dalam analisis multivariat menunjukkan bahwa hanya tuntutan pekerjaan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap WFB ($P < 0,05$). Pekerja dengan tuntutan pekerjaan kategori berat memiliki peluang 8,92 kali lebih besar untuk mencapai WFB yang baik dibandingkan mereka yang berada dalam kategori sedang. Sebaliknya, tuntutan keluarga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap WFB. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa tuntutan pekerjaan memainkan peran penting dalam membentuk keseimbangan kerja dan kehidupan keluarga, sedangkan tuntutan keluarga tampaknya tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam konteks ini. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperhatikan manajemen beban kerja dan menyediakan dukungan terhadap karyawan agar tercipta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kata Kunci: Tuntutan Pekerjaan, Tuntutan Keluarga, Work Family Balance, Beton Pracetak.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job demands and family demands on work-family balance (WFB) among workers in a precast concrete industry in Pasuruan. A quantitative approach with a cross-sectional design was used. A total of 66 workers were randomly selected from a population of 80. Primary data were collected through questionnaires covering three main variables: job demands, family demands, and WFB. Data analysis included univariate, bivariate, and multivariate analyses using ordinal regression. The results showed that the majority of workers experienced high job demands (61%), while most family demands were at a moderate level (59%). The main finding from the multivariate analysis indicated that only job demands had a significant effect on WFB ($P < 0,05$). Workers with high job demands were 8,92 times more likely to achieve better WFB compared to those with moderate job demands. On the other

hand, family demands did not show a significant effect on WFB. The study concludes that job demands play a critical role in shaping work-family balance, while family demands appear to have no significant impact in this context. Therefore, companies are encouraged to manage employee workloads and provide adequate support to help workers maintain a balance between work and personal life.

Keywords: *Job demands, family demands, Work Family Balance, precast concrete*

LATAR BELAKANG

Work-Family Balance (WFB) menjadi isu yang semakin relevan di tempat kerja modern, khususnya pada sektor manufaktur seperti industri beton pracetak, di mana pekerja menghadapi tantangan yang kompleks dan multidimensional. WFB mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga tanpa saling mengganggu peran satu sama lain[1]. Menurut Schaufeli dan Bakker dalam *Job Demands-Resources Model*, tuntutan pekerjaan adalah aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya berkelanjutan dan berhubungan dengan konsekuensi fisiologis maupun psikologis tertentu, khususnya stres dan kelelahan[2]. Tuntutan ini mencakup beban kerja, tekanan kerja, dan lembur, yang semuanya menuntut usaha fisik dan psikologis secara terus-menerus[3]. Akibatnya, tuntutan tersebut menguras sumber daya seperti waktu dan energi yang seharusnya bisa digunakan untuk aktivitas keluarga, sehingga menurunkan WFB[4].

Tuntutan pekerjaan yang tinggi meningkatkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya melemahkan kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab keluarga, sehingga menimbulkan *Work-Family Conflict* (WFC) dan menurunkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga[5]. Dalam kondisi konflik ini, waktu, energi, dan perhatian yang dicurahkan untuk pekerjaan mengurangi kapasitas individu dalam menjalankan peran keluarga. Tuntutan pekerjaan juga dapat memengaruhi WFB secara tidak langsung dengan memperkuat konflik kerja-keluarga, yang pada akhirnya mengurangi kepuasan dalam menyeimbangkan peran[6].

Selain itu, kompleksitas pekerjaan dan tekanan untuk tetap terlibat secara mental berkontribusi pada bentuk konflik yang lebih halus, seperti *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. *Strain-based conflict* muncul ketika stres kerja membuat individu menjadi mudah tersinggung atau tidak sabar di rumah, sedangkan *behavior-based conflict* terjadi ketika gaya komunikasi agresif atau perilaku dari tempat kerja terbawa ke

lingkungan keluarga[1]. Ketiga bentuk konflik ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak hanya memengaruhi aspek fisik kehidupan pekerja, tetapi juga hubungan sosial dan emosional dalam lingkup keluarga[7].

Namun, konflik tidak hanya terjadi dari kerja ke keluarga. Tuntutan keluarga juga berpotensi mengganggu kinerja dan konsentrasi pekerja di tempat kerja. Tuntutan ini meliputi tanggung jawab merawat anggota keluarga, mengurus keluarga yang sakit, hingga mengelola pekerjaan rumah tangga sehari-hari. Sumber daya keluarga, seperti dukungan dari pasangan atau anggota keluarga lain yang membantu pekerjaan rumah tangga, dapat meringankan tuntutan keluarga dan membantu individu mengelola peran kerja dan keluarga secara lebih efektif[5]. Ketika sumber daya keluarga tinggi, mereka dapat mengimbangi tuntutan pekerjaan yang tinggi, mengurangi konflik kerja-keluarga yang dirasakan, dan meningkatkan keseimbangan secara keseluruhan.

Fenomena ini sangat terlihat pada pekerja yang mengalami beban ganda—yaitu mereka yang harus menjalankan peran ganda sebagai pekerja sekaligus pengurus rumah tangga. Tuntutan keluarga dapat mengganggu pekerjaan ketika individu harus meninggalkan tugas atau kesulitan berkonsentrasi akibat urusan keluarga yang mendesak, kondisi yang disebut sebagai konflik keluarga-ke-kerja (*family-to-work conflict*). Dalam konteks masyarakat Indonesia yang cenderung memiliki struktur sosial kolektivistik, beban domestik seringkali lebih berat, khususnya bagi perempuan yang kerap menghadapi ekspektasi peran ganda[8].

Dampak interaksi antara tuntutan kerja dan keluarga tidak boleh diremehkan. Beberapa penelitian menemukan bahwa konflik kerja-keluarga, yang muncul akibat interaksi antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ketidakseimbangan antara kedua domain kehidupan ini terbukti secara empiris berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja, kesehatan mental, dan produktivitas individu semakin besar konflik yang dirasakan, semakin rendah kepuasan dan hasil kinerja[9]. Hubungan

signifikan juga ditemukan antara konflik kerja-keluarga dan niat untuk keluar (*turnover intention*), di mana stres kronis dari ketegangan peran seringkali mengarah pada burnout, yang pada gilirannya menurunkan loyalitas karyawan dan meningkatkan niat untuk mengundurkan diri [10]. Hal ini menjadi kerugian ganda baik bagi individu maupun organisasi, karena tidak hanya menurunkan kinerja personal, tetapi juga memengaruhi stabilitas tenaga kerja.

Sejumlah penelitian telah mengidentifikasi peran penting dukungan sosial, baik dari pasangan maupun rekan kerja atau atasan, dalam mengurangi konflik peran [11]. Dukungan pasangan, seperti membantu pekerjaan rumah tangga dan memberikan dukungan emosional berperan penting dalam mengurangi konflik kerja-keluarga; secara lebih luas, dukungan dari anggota keluarga dapat menjadi penyangga terhadap tekanan peran ganda yang dialami pekerja [12]. Di sisi lain, dukungan organisasi seperti empati, penjadwalan kerja yang fleksibel, dan akomodasi terhadap kebutuhan keluarga dapat mengurangi intensitas konflik kerja-keluarga. Selain itu, dukungan dari atasan dan rekan kerja juga berkontribusi dalam menurunkan tingkat konflik [13]. Oleh karena itu, peran organisasi dalam menumbuhkan budaya kerja yang suportif sangatlah penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Dalam kerangka teori konflik peran (*role conflict theory*) dan teori batasan (*boundary theory*), konflik antara tuntutan kerja dan keluarga disebabkan oleh keterbatasan sumber daya individu yaitu waktu, energi, dan kapasitas emosional. Ketika dua peran secara bersamaan menuntut sumber daya yang sama, konflik menjadi tidak terelakkan. Oleh karena itu, strategi penyelesaian konflik harus melibatkan pendekatan sistemik baik dari organisasi maupun lingkungan sosial pekerja [1]. Dari perspektif psikologis, stres yang timbul dari tuntutan kerja dan keluarga dapat memengaruhi kesehatan mental individu [14]. Pekerja dengan tekanan tinggi lebih rentan mengalami masalah kesehatan mental, yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja di tempat kerja. Maka dari itu,

pemahaman mengenai dinamika stres ini sangat krusial dalam konteks WFB.

Penelitian mengenai pengaruh tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga terhadap work-family balance pada industri beton pracetak di Pasuruan merupakan topik yang relevan dan penting, mengingat tingginya tuntutan operasional dalam sektor ini. Studi ini tidak hanya memberikan gambaran realistis tentang bagaimana dua domain kehidupan—kerja dan keluarga—berinteraksi, tetapi juga diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja. Dengan pemahaman yang lebih mendalam, perusahaan dapat berperan aktif dalam mendorong terciptanya work-family balance, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga terhadap *work-family balance* (WFB) pada pekerja industri beton pracetak di Pasuruan. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2024 hingga Desember 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja pada industri beton pracetak dengan jumlah 80 orang. Penentuan besar sampel dilakukan menggunakan perangkat lunak Sample Size 2.0 yang dikembangkan oleh S.K. Lwangan dan S. Lemeshow, yang menunjukkan bahwa sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 66 orang, dengan teknik pengambilan sampel secara *simple random sampling*.

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang memuat informasi mengenai tuntutan pekerjaan, tuntutan keluarga, dan WFB. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui kajian literatur dan dokumen perusahaan yang relevan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga, sedangkan variabel dependen adalah

WFB yang diukur menggunakan indikator keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Analisis data dilakukan dalam dua tahap. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi data. Kedua, analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan regresi ordinal untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tuntutan Pekerjaan dan Tuntutan Keluarga

Variabel	Kategori	f	%
Tuntutan Pekerjaan	Rendah	0	0
	Sedang	26	39
	Tinggi	40	61
	Total	66	100%
Tuntutan Keluarga	Rendah	20	30
	Sedang	39	59
	Tinggi	7	11
	Total	66	100%

Distribusi frekuensi pada Tabel 1 menunjukkan tingkat tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga yang dialami pekerja industri beton pracetak di Pasuruan. Sebanyak 40 pekerja (61%) menilai tuntutan pekerjaan mereka tinggi, yang mengindikasikan beban kerja substansial dan berpotensi memengaruhi WFB. Sementara itu, pada aspek tuntutan keluarga, sebagian besar pekerja (59%) melaporkan berada pada kategori sedang.

b. Analisis Crosstab

Tabel 2. Tabulasi Silang Tuntutan Pekerjaan dan Tuntutan Keluarga dengan Work-Family Balance

Variabel	Kategori	<i>Work-Family Balance</i>						Total	
		Rendah		Sedang		Tinggi		n	%
		f	%	f	%	f	%		
Tuntutan Pekerjaan	Sedang	15	58%	10	38%	1	4%	26	100%
	Tinggi	7	17%	14	35%	19	48%	40	100%
Family Demands	Rendah	2	10%	9	45%	9	45%	20	100%
	Sedang	14	36%	14	36%	11	28%	39	100%
	Tinggi	6	86%	1	14%	0	0%	7	100%

Hasil analisis tabulasi silang (Tabel 2) menunjukkan bahwa pekerja dengan tuntutan pekerjaan tinggi lebih banyak melaporkan tingkat WFB yang tinggi dibandingkan mereka dengan tuntutan sedang. Hanya 1 pekerja (4%) pada kategori tuntutan pekerjaan sedang yang melaporkan WFB tinggi. Pada tuntutan keluarga, pekerja dengan kategori sedang cenderung melaporkan WFB pada tingkat sedang. Menariknya, 9 pekerja (45%) dengan tuntutan keluarga rendah melaporkan WFB tinggi.

c. Analisis Multivariat

Tabel 3. Analisis Regresi Ordinal Tuntutan Pekerjaan dan Tuntutan Keluarga terhadap Work-Family Balance

Variabel	Kategori	Estimate (B)	Sig
Tuntutan Pekerjaan	Sedang Tinggi*	-2,439	,022
Tuntutan Pekerjaan	Rendah Sedang Tinggi*	1,531 -,982	,551 ,693

Keterangan: * (*Reference Category*)

Pada model awal yang menggunakan regresi ordinal dengan metode enter, semua faktor prediksi dimasukkan dalam pengujian statistik. Berdasarkan hasil pada Tabel 3, beberapa variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap WFB karena nilai p lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Analisis lanjutan kemudian dilakukan dengan hanya memasukkan variabel signifikan.

Tabel 4. Analisis Regresi Ordinal Faktor Signifikan terhadap Work-Family Balance

Variable	Category	Estimate (B)	Sig	Exp (B)	Keterangan
Tuntutan Pekerjaan	Sedang Tinggi*	-2,182	,003	0,112	Ada Pengaruh

Keterangan: * (*Reference Category*)

Hasil Tabel 4 menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap WFB ($p < 0,05$). Pekerja dengan tuntutan pekerjaan kategori sedang memiliki kemungkinan 0,112 kali lebih rendah untuk mencapai WFB tinggi dibandingkan mereka yang berada pada kategori tuntutan tinggi. Dengan kata lain, pekerja dengan tuntutan pekerjaan tinggi $8,92 \left(\frac{1}{0,112} \right)$ kali lebih mungkin memiliki tingkat WFB yang lebih baik dibandingkan mereka yang berada pada kategori sedang.

Pembahasan

a. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Work-Family Balance

Tuntutan kerja, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2, memperlihatkan bahwa sebagian besar pekerja mengalami tuntutan kerja yang tinggi. Tuntutan kerja perlu diminimalkan agar tidak menjadi sumber stres[15]. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tuntutan kerja tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat menimbulkan stres yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan fisik maupun mental karyawan. Stres yang berlangsung dalam jangka panjang tidak hanya memengaruhi kinerja dan produktivitas, tetapi juga dapat meningkatkan tingkat kelelahan, menurunkan kepuasan kerja, serta memperburuk keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang pekerjaan dengan beban kerja yang wajar serta memberikan dukungan yang memadai untuk mengurangi tekanan, melindungi kesehatan mental, dan memastikan kinerja yang optimal serta berkelanjutan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan tuntutan kerja terhadap work-family balance. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa tingginya tuntutan kerja dapat memicu work-family conflict[16]. Tuntutan kerja berkontribusi langsung terhadap konflik kerja–keluarga, yang merupakan salah satu dimensi work-family balance[17]. Work-family conflict dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas hidup. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga juga berpotensi berdampak negatif terhadap kesehatan mental serta kinerja kerja [18].

Salah satu penelitian yang menelaah hubungan antara tuntutan kerja dan work-family balance menemukan bahwa fleksibilitas waktu dapat memoderasi pengaruh tersebut[4]. Temuan ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat mendorong individu untuk mengembangkan strategi manajemen waktu yang lebih baik, sehingga pada akhirnya meningkatkan work-family balance. Hasil penelitian pada pekerja industri beton pracetak di Pasuruan menunjukkan bahwa pekerja

dengan tuntutan kerja tinggi cenderung memiliki work-family balance yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang mengalami tuntutan kerja sedang. Pekerja dengan tuntutan tinggi umumnya memiliki kedisiplinan, keterampilan manajemen waktu, serta kemampuan adaptasi yang lebih kuat, sehingga mampu mengelola work-family balance secara lebih efektif. Tuntutan kerja yang tinggi juga sering kali memaksa pekerja untuk lebih terorganisir dalam mengatur waktu dan energi serta lebih menghargai waktu bersama keluarga. Selain itu, pekerja dengan tuntutan tinggi mungkin memperoleh dukungan organisasi yang lebih besar, yang turut membantu menjaga keseimbangan tersebut di lingkungan kerja.

Penjelasan lebih lanjut dari Sarwar et al. (2021) menunjukkan bahwa pekerja yang mampu mengelola tuntutan kerja secara efektif cenderung memiliki work-family balance yang lebih baik[6]. Tuntutan yang tinggi dapat mendorong individu untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam mencapai keseimbangan tersebut. Pekerja yang menghadapi tuntutan kerja tinggi namun memiliki kontrol yang kuat terhadap pekerjaannya berpotensi mencapai work-family balance yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang menghadapi tuntutan sedang. Tuntutan yang menantang dapat mendorong berkembangnya strategi manajemen waktu yang efektif, memfasilitasi pertumbuhan pribadi, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya. Lebih jauh lagi, tuntutan tersebut dapat membantu pekerja memperoleh keterampilan yang mendukung tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga.

b. Pengaruh Tuntutan Keluarga terhadap Work-Family Balance

Tuntutan keluarga, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2, memperlihatkan bahwa sebagian besar pekerja melaporkan tuntutan keluarga berada pada tingkat sedang. Work-family conflict terjadi ketika terdapat ketidakselarasan antara harapan dan tuntutan dalam peran keluarga dan pekerjaan[19]. Hal ini menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara kedua peran tersebut dapat menimbulkan konflik yang

memengaruhi keseimbangan hidup, yang pada gilirannya berpotensi berdampak pada kesehatan mental dan kinerja individu.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan tuntutan keluarga terhadap work-family balance. Tuntutan keluarga tidak ditemukan memiliki hubungan dengan work-family balance[20]. Hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa tuntutan keluarga dapat memengaruhi work-family conflict[21]. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh konteks dan karakteristik sampel penelitian. Studi ini melibatkan pekerja di industri beton, yang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, sehingga mencerminkan pembagian peran dan tanggung jawab keluarga yang berbeda dibandingkan dengan populasi lain. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh tuntutan keluarga terhadap work-family balance bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasi secara universal.

Tuntutan keluarga, seperti pengasuhan anak atau tanggung jawab rumah tangga, memang dapat menambah beban pekerja, namun tidak selalu menghambat kemampuan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Banyak pekerja yang mampu mengelola tuntutan keluarga secara efektif melalui keterampilan manajemen waktu dan kemampuan organisasi yang baik. Keterampilan ini sering kali berperan lebih penting dalam menjaga work-family balance. Penelitian Zhang et al. (2022) menemukan bahwa individu dengan tingkat tuntutan keluarga yang bervariasi tetap mampu mencapai work-family balance yang memuaskan[22]. Hal ini menunjukkan bahwa dampak tuntutan keluarga terhadap work-family balance tidak hanya dipengaruhi oleh besar kecilnya tuntutan, tetapi juga oleh tingkat dukungan sosial serta kemampuan individu dalam mengelola berbagai peran. Keterampilan pengelolaan diri yang kuat memungkinkan pekerja untuk menghadapi tuntutan keluarga tanpa harus mengorbankan keseimbangan kehidupan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tuntutan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseimbangan *work-family balance* (WFB). Tuntutan kerja yang tinggi, seperti jam kerja yang panjang dan tekanan untuk memenuhi target kinerja, berkontribusi terhadap ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang menghadapi tekanan kerja tinggi cenderung mengalami kesulitan dalam mengelola waktu dan energi untuk memenuhi kewajiban keluarga, yang pada akhirnya dapat meningkatkan stres serta menurunkan kualitas hidup.

Sebaliknya, penelitian ini menemukan bahwa tuntutan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap WFB. Kondisi ini dapat dikaitkan dengan adanya dukungan sosial yang kuat dari pasangan maupun anggota keluarga lainnya, yang membantu individu dalam menghadapi tanggung jawab keluarga serta mengurangi tingkat stres. Dengan demikian, individu tetap dapat mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat tuntutan yang bersumber dari keluarga.

Saran

Perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap beban kerja dan jam kerja karyawan guna mencegah dampak negatif yang dibawa ke kehidupan pribadi. Penerapan pengaturan kerja yang fleksibel, peningkatan keterampilan manajemen waktu karyawan, serta penyediaan program kesejahteraan dapat menjadi strategi yang efektif untuk mendorong tercapainya *work-family balance* yang lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada industri beton pracetak di Pasuruan atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini. Dukungan dan keterbukaan yang diberikan telah menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan

penelitian ini. Ucapan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap penyelesaian penelitian ini. Secara khusus, penulis berterima kasih kepada sahabat, keluarga, serta seluruh civitas akademika Program Magister Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga. Dukungan moral dan bimbingan intelektual yang diberikan telah menjadi sumber inspirasi dan motivasi berkelanjutan sepanjang proses penelitian. Pencapaian ini tidak akan terwujud tanpa dukungan yang konsisten dari mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. H. Greenhaus and T. D. Allen, "Work-family balance: A review and extension of the literature.," *Handb. Occup. Heal. Psychol. (2nd ed.)*, no. August, pp. 165–183, 2011, [Online]. Available: <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc8&NEWS=N&AN=2010-06010-009>.
- [2] W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study," *J. Organ. Behav. Int. J. Ind. Occup. Organ. Psychol. Behav.*, vol. 25, no. 3, pp. 293–315, 2004.
- [3] A. Landolfi, M. Barattucci, A. De Rosa, and A. Lo Presti, "The association of job and family resources and demands with life satisfaction through work–family balance: a longitudinal study among italian schoolteachers during the covid-19 pandemic," *Behav. Sci. (Basel)*, vol. 11, no. 10, 2021, doi: 10.3390/bs11100136.
- [4] B. Personeelwetenschappen, "The relationship between job demands and work-family balance and the moderating role of flextime," pp. 1–29, 2021, [Online]. Available: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=156899>.
- [5] T. Li, Z. Helian, L. Hu, and M. Ma, "The effects of demand-resource relationship on work-family conflict under Chinese culture: a cross-sectional study," *Front. Psychol.*, vol. 15, p. 1334538, 2024.
- [6] F. Sarwar, S. A. Panatik, M. S. M. Sukor, and N. Rusbadrol, "A job demand–resource model of satisfaction with work–family balance among academic faculty: Mediating roles of psychological capital, work-to-family conflict, and enrichment," *Sage Open*, vol. 11, no. 2, p. 21582440211006144, 2021.
- [7] K. S. Putri, V. P. Mahendra, and A. Artiawati, "Hubungan Konflik Kerja-Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis pada Pekerja yang Menjalani Hubungan Pernikahan Jarak Jauh," *J. Psikol. Sains dan Profesi (Journal Psychol. Sci. Prof.)*, vol. 7, no. 2, pp. 69–81, 2023.

- [8] S. D. Friedman and J. H. Greenhaus, *Work and family--allies or enemies?: what happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press, 2000.
- [9] H. Joko, A. M. Pradhika, and E. E. Pujiastuti, "Work-Family Conflict and Work-Life Balance as a Predictor of Employee Performance in the Manufacturing Industry," vol. 0, no. 01, pp. 45–55, 2025.
- [10] S. K. Zainal Badri and M. S. M. Ngo, "Unveiling the mediating mechanism of burnout in relationship between work–family conflict and job outcomes among millennials workers at work," *Int. J. Work. Heal. Manag.*, 2025, doi: 10.1108/IJWHM-09-2024-0186.
- [11] K. A. French, S. Dumani, T. D. Allen, and K. M. Shockley, "A meta-analysis of work-family conflict and social support," *Psychol. Bull.*, vol. 144, no. 3, pp. 284–314, 2018, doi: 10.1037/bul0000120.
- [12] S. Bajaba, M. T. Azim, and M. A. Uddin, "Social Support and Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Work-Family Conflict," *Rev. Bras. Gest. Negocios*, vol. 24, no. 1, pp. 48–65, 2022, doi: 10.7819/rbgn.v24i1.4153.
- [13] M. M. Therese, S. Providence, N. J. Paul, and N. Come, "Effects of employee social support and work-family conflict in Rwanda," vol. 14, no. 12, pp. 196–209, 2024, doi: 10.29322/IJSRP.14.11.2024.p15521.
- [14] B. Chen, L. Wang, B. Li, and W. Liu, "Work stress, mental health, and employee performance," *Front. Psychol.*, vol. 13, 2022, doi: 10.3389/fpsyg.2022.1006580.
- [15] A. Aprilianingsih and A. Frianto, "Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 173–184, 2022.
- [16] I. I. Lineuwih, T. Sariwulan, and N. F. Fidhayallah, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan," *SINOMIKA J. Publ. Ilm. Bid. Ekon. Dan Akunt.*, vol. 1, no. 5, pp. 1235–1248, 2023.
- [17] F. Nikmah, T. Indrianti, and J. D. Pribadi, "The effect of work demand, role conflict, and role ambiguity on work-family conflict (impact of work from home due to the COVID-19 pandemic)," *J. Fam. Sci.*, vol. 5, no. 2, pp. 92–102, 2020.
- [18] S. L. Huang, R. H. Li, S. Y. Fang, and F. C. Tang, "Work hours and difficulty in leaving work on time in relation to work-to-family conflict and burnout among female workers in taiwan," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 17, no. 2, 2020, doi: 10.3390/ijerph17020605.
- [19] I. D. Pamintaningtias and C. H. Soetjningsih, "Hubungan antara work family conflict dengan psychological well-being pada ibu yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon," *Psikol. Konseling*, vol. 16, no. 1, 2020.
- [20] J. M. Haar, A. Sune, M. Russo, and A. Ollier-Malaterre, "A cross-national study on the antecedents of work–life balance from the fit and balance perspective," *Soc. Indic. Res.*, vol. 142, pp. 261–282, 2019.
- [21] F. A. Baskoro and S. Handoyo, "Pengaruh Beban Kerja Berlebih

terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator,” *Anal. J. Magister Psikol. UMA*, vol. 12, no. 1, pp. 73–82, 2020.

- [22] Z. Wang, X. Qiu, Y. Jin, and X. Zhang, “How work–family conflict and work–family facilitation affect employee innovation: a moderated mediation model of emotions and work flexibility,” *Front. Psychol.*, vol. 12, p. 796201, 2022.