

**HUBUNGAN ANTARA *CAREER CAPITAL* DAN *WORK ORIENTATION*
TERHADAP *WORK-FAMILY BALANCE* PADA PERAWAT WANITA YANG
SUDAH MENIKAH**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Disusun oleh:

Choirul Nisa Fadhilah

NIM. 19107010076

Dosen Pembimbing:

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 197505142005012004

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-873/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : Hubungan Antara Career Capital dan Work Orientation Terhadap Work-Fam pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : CHOIRUL NISA FADHILAH
Nomor Induk Mahasiswa : 19107010076
Telah diujikan pada : Rabu, 02 Agustus 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 64df84aa74185



Penguji I

Dr. Raden Rachmy Diana, S.Psi., M.A., Psi.
SIGNED

Valid ID: 64def64f75c06



Penguji II

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 64dc8d45c94c7



Yogyakarta, 02 Agustus 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 64e2c53364b3f

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Choirul Nisa Fadhilah

NIM : 19107010076

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Hubungan Antara *Career Capital* dan *Work Orientation* Terhadap *Work-Family Balance* pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah” ini adalah karya yang belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di Perguruan Tinggi manapun. Skripsi ini merupakan asli karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari ditemukan bukti bahwa skripsi saya adalah hasil plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia untuk ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 Juni 2023

Yang menyatakan,



Choirul Nisa Fadhilah

NIM. 19107010076

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal :
Lamp :

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Choirul Nisa Fadhilah
NIM : 19107010076
Judul Skripsi : Hubungan Antara *Career Capital* dan *Work Orientation* Terhadap *Work-Family Balance* pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami berharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 21 Juli 2023.
Pembimbing

NIP. 197505142005012004

MOTTO

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ

“Cukuplah Allah menjadi Penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung”

(Q.S. Ali-Imran : 173)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Allah SWT

Persembahan tertinggi kepada-Nya dan hanya kepada-Nya segalanya bergantung.

Nabi Muhammad SAW

Rasulullah yang kelak memberikan syafaat kepada seluruh umatnya.

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Almamater tercinta tempat saya mengembangkan ilmu dan potensi saya.

Ibuk dan Bapak

Terima kasih telah memberikan segalanya dan menjadi orang tua terhebat untukku.

Diri saya sendiri

Terima kasih telah kuat berjuang menyelesaikan apa yang sudah dimulai.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat, karunia, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara *Career Capital* dan *Work Orientation* dengan *Work-Family Balance* pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah”**. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak dalam bentuk apapun. Oleh sebab pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S. Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mochamad Sodik, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Sulistyaningsih, M.Si. selaku Wakil Dekan bidang akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Dr. Raden Rachmy Diana, S.Psi., M.A., Psi. selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Penguji I yang telah memberikan masukan dan motivasi serta membimbing perjalanan akademik penulis selama masa studi.
6. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah berkenan dalam meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
7. Bapak Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi. selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan, saran dan motivasi pada perbaikan skripsi.
8. Kepada seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang luar biasa kepada penulis selama masa studi.
9. Kepada Biro Skripsi Psikologi, staff Tata Usaha, staff di Program Studi Psikologi, dan staff di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah berjasa membantu dan memberikan layanan terbaik kepada penulis.

10. Direktur, Sekretariat, Pengelola SDM, Kepala Bagian Keperawatan, dan Perawat Rumah Sakit Umum Islam Klaten yang telah memberikan izin penelitian dan membantu proses pengambilan data penelitian serta telah berpartisipasi menjadi subjek penelitian.
11. Perawat wanita di Rumah Sakit di daerah Klaten, Surakarta, dan Yogyakarta yang telah bersedia untuk berpartisipasi menjadi subjek penelitian.
12. Terkhusus kepada kedua orang tua tercinta yaitu Drs. Pardiya dan Dra. Sri Warjuni yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang yang tidak akan dapat terbalas, dan memberi dukungan yang tiada henti. Terima kasih juga kepada kedua kakak saya Surya dan Talitha yang telah memberikan motivasi terbaik kepada penulis.
13. Kurniawan Adi Pratama, terima kasih telah kebersamai, memberikan motivasi, menjadi tempat bercerita dan berbagi, serta sabar tiada henti.
14. Sahabat terbaik, Afriya Wahyu, Annisa Fitri, Diana Nur, dan Shinta Puspita yang tetap menjaga persahabatan sejak SMA, menjadi tempat berbagi cerita, dan selalu memberikan dukungan.
15. Teman terbaik, Novsa Rama, Nanda Tantri, dan Dyah Ayu yang telah memberikan dukungan dan tempat berbagi cerita penulis.
16. Teman seperjuangan, Indria Ayuningtyas, Rafika Dewi, Tsabita Rahma, Yusian Fitri, dan Rizki Khairunnisa yang telah kebersamai sejak awal perkuliahan, memberikan motivasi, dan tempat berbagi keluh kesah.
17. Teman-teman KKN 108 Candinata, Indria, Syahrianti, Rini, Wulan, Tini, Ledi, Azhari, Ihsan, Zaky, Gigih, Naufal yang telah bersedia berbagi ilmu dan memberikan banyak pengalaman selama di Purbalingga.
18. Seluruh pihak yang telah berjasa dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bimbingan, dukungan, dan bantuan yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu Psikologi dan ilmu pengetahuan lainnya. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran sangat diharapkan oleh penulis.

Klaten, 25 Juni 2023

Penulis,

Choirul Nisa Fadhilah

NIM. 19107010076



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
INTISARI.....	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	2
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II DASAR TEORI.....	16
A. <i>Work-Family Balance</i>	16
1. Definisi <i>Work-Family Balance</i>	16
2. Dimensi <i>Work-Family Balance</i>	17
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Family Balance</i>	19
B. <i>Career Capital</i>	22
1. Definisi <i>Career Capital</i>	22
2. Dimensi <i>Career Capital</i>	24
C. <i>Work Orientation</i>	25
1. Definisi <i>Work Orientation</i>	25
2. Dimensi <i>Work Orientation</i>	26
D. Dinamika Antara <i>Career Capital</i> , <i>Work Orientation</i> dan <i>Work-Family Balance</i>	27
E. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian.....	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel Penelitian	33
E. Metode dan Alat Pengumpulan Data	34
F. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur.....	37
G. Metode Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	40
A. Orientasi Kancah.....	40
B. Persiapan Penelitian	41
C. Pelaksanaan Penelitian	48
D. Hasil Penelitian	49
E. Pembahasan.....	62

BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik Sebaran Usia Responden.....	50
Gambar 4.2 Sebaran Geografis Responden.....	50
Gambar 4.3 Grafik <i>Normal P</i> -plot.....	51
Gambar 4.4 Grafik <i>Scatterplot</i>	54
Gambar 4.5 Grafik Kategorisasi Skala WFB.....	60
Gambar 4.6 Grafi Kategorisasi Skala CC.....	61
Gambar 4.7 Grafik Kategorisasi Skala WO.....	62



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian	9
Tabel 4.1 Blueprint Skala <i>Work-Family Balance</i> Sebelum <i>Try Out</i>	42
Tabel 4.2 Blueprint Skala <i>Work-Family Balance</i> Sesudah <i>Try Out</i>	43
Tabel 4.3 Blueprint Skala <i>Career Capital</i> Sebelum <i>Try Out</i>	44
Tabel 4.4 Blueprint Skala <i>Career Capital</i> Sesudah <i>Try Out</i>	44
Tabel 4.5 Blueprint Skala <i>Work Orientation</i> Sebelum <i>Try Out</i>	45
Tabel 4.6 Blueprint Skala <i>Work Orientation</i> Sesudah <i>Try Out</i>	46
Tabel 4.7 Reliabilitas Skala	47
Tabel 4.8 Reliabilitas Skala <i>Work-Family Balance</i>	47
Tabel 4.9 Reliabilitas Skala <i>Career Capital</i>	47
Tabel 4.10 Reliabilitas Skala <i>Work Orientation</i>	48
Tabel 4.11 Uji Normalitas	52
Tabel 4.12 Uji Linieritas <i>Career Capital</i>	52
Tabel 4.13 Uji Linieritas <i>Work Orientation</i>	52
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.15 Uji Heterokedastitas	55
Tabel 4.16 Uji F	56
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi	56
Tabel 4.18 Uji T	57
Tabel 4.19 Deskriptif Statistik Data Penelitian	58
Tabel 4.20 Rumus Kategorisasi	59
Tabel 4.21 Kategorisasi Skala <i>Work-Family Balance</i>	59
Tabel 4.22 Kategorisasi Skala <i>Career Capital</i>	60
Tabel 4.23 Kategorisasi Skala <i>Work Orientation</i>	61

HUBUNGAN ANTARA *CAREER CAPITAL* DAN *WORK ORIENTATION* TERHADAP *WORK-FAMILY BALANCE* PADA PERAWAT WANITA YANG SUDAH MENIKAH

Choirul Nisa Fadhilah
NIM. 19107010076

INTISARI

Perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, akan mengalami peran ganda yaitu bekerja di rumah sakit sebagai perawat dan di rumah sebagai ibu rumah tangga. Hal ini mengakibatkan perawat wanita akan mengalami kesulitan dalam mencapai *work-family balance*. Padahal keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga penting bagi perawat untuk mencapai kepuasan dan produktivitas antara kedua peran tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan anantara *career capital* dan *work orientation* terhadap *work-family balance* pada perawat wanita yang sudah menikah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan uji korelasional. Kriteria populasi dalam penelitian ini yaitu perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, serta berusia antara 25-35 tahun. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling aksidental. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 116 orang. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *career capital* yang disusun berdasarkan teori dari Arthur dan Inkson (2001), skala *work orientation* disusun berdasarkan teori dari Wrzesniewski (1999), dan skala *work-family balance* yang disusun berdasarkan teori dari Greenhaus, dkk., (2003). Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik uji analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *career capital* dan *work orientation* terhadap *work-family balance*, dengan korelasi sebesar $r = 0,321$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang berarti hipotesis mayor penelitian diterima. Pada hipotesis minor pertama, *career capital* berhubungan dengan *work-family balance* dengan nilai signifikansi $p = 0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis diterima. Sedangkan pada hipotesis minor kedua, *work orientation* berhubungan dengan *work-family balance* dengan nilai signifikansi $p = 0.030 < 0.05$, sehingga hipotesis diterima. Perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki *career capital* tinggi mempunyai berbagai modal seperti modal psikologis, modal kompetensi, dan modal sosial yang baik, sehingga dapat membantunya untuk mencapai *work-family balance*. Perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki *work orientation* yang tinggi akan memiliki kesiapan untuk menghadapi berbagai konsekuensi dari pekerjaannya serta memiliki orientasi bahwa pekerjaannya dapat memberikan manfaat dan kontribusi kepada lingkungan kerja, orang lain, diri sendiri, dan keluarganya, sehingga dapat membantu mencapai *work-family balance*.

Kata kunci: *Work-Family Balance, Career Capital, Work Orientation.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER CAPITAL AND WORK ORIENTATION TOWARDS WORK-FAMILY BALANCE OF THE MARRIED FEMALE NURSES

Choirul Nisa Fadhilah
NIM. 19107010076

ABSTRACT

Female nurses who are married and have children will have a dual role, that is working in the hospital as a nurse and at home as a housewife. This causes female nurses to experience difficulties in achieving work-family balance. Even though the balance between work and family is important for nurses to achieve satisfaction and productivity between the two roles. This research was conducted to investigate the relationship between career capital and work orientation towards work-family balance of the married female nurses. This study used a quantitative method with correlation tests. The population criteria in this study were married female nurses and those also had children, with the age of nurses varied about 25-35 years old. The usage of sampling technique is accidental sampling. The quantity of the samples, which are used for this study 116 people. The measurements for variables in this research used career capital scale based on Arthur and Inkson (2001) theory, work orientation scale based on Wrzesniewski (1999) theory, and work-family balance scale based on Greenhaus, et al., (2003) theory. Data analysis method in this research used multiple linier regression technique with the application of SPSS 26.0 version for Windows software. The analysis result showed that major hypothesis is accepted, and means that there is positive relationship between career capital and work orientation towards work-family balance with increase of value $r = 0,321$ and $p = 0.000$ ($p = <0.05$). In the first minor hypothesis, career capital is related to work-family balance with a significance value of $p = 0.000 <0.05$, so the hypothesis is accepted. Whereas in the second minor hypothesis, work orientation is related to work-family balance with a significance value of $p = 0.030 <0.05$, so the hypothesis is accepted. Female nurses who are married and have high career capital have various assets such as psychological capital, competence capital, and good social capital, so that they can help them achieve work-family balance. Female nurses who are married and have a high work orientation will have readiness to face various consequences of their work and have an orientation that their work can provide benefits and contributions to the work environment, other people, themselves and their families, so that they can help achieve work-family balance.

Keywords: *Work-Family Balance, Career Capital, Work Orientation.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Modernisasi mengakibatkan aktivitas serta pola pikir mengalami perubahan pada kaum wanita mengenai peran yang sedang dijalani. Pada era sebelumnya, peran wanita hanya sebatas merawat anak dan mengurus rumah tangga, namun seiring berkembangnya zaman, wanita memiliki peran sosial untuk mendapat pekerjaan (Pratiwi, 2021). Wanita juga mendapat kesetaraan dengan pria dalam hal kesempatan untuk bekerja dan berkarir. Kesempatan kerja untuk kaum wanita seiring waktu semakin terbuka luas dan bertambah banyak secara kuantitatif, hal ini mengakibatkan bertambah banyaknya jumlah wanita yang mulai masuk ke dunia kerja (Herlina, 2016).

Fenomena meningkatnya jumlah tenaga kerja wanita antara lain disebabkan oleh faktor ekonomi, untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki, dan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri (Linandar, 2009). Selain itu, wanita yang telah menikah akan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup yang terus bertambah dan untuk membantu suami dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan keluarganya. Hal ini menjadikan wanita yang sudah menikah akan cenderung memilih untuk menjalani peran ganda yaitu dengan bekerja sekaligus mengurus keluarganya. Wanita yang mempunyai peran ganda cenderung mengalami tuntutan untuk lebih mampu membagi serta menyeimbangkan waktu perihal urusan pekerjaan dan juga urusan keluarganya. Oleh karena itu, terdapat hal yang akan dibutuhkan oleh wanita yang sudah menikah dan bekerja salah satunya adalah keseimbangan antara pekerjaannya dan keluarganya (*work-family balance*).

Work-family balance yaitu keadaan atau kondisi saat seseorang memiliki keterikatan atau merasa terikat dan merasakan kepuasan dalam peran ganda yang dijalannya yaitu peran keluarga dan peran pekerjaannya (Greenhaus dkk., 2003). *Work-family balance* menurut Allen & Kiburz (2012) adalah sebuah keseluruhan yang menilai pada rasa kepuasan dan efektivitas individu ketika menjalani kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga. *Work-family balance* adalah istilah yang mengacu

pada persepsi individu mengenai sejauh mana individu tersebut mengalami hubungan positif antara pekerjaan dan peran keluarga, dimana hubungan dipandang sebagai kompatibel serta seimbang satu sama lain (Nepali, 2018). Berdasarkan definisi *work-family balance* dari beberapa teori ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *work-family balance* yaitu keterikatan yang bersifat positif dan merupakan kepuasan individu ketika memenuhi peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga yang nantinya akan berimbas pada pencapaian keseimbangan antara peran-peran tersebut.

Work-family balance dianggap sebagai permasalahan yang dialami masyarakat yang paling mendesak dan menjadi fokus penelitian serta kebijakan di banyak negara (Aycan, 2017). Penelitian terkait *work-family balance* sangat penting untuk dilakukan karena jika seseorang mampu untuk mencapai *work-family balance* akan mengakibatkan dampak pada menurunnya tingkat stress yang sedang dialami, meningkatnya kualitas hidup, dan meningkatnya efektivitas kerja pada pekerja (Ayuningtyas & Septarini, 2013). Jika individu dapat mencapai *work-family balance* tentunya akan berdampak positif pada organisasi maupun pada individu tersebut, dampak positif diantaranya adalah menambah tingkat produktivitas kerja, individu lebih termotivasi, mengurangi tingkat stress, mengurangi tingkat absensi, memiliki fleksibilitas waktu, memaksimalkan ketersediaan tenaga kerja, dan mengurangi biaya-biaya lainnya (Byrne, 2005; Kelly dkk., 2011). Pekerja yang telah mencapai *work-family balance* akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB), yang nantinya akan memberikan kontribusi pada keefektifan fungsional organisasi (Lambert dkk., 2006; Forris, 2016).

Namun pada kenyataannya, masih banyak wanita yang sudah menikah dan bekerja yang belum mencapai *work-family balance*. Hasil penelitian Tarigan & Ratnaningsih (2020), mengungkapkan bahwa sebesar 51.9% wanita dalam angkatan kerja memiliki *work-family balance* yang termasuk dalam kategori atau tergolong rendah, hal ini dikarenakan masih ada tenaga kerja wanita yang sedang menghadapi konflik peran yaitu dimana para tenaga kerja wanita masih merasa sulit ketika menyeimbangkan antara peran keluarga dan peran pekerjaannya. Hal ini didukung oleh temuan pada penelitian lain yang menghasilkan bahwa sebanyak 60% orang dewasa, sebagian besar pasangan menikah dan mempunyai anak yang berusia di

bawah 18 tahun, yang keduanya juga bekerja, cenderung menunjukkan kesulitan dalam mencapai *work-family balance* (Keene & Quadagno, 2004; Eddleston & Powell, 2012).

Seorang istri yang bekerja lebih rentan mengalami konflik dibanding suami, hal ini dikarenakan istri mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga (Handayani, 2013). Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan suami dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan istri lebih bersifat rutinitas, seperti tanggung jawab terhadap anak terutama untuk anak berusia di bawah 12 tahun (Ford dkk., 2007). Dengan demikian, seorang istri akan masih harus melakukan banyak hal setelah melakukan aktivitas di kantor karena tanggung jawab tersebut. Beberapa kendala lain dalam mewujudkan *work-family balance* pada wanita disebabkan karena adanya stigma tertentu di masyarakat, seperti kehidupan berkeluarga seolah menuntut wanita berkorban lebih banyak dan menganggap stres sebagai hal yang wajar (Wilton & Ross, 2017). Selanjutnya, konflik ini secara konsisten juga berpengaruh pada level *work-family balance* pada wanita yang lebih rendah dibanding laki-laki (Tarigan & Ratnaningsih, 2020).

Salah satu profesi yang rentan mengalami kesulitan dalam mencapai *work-family balance* adalah perawat. Perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang secara terus-menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari (Saputra, 2021). Dampak dari sistem kerja 24 jam tersebut, mengharuskan perawat bekerja sesuai dengan *shift* yang telah ditentukan oleh Kepala Bagian (Nugraha et al., 2022). Sistem kerja *shift* perawat terbagi menjadi tiga yaitu *shift* pagi dimulai dari pukul 08.00-15.00, *shift* siang dimulai pukul 14.00-21.00, dan *shift* malam dimulai pukul 21.00-08.00 (Setyaningwidhi & Yanuvianti, 2018). Disisi lain, perawat sering mengalami kekurangan staf, pola kerja yang bergantian atau *shift*, dan tuntutan pekerjaan yang mendesak dalam lingkup perawatan kesehatan (Rhéaume, 2022). Padahal kesejahteraan perawat perlu untuk diperhatikan, mengingat bahwa kemampuan perawat akan berdampak pada perawatan pasien yang berkualitas (WHO, 2020).

Perawat sangat rentan terhadap ketidakseimbangan dalam pekerjaan-kehidupan (Gonnelli dkk., 2018; Rhéaume, 2022). Akibat dari kesenjangan antara tanggung jawab pekerjaan, jam kerja, dan kompensasi yang diterima, hal ini

mengakibatkan perawat merasa kewalahan dengan pekerjaan yang dijalani (Nikita & Indriana, 2022). Selain itu, pekerjaan yang penuh tekanan, jam kerja yang panjang dan tidak teratur merupakan faktor utama yang menghambat perawat dalam mencapai *work-family balance* (Fadillah dkk., 2022).

Tuntutan pekerjaan yang cenderung tinggi akan mengakibatkan perawat wanita yang memiliki peran sebagai istri sekaligus ibu ketika pulang ke rumah akan mengalami kelelahan, hal ini menyebabkan berkurangnya energi yang cukup untuk mengurus keluarganya, seperti mengurus suami, mengasuh anak, menyelesaikan pekerjaan rumah, dan lain sebagainya (Nofriyaldi & Ratnaningsih, 2020). Perawat wanita yang sudah menikah sering mendapat keluhan dari keluarganya terkait kurangnya waktu untuk berkumpul dengan keluarga (Saputra, 2021). Hal ini membuktikan bahwa menjaga keseimbangan antara peran pekerjaan dan peran keluarga (*work-family balance*) merupakan sebuah tantangan bagi perawat.

Work-family balance sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah dukungan perusahaan atau organisasi, dukungan pasangan dan keluarga, kepribadian individu, kontrol diri, orientasi kerja, jenjang karir dan iklim organisasi (Guest, 2002). Menindaklanjuti penelitian oleh (Ula dkk., 2019), menghasilkan temuan yaitu individu yang mencapai *work-family balance* akan dapat mengelola berbagai aspek yang ada di kehidupannya. Individu dengan modal karir yang tinggi cenderung memiliki berbagai modal, termasuk modal sosial yang baik, modal psikologis, dan modal kompetensi, yang semuanya dapat digunakan untuk membangun dan mendukung keseimbangan kerja-keluarga (Ula dkk., 2019). Saat individu mempunyai pengembangan karir yang baik dalam pekerjaannya tentunya akan berhubungan dengan *work-family balance* (Illahi, 2022). Pada penelitian ini, terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi dan hubungan dengan *work-family balance* yang dijadikan sebagai variabel bebas (independen). Kedua faktor tersebut adalah *career capital* dan *work orientation*.

Faktor yang pertama adalah modal karir (*career capital*). Menurut Arthur & Inkson (2001), *career capital* sebagai modal karir yang berfokus pada kompetensi-kompetensi yang berada dalam diri pribadi (internal) individu yang nantinya akan digunakan untuk memilih serta mengembangkan jalur pada karir sesuai keinginannya sesuai dengan keterampilan serta minat pribadi individu tersebut. Setiap individu

memerlukan *career capital* yang akan mempengaruhi hasil karir kedepannya (DiRenzo, 2011; Inkson & Arthur, 2001). *Career capital* dapat meningkatkan nilai individu dalam angkatan kerja, memberikan keamanan dan peluang yang lebih besar untuk pertumbuhan dan kesuksesan karir (DiRenzo, 2011). *Career capital* pada berbagai individu akan mempunyai jumlah serta jenis-jenis kompetensi yang berbeda pula yang nantinya dapat menjadi modal bekerja untuk pasar kerja tertentu yang akan individu tersebut dapatkan (Inkson & Arthur, 2001; Berkelaar, 2010).

Wanita yang sudah menikah dan bekerja akan menjalani peran ganda, sehingga membutuhkan modal karir untuk senantiasa meningkatkan kinerja dan menghasilkan keberhasilan karir (DiRenzo, 2011). Daya saing yang tinggi dalam meningkatkan modal karir (*career capital*) dapat menyebabkan individu menjalani hari-harinya dengan memprioritaskan pekerjaannya lebih dari sepertiga waktunya dalam sehari (Ula dkk., 2019). Setiap individu seharusnya tetap membutuhkan ruang dan perhatian untuk kehidupan pribadinya. Wanita yang sudah menikah dan bekerja secara alami menginginkan dua peran mereka antara pekerjaan di tempat kerja dan peran dalam keluarga berjalan lancar.

Pada wanita yang sudah menikah dan bekerja, modal karir (*career capital*) yang diperoleh dari pengalaman dalam kehidupan keluarga yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan perspektif juga dapat diterapkan secara efektif di tempat kerja (Mayrhofer dkk., 2008). Misalnya, keterampilan dalam pengasuhan (pengasuhan, empati, mendengarkan secara aktif) menjadi modal yang sangat penting dalam organisasi kolaboratif berbasis *team* (Mayrhofer dkk., 2008). Modal karir sangat dibutuhkan sebagai kredibilitas di antara kolega kerja, kesempatan untuk pengembangan karir, dan mempengaruhi kemampuan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja. Tenaga kerja wanita seharusnya mempunyai kesetaraan dalam kesempatan untuk proses mengembangkan karirnya. Saat tenaga kerja wanita mempunyai pengembangan karir maupun jenjang karir yang baik dalam pekerjaannya tentunya akan berhubungan dengan *work-family balance* (Illahi, 2022).

Faktor selanjutnya untuk mencapai *work-family balance* yaitu orientasi kerja (*work orientation*). Kajian terkait *work-family balance* ini salah satunya disebabkan adanya perubahan nilai akan bekerja (Šverko dkk., 2002; Khateeb, 2021). *Work orientation* berhubungan dengan *work-family balance* hal ini dikarenakan terdapat

orang yang tetap berkeinginan untuk bekerja dalam jumlah banyak, hal ini sehingga dapat menjadikan orang-orang memiliki kesiapan untuk menghadapi berbagai konsekuensi dari pekerjaan tersebut (Guest, 2002). Individu yang memiliki orientasi kerja akan cenderung memandang suatu pekerjaan sebagai sumber harga diri dengan melalui proses pencapaian dan peningkatan atau kemajuan dalam pekerjaan yang dilakukannya, dengan kata lain bekerja merupakan sarana dalam meraih kesuksesan dan pengakuan pribadi (Van Fossen & Vredenburg, 2014).

Orientasi kerja sebagai tujuan seseorang dalam bekerja dan bagaimana cara individu tersebut menemukan arti makna psikologis dalam domain kerja (DiRenzo, 2011). Orientasi kerja lebih menekankan pada tujuan untuk bekerja daripada hubungan dengan pekerjaan dan orientasi kerja lebih menekankan pada nilai daripada sikap. Penelitian sebelumnya terkait *work orientation* ini telah dilakukan oleh Drenzo dkk., (2015) yang menghasilkan temuan bahwa *protean career orientation* berhubungan positif dengan *work-life balance*. Selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Drenzo, Greenhaus, dan Weer, adapun penelitian oleh Sekarani dkk., (2021) menghasilkan temuan yaitu bahwa *protean career orientation* memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap *work-life balance*.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa *career capital* dan *work orientation* sangat dibutuhkan oleh wanita yang sudah menikah dan bekerja dalam mencapai *work-family balance*. *Work-family balance* sangat penting untuk wanita yang sudah menikah dan bekerja mengingat bahwa keseimbangan tersebut dapat mengurangi *work-family conflict* serta stres, dimana kedua permasalahan tersebut dapat mengurangi kesejahteraan psikologis (Greenhaus dkk., 2003). *Work-family balance* ini akan ditandai dengan individu yang mencapai rasa puas dalam berbagai peran yang dijalani yang ditunjukkan dengan rasa kebahagiaan ketika menjalani kedua peran itu dan akan mempengaruhi kepuasan wanita karir dalam bekerja. (Tantri, 2021).

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini mengusung judul “Hubungan Antara *Career Capital* dan *Work Orientation* dengan *Work-Family Balance* pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini akan mengkaji mengenai:

“Bagaimana hubungan antara *career capital* dan *work orientation* dengan *work-family balance* pada perawat wanita yang sudah menikah?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan yaitu untuk menguji dan mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *career capital* dan *work orientation* dengan *work-family balance* pada perawat wanita yang sudah menikah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan pada penelitian ini diharapkan memberikan berbagai manfaat positif bagi perkembangan ilmu psikologi, yang khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang terlebih berkaitan dengan *career capital*, *work orientation*, dan *work-family balance*. Temuan pada penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber acuan atau sumber tambahan kepada para peneliti selanjutnya yang akan meneliti terkait *career capital*, *work orientation*, dan *work-family balance*.

2. Manfaat Praktis

Temuan pada penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan perawat wanita yang sudah menikah, untuk tetap dapat meningkatkan dan mencapai *work-family balance* serta mempertahankannya sehingga dapat menjalankan kehidupannya lebih baik serta merasa puas dengan setiap peran yang dijalani.

E. Keaslian Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan mengenai beberapa penelitian terdahulu yang relevan atau sesuai dengan penelitian ini. Terdapat tujuan dari mencantumkan keaslian penelitian ini yaitu menjadi tanda bukti untuk tidak terjadi adanya plagiasi antara beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain dengan penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperbaiki

dan melengkapi berbagai penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti lainnya, sehingga untuk keaslian penelitian ini dapat dipastikan tetap terjaga.



Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No.	Nama Peneliti	Judul	Dasar Teori	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Ula dkk., 2019)	Hubungan Antara <i>Career Capital</i> dan <i>Work-Life Balance</i> Pada Karyawan di PT Petrokimia Gresik	<i>Career Capital</i> (Arthur & Inkson, 2001); <i>Work-Life Balance</i> (Fisher, 2009).	Kuantitatif korelasional	Skala Likert	Sampel berjumlah 102 (teknik <i>simple random sampling</i>) yang merupakan pegawai tetap di kantor PT Petrokimia Gresik.	Penelitian ini menghasilkan temuan yaitu bahwa terdapat hubungan antara <i>career capital</i> dan <i>work-life balance</i> pada karyawan di PT Petrokimia Gresik, dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,522 dan nilai signifikansi 0,000.
2.	(Direnzo dkk., 2015)	Relationship Between <i>Protean Career Orientation</i> and <i>Work-Life Balance: A Resource Perspective</i>	<i>Protean Career Orientation</i> (Direnzo dkk., 2011); <i>Career Planning</i> (Gould, 1979); <i>Career Capital</i> (Eby dkk., 2003; Colakoglu, 2006); <i>Employability</i> (De Vos & Soen, 2008); <i>Work-Life Balance</i>	Kuantitatif korelasional	Skala Likert	Sampel berjumlah 367, subjek merupakan karyawan perguruan tinggi di Amerika Serikat.	Penelitian ini menghasilkan temuan <i>protean career orientation</i> berhubungan positif dengan <i>work-life balance</i> .

No.	Nama Peneliti	Judul	Dasar Teori	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
			(Greenhaus, Allen, & Foley, 2004).				
3.	(DiRenzo, 2011)	An Examination of the Roles of <i>Protean Career Orientation</i> and <i>Career Capital</i> on <i>Work and Life Outcomes</i>	<i>Protean Career Orientation</i> (Direnzo 2011); <i>Career Capital</i> (Luthans & Youssef, 2004); <i>Work-Life Balance</i> (Greenhaus, Allen, & Foley, 2004).	Kuantitatif korelasional	Skala Likert	Responden berjumlah 695 yang memiliki kriteria bekerja penuh waktu dan pendidikan minimal sarjana.	Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa <i>career capital</i> berpengaruh terhadap pekerjaan dan kehidupan individu. Ketiga bentuk modal (<i>capital</i>) yaitu manusia, sosial, dan psikologis memiliki hubungan positif terhadap kemampuan kerja individu.
4.	(Sekarani dkk., 2021)	The Effect of <i>Protean Career Orientation</i> on <i>Work-Life Balance</i> and <i>Career Planning</i> on Employee of PT Supra Primatama Nusantara	<i>Protean Career Orientation</i> (Hall, 1995; Gulyani & Bhatnagar, 2017); <i>Work-Life Balance</i> (Kossek, 2014); <i>Career Planning</i> (Gould, 1979).	Kuantitatif deskriptif	Skala Likert	Sampel berjumlah 119 karyawan PT Supra Primatama Nusantara dan hanya diperoleh 100 kuesioner yang terisi.	Hasil pada penelitian ini adalah <i>protean career orientation</i> berpengaruh positif dan signifikan pada <i>work-life balance</i> dan <i>protean career orientation</i> berpengaruh positif dan signifikan pada <i>career planning</i> .
5.	(Illahi, 2022)	Hubungan Antara Modal Karir dan Keseimbangan	Modal Karir (Arthur & Inkson, 2001; Dickman dkk., 2018);	Kuantitatif korelasional	Skala Likert	Responden adalah wanita karir berusia 22-66 tahun yang	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara modal karir dan keseimbangan

No.	Nama Peneliti	Judul	Dasar Teori	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
		Kehidupan Kerja Pada Wanita Karir	Keseimbangan Kehidupan Kerja (Fisher, 2009).			berjumlah 112 orang dan bekerja sebagai pegawai negeri, pegawai swasta, dan tenaga kesehatan di Indonesia.	kehidupan kerja (<i>work-life balance</i>), dengan angka koefisien korelasi sebesar 0,595 dengan nilai signifikansi 0,000.
6.	(Amin dkk., 2017)	<i>Spousal Support and Subjective Career Success: The Role of Work-Family Balance and Career Commitment as Mediator</i>	<i>Spousal Support</i> (Van Daalen dkk., 2006); <i>Subjective Career Success</i> (Gattiker & Larwood, 1986; Arye dkk., 1994); <i>Work-Family Balance</i> (Carlson, 2009); <i>Career Commitment</i> (Blau, 1985).	Kuantitatif	Skala Likert	Responden pada penelitian ini adalah perawat dari rumah sakit pemerintah dan swasta.	Korelasi antara <i>spousal support</i> , <i>work-family balance</i> , <i>career commitment</i> , dan <i>subjective career success</i> adalah berhubungan positif dan signifikan secara statistik dengan koefisien korelasi mulai dari 0,047 sampai 0,724.
7.	(Ruizalba dkk., 2016)	<i>Internal Market Orientation and Work-Family Balance in Family Businesses</i>	<i>Work-Family Balance</i> (Kosseck & Nichol, 1992; Thompson dkk., 1999; Clark, 2001); <i>Job Satisfaction</i> (Hartline & Ferrell,	Kuantitatif	Skala Likert	Sampel berjumlah 219 keluarga yang memiliki bisnis di Andalusia, Spanyol.	WFB berpengaruh positif terhadap job satisfaction dan employee's commitment pada perusahaan keluarga di Andalusia.

No.	Nama Peneliti	Judul	Dasar Teori	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
			1996); <i>Employee's Commitment</i> (Meyer & Allen, 1991).				
8.	(Fadillah dkk., 2022)	The Effects of <i>Work-Life Balance Towards Work Stress Among Nurses</i>	<i>Work-Life Balance</i> (Fisher, 2009; Umar, 2019); <i>Work Stress</i> (French dkk., 2000 Buranda, 2016).	Kuantitatif	Skala Likert	Responden adalah perawat yang berjumlah 123.	WLB berpengaruh sebesar 8,6% terhadap stres kerja pada perawat. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat <i>work-life balance</i> maka akan menyebabkan stres kerja yang lebih rendah pada perawat.
9.	(Siu, 2013)	<i>Psychological Capital, Work Well-Being, and Work-Life Balance Among Chinese Employees</i>	<i>Psychological Capital</i> (Western Scales); <i>Work Well-Being</i> (Cammann dkk., 1979); <i>Work-Life Balance</i> (Siu & Phillips, 2005; OSHC, 2006).	Kuantitatif	Skala Likert	Responden pada penelitian ini adalah petugas kesehatan di China yang berjumlah 287.	Hasil analisis <i>cross-lagged</i> menunjukkan bahwa PsyCap pada waktu 1 berhubungan positif dan signifikan dengan <i>work well-being</i> (tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan fisik/psikologis yang lebih tinggi) dan lebih banyak <i>work-life balance</i> pada waktu 2 (dilakukan 5 bulan kemudian).
10.	(Sen Chandrani & Hooja Himangini, 2015)	<i>Psychological Capital and Work-Life Balance: A</i>	<i>Psychological Capital</i> (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007); <i>Work-Life</i>	Kuantitatif korelasional	Skala Likert	Sampel terdiri dari 50 petugas polisi di Negara Bagian Rajasthan.	Hasil menunjukkan bahwa <i>psychological capital</i> dan <i>work-life balance</i> berhubungan positif dan signifikan, dimana hanya efikasi, salah satu konstruk

No.	Nama Peneliti	Judul	Dasar Teori	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
		Study on Police Officers	<i>Balance</i> (Haddon dkk., 2008).			Sampel merupakan perwira pria & wanita dengan pengalaman kerja minimal 5 tahun dan berusia antara 26-55 tahun.	<i>psychological capital</i> , yang secara signifikan berhubungan dengan <i>work-life balance</i> .

Berdasarkan sejumlah contoh dari studi terdahulu sebelumnya yang melibatkan variabel *career capital*, *work orientation*, dan *work-family balance*. Pada penelitian ini terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Perbedaan tersebut terletak pada beberapa hal, antara lain adalah:

1. Keaslian Topik

Pada topik penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu, yang menjadi pembeda yaitu pada pemilihan mengenai variabel yang diteliti. Penelitian dengan topik korelasi antara *Career Capital* dan *Work-Life Balance* telah dilakukan oleh Ula dkk., (2019) yang berjudul “Hubungan Antara *Career Capital* dan *Work-Life Balance* Pada Karyawan di PT Petrokimia Gresik” dan penelitian lain oleh Illahi (2022) yang berjudul “Hubungan Antara Modal Karir dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Wanita Karir”. Penelitian dengan topik korelasi antara *Work Orientation* dan *Work-Family Balance* belum pernah diteliti oleh peneliti lain. Pada penelitian ini menggabungkan antara ketiga variabel tersebut yaitu *career capital* (X1), *work orientation* (X2), dan *work-family balance* (Y).

2. Keaslian Alat Ukur

Pada ketiga alat ukur penelitian ini, indikator perilaku dan aitem pernyataan disusun oleh peneliti dengan mengacu teori dari ahli. Pada skala pertama yaitu *work-family balance* merupakan acuan dari teori Greenhaus dkk., (2003). Pada skala kedua yaitu *career capital* merupakan acuan dari teori Inkson & Arthur (2001). Pada skala ketiga yaitu *work orientation* merupakan acuan dari teori Wrzesniewski (1999). Pada penelitian sebelumnya yang berjudul “Hubungan Antara *Career Capital* dan *Work-Life Balance* pada Karyawan di PT Petrokimia Gresik” oleh Ula dkk., (2019) dan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Modal Karir dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Wanita Karir” oleh Illahi (2022), kedua penelitian tersebut menggunakan skala *work-life balance* yang ditransadaptasi dari Fisher (2009) dan skala *career capital* yang dibuat sendiri menggunakan teori Inkson & Arthur (2001). Pada penelitian sebelumnya yang berjudul “*Relationship Between Protean Career Orientation and Work-Life Balance: A Resource Perspective*” oleh (Direnzo dkk., 2015), menggunakan skala *work-life balance* yang diadaptasi dari teori Greenhaus,

Allen, & Foley (2004) dan skala *career capital* yang dimodifikasi dari teori Eby dkk., (2003) dan teori Colakoglu (2006).

3. Keaslian Subjek

Pada penelitian terdahulu oleh Illahi (2022) yang berjudul “Hubungan Antara Modal Karir dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Wanita Karir” menggunakan populasi penelitian yang lebih umum yaitu wanita karir. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan memiliki kriteria yang lebih spesifik yaitu khusus pada profesi perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, serta berusia antara 25-35 tahun.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang sudah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang pertama, *career capital* memiliki hubungan positif terhadap *work-family balance*. Kedua, *work orientation* memiliki hubungan positif terhadap *work-family balance*. Ketiga, *career capital* dan *work orientation* memiliki hubungan positif terhadap *work-family balance* pada perawat wanita yang sudah menikah. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima, dengan pemahaman bahwa semakin tinggi *career capital* dan *work orientation* maka semakin tinggi pula *work-family balance* pada perawat wanita yang sudah menikah. Sebaliknya, apabila semakin rendah *career capital* dan *work orientation* maka semakin rendah pula *work-family balance* pada perawat wanita yang sudah menikah.

B. Saran

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, berikut ini terdapat saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait yaitu antara lain:

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan pada analisis deskriptif menghasilkan bahwa *work-family balance*, *career capital*, dan *work orientation* termasuk dalam kategori tinggi maka perawat wanita yang sudah menikah perlu mempertahankan ketiga hal tersebut dalam kehidupan sehari-hari agar tetap dapat mengatur waktu maupun peran antara pekerjaan dan keluarga dengan lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menjadikan faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi *work-family balance* agar dapat menambah khasanah keilmuan dalam meningkatkan *work-family balance*. Selain itu juga disarankan menggunakan responden dengan jenis pekerjaan dan kriteria yang lain, serta lebih banyak jumlah respondennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexandra Pitacho, L., Palma, P., & Correia, P. (2019). *Work Orientation: Dimensionality And Internal Model*. *Analise Psicologica*. <https://doi.org/10.14417/ap.1667>
- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). *Trait Mindfulness And Work-Family Balance Among Working Parents: The Mediating Effects Of Vitality And Sleep Quality*. *Journal Of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>
- Amin, S., Arshad, R., & Ghani, R. A. (2017). *Spousal Support And Subjective Career Success: The Role Ofwork-Family Balance And Career Commitment As Mediator*. *Jurnal Pengurusan*. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2017-50-12>
- Amirullah. (2015). *Populasi Dan Sampel (Pemahaman, Jenis Dan Teknik)*. Wood Science And Technology.
- Aycan, Z. (2017). *Leadership And Teamwork In The Developing Country Context*. In *The Blackwell Handbook Of Global Management* (Pp. 406–422).
- Ayuningtyas, L., & Gressy Septarini, B. (2013). *Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors Dengan Work Family Balance Pada Wanita Yang Bekerja Bekerja*. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*.
- Azwar, S. (2008). *Realibilitas Dan Validitas*. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas Dan Validitas Aitem*. *Buletin Psikologi*.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Swidler, A., Sullivan, W. M., & Tipton, S. M. (1986). *Habits Of The Heart: Individualism And Commitment In American Life*. In *The Journal Of Politics*. <https://doi.org/10.2307/2131176>
- Berkelaar, B. L. (2010). *Cyber-Vetting: Exploring The Implications Of Online Information For Career Capital And Human Capital Decisions*. Proquest Dissertations And Theses.
- Brown, C., Hooley, T., & Wond, T. (2020). *Building Career Capital: Developing Business Leaders' Career Mobility*. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/cdi-07-2019-0186>
- Byrne, U. (2005). *Work-Life Balance: Why Are We Talking About It At All? In Business Information Review*. <https://doi.org/10.1177/0266382105052268>
- Clark, S. C. (2000). *Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance*. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). *The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective*. *Journal Of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Direnzo, M. S. (2011). *An Examination Of The Roles Of Protean Career Orientation And Career Capital On Work And Life Outcomes*. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities And Social Sciences*.

- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). *Relationship Between Protean Career Orientation And Work-Life Balance: A Resource Perspective*. Journal Of Organizational Behavior. <https://doi.org/10.1002/Job.1996>
- DOBROW, S. (2004). *Extreme Subjective Career Success: A New Integrated View Of Having A Calling*. Academy Of Management Proceedings. <https://doi.org/10.5465/Ambpp.2004.13863838>
- Eddleston, K. A., & Powell, G. N. (2012). *Nurturing Entrepreneurs' Work-Family Balance: A Gendered Perspective*. *Entrepreneurship: Theory And Practice*. <https://doi.org/10.1111/J.1540-6520.2012.00506.X>
- Fadillah, A. R., Aras, R. A., & Wahyuni, S. (2022). *The Effects Of Work-Life Balance Towards Work Stress Among Nurses*. *Proceedings Of The Interdisciplinary Conference Of Psychology, Health, And Social Science (ICPHS 2021)*. <https://doi.org/10.2991/Assehr.K.220203.035>
- Ford, M.T, Heinen, B.A., & Langkamer, K.L. (2007). *Work And Family Satisfaction An Conflict: A Metanalysis Of Cross Relations*. Journal Of Applied Psychology.
- Forris, S. (2016). *The Quest For Work And Family Balance Using Flexible Work Arrangements*. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities And Social Sciences.
- Garaika, D. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung : CV. Hira Tech.
- Gonnelli, C., Agus, M., & Raffagnino, R. (2018). *Work-Family Conflict In Nursing: The Role Of Work Schedules, Familial Antecedents And Emotional Regulation*. Open Journal Of Medical Psychology. <https://doi.org/10.4236/Ojmp.2018.74010>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The Relation Between Work-Family Balance And Quality Of Life*. Journal Of Vocational Behavior. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Grzywacz, J. G., Butler, A. B., & Almeida, D. M. (2009). *Work, Family, And Health: Work-Family Balance As A Protective Factor Against Stresses Of Daily Life*. In *The Changing Realities Of Work And Family: A Multidisciplinary Approach*. <https://doi.org/10.1002/9781444305272.Ch10>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). *Conceptualizing Work—Family Balance: Implications For Practice And Research*. *Advances In Developing Human Resources*. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Guest, D. E. (2002). *Perspectives On The Study Of Work-Life Balance*. Social Science Information. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. (2014). *Multivariate Data Analysis (7th Edition Pearson New International)*. Pearson Education Limited.
- Handayani, Arri. (2013). *Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border*. Jurnal Buletin Psikologi Fakultas Psikologi UGM.
- Heijstra, T. M., & Rafnsdottir, G. L. (2010). *The Internet And Academics' Workload And Work-Family Balance*. Internet And Higher Education.

<https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2010.03.004>

- Hendryadi, H. (2017). *Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)* Fakultas Ekonomi UNIAT. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i2.47>
- Hennessy, K. (2007). *Work Family Balance: An Exploration Of Conflict And Enrichment For Women In A Traditional Occupation*. In Department Of Counseling And Personnel Services. University Of Maryland.
- Herlina, E. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Wanita Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Kabupaten Cirebon*. *Jurnal Ekonomi*, 18(2), 172–207.
- Hidayatullah, & Shadiqi. (2020). *Konstruksi Alat Ukur Psikologi*. Universitas Kambung Mangkura.
- Hurlock, E.B. (1999). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Illahi, A. C. K. (2022). *Skripsi: Hubungan Antara Modal Karir Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Wanita Karir*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). *How To Be A Successful Career Capitalist*. *Organizational Dynamics*. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(01\)00040-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(01)00040-7)
- Jokinen, T., Brewster, C., & Suutari, V. (2008). *Career Capital During International Work Experiences: Contrasting Self-Initiated Expatriate Experiences And Assigned Expatriation*. *International Journal Of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585190802051279>
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). *Predictors Of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference Or Gender Similarity? Sociological Perspectives*. <https://doi.org/10.1525/Sop.2004.47.1.1>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). *All Of Work? All Of Life? Reconceptualising Work-Life Balance For The 21st Century*. *Human Resource Management Journal*. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). *Changing Workplaces To Reduce Work-Family Conflict: Schedule Control In A White-Collar Organization*. *American Sociological Review*. <https://doi.org/10.1177/0003122411400056>
- Khateeb Károly, F. R. (2021). *Work Life Balance: A Review Of Theories, Definitions And Policies*. *Cross-Cultural Management Journal*.
- Kirk, S. (2016). *Career Capital In Global Kaleidoscope Careers: The Role Of HRM*. *International Journal Of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1042896>
- Kong, H. (2013). *Relationships Among Work-Family Supportive Supervisors, Career Competencies, And Job Involvement*. *International Journal Of Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.09.006>

- Lambert, C. H., Kass, S. J., Piotrowski, C., & Vodanovich, S. J. (2006). *Impact Factors On Work-Family Balance: Initial Support For Border Theory*. Organization Development Journal.
- Landolfi, A., Barattucci, M., & Presti, A. Lo. (2020). *A Time-Lagged Examination Of The Greenhaus And Allen Work-Family Balance Model*. Behavioral Sciences. <https://doi.org/10.3390/BS10090140>
- Linandar, T. N. (2009). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karier Wanita*. Bogor Agricultural University.
- Macdonagh, J. (2015). *Book Review: Strategic HRM: Research And Practice In Ireland. By Brian Harney And Kathy Monks (Eds) (2014)*. Dublin: Orpen Press. The Irish Journal Of Management. <https://doi.org/10.1515/Ijm-2015-0007>
- Marks, S. R., & Macdermid, S. M. (1996). *Multiple Roles And The Self: A Theory Of Role Balance*. Journal Of Marriage And The Family. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Mayrhofer, W., Meyer, M., Schiffinger, M., & Schmidt, A. (2008). *The Influence Of Family Responsibilities, Career Fields And Gender On Career Success: An Empirical Study*. Journal Of Managerial Psychology, 23(3), 292–323.
- Nasution, S. (2017). *Variabel Penelitian*. Raudhah.
- Nepali, T. N. P. (2018). *Balancing Work Life And Family Life: Problems And Remedies*. Pravaha. <https://doi.org/10.3126/Pravaha.V24i1.20240>
- Nikita, T. D., & Indriana, Y. (2022). *Hubungan Antara Burnout Dengan Work-Family Balance Pada Perawat Wanita Di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang*. Jurnal EMPATI. <https://doi.org/10.14710/Empati.2022.33363>
- Nofriyaldi, S., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). *Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Work-Family Balance Pada Perawat Wanita Ruang Rawat Inap RS X Semarang*. Jurnal EMPATI. <https://doi.org/10.14710/Empati.2018.21691>
- Nugraha, S., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2022). *Gambaran Work-Life Balance Pada Profesi Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19, Di Rumah Sakit Di Jabodetabek*. Jurnal Multidisiplin Ilmu, 1(2), 1–3.
- Park, Y., & Rothwell, W. J. (2009). *The Effects Of Organizational Learning Climate, Career-Enhancing Strategy, And Work Orientation On The Protean Career*. Human Resource Development International. <https://doi.org/10.1080/13678860903135771>
- Pratiwi, I. W. (2021). *Work Life Balanced Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga*. Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan SDM, 10(1), 72–89.
- Retnawati, H. (2015). *Teknik Pengambilan Sampel*. Ekp.
- Retnawati, H. (2017). *Pengantar Analisis Regresi Dan Korelasi*. Workshop Teknik Analisis Data Fakultas Ekonomi Dan Bisnis IAIN Batusangkar, 1–18.
- Retnawati, H. (2018). *Validitas Dan Reliabilitas Konstruk Skor Tes Kemampuan Calon Mahasiswa*. Jurnal Ilmu Pendidikan, 23(2).

- Rh eume, A. (2022). *Job Characteristics, Emotional Exhaustion, And Work–Family Conflict In Nurses*. Western Journal Of Nursing Research. <https://doi.org/10.1177/01939459211005712>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2011). *Corrigendum To “On The Meaning Of Work: A Theoretical Integration And Review” [Res. Organ. Behav. 30 (2010) 91-127]*. In *Research In Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2011.10.001>
- Ruizalba, J., Soares, A., Ar n, M. V., & Porras, J. L. G. (2016). *Internal Market Orientation And Work-Family Balance In Family Businesses*. *European Journal Of Family Business*. <https://doi.org/10.1016/j.ejfb.2016.06.002>
- Rusu, R. (2018). *Work-Family Balance: Theoretical And Empirical Perspectives*. International Conference Knowledge-Based Organization. <https://doi.org/10.1515/kbo-2018-0119>
- Saifuddin, A. (2016). *Seleksi Aitem Dalam Penyusunan Skala Psikologi*. *Buletin Psikologi*.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi*. Kencana.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Indigo Media.
- Saputra, E. K. (2021). *Analisis Work-Life Balance Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib)*. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungppnang*.
- Sekarani, D. A., Ahadiat, A., & Djimad, H. (2021). *The Effect Of Protean Career Orientation On Work Life Balance And Career Planning On Employee Of PT Supraprimatamanusantara*. *NVEO-Natural Volatiles And Essential Journal*, 8(4), 2492–2510.
- Sen Chandrani, & Hooja Himangini. (2015). *Psychological Capital And Work-Life Balance: A Study On Police Officers*. *International Journal Of Management And Social Sciences Research (IJMSSR)*. <https://doi.org/10.1177/01939459211005712>
- Setyaningwidhi, R., & Yanuvianti, M. (2018). *Gambaran Tipe Work-Life Balance Perawat Wanita Di Instalasi Rawat Inap Paviliun Pelangi RS Dustira Cimahi*. *Prosiding Psikologi*, 4(1), 256–261.
- Shea-Van Fossen, R. J., & Vredenburgh, D. J. (2014). *Exploring Differences In Work’s Meaning: An Investigation Of Individual Attributes Associated With Work Orientations*. *Journal Of Behavioral And Applied Management*. <https://doi.org/10.21818/001c.17940>
- Shiva, G. (2013). *A Study On Work Family Balance And Challenges Faced By Working Women*. *IOSR Journal Business And Management*, 14(5), 1–4.
- Sholikhah, A. (2016). *Statistik Deskriptif*. Komunika.
- Siu, O. L. (2013). *Psychological Capital, Work Well-Being, And Work-Life Balance Among Chinese Employees: A Cross-Lagged Analysis*. *Journal Of Personnel*

- Psychology. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/A000092>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). *Advances In Career Theory And Research: A Critical Review And Agenda For Future Exploration*. In *Journal Of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Šverko, B., Arambašić, L., & Galešić, M. (2002). *Work-Life Balance Among Croatian Employees: Role Time Commitment, Work-Home Interference And Well-Being*. *Social Science Information*. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002006>
- Tantri, K. K. (2021). *Peran Work-Family Balance Dengan Perhatian Terhadap Pendidikan Anak Pada Ibu Bekerja*. *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 11(2), 1–10.
- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). *Hubungan Antara Work-Family Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas X*. *Jurnal Empati*, 7(3), 1076–1083.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayarsi, S. D. (2019). *Hubungan Antara Career Capital Dan Work-Life Balance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik*. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*. <https://doi.org/10.18860/Psi.V12i1.6391>
- Ulfa, R. (2021). *Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan*. Al-Fathonah: *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*.
- WHO. (2020). *State Of The World's Nursing 2020: Investing In Education, Jobs And Leadership*. Geneva: *World Health Organization*. In Who.
- Wilton, S., & Ross, L. (2017). *Flexibility, Sacrifice And Insecurity: A Canadian Study Assessing The Challenges Of Balancing Work And Family In Academia*. *Journal Of Feminist Family Therapy*. <https://doi.org/10.1080/08952833.2016.1272663>
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). *Interpersonal Sensemaking And The Meaning Of Work*. In *Research In Organizational Behavior*. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25003-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25003-6)
- Wrzesniewski, A. E. (1999). *Jobs, Careers, And Callings: Work Orientation And Job Transitions*. University Of Michigan.
- Wrzesniewski, A., Mccauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). *Jobs, Careers, And Callings: People's Relations To Their Work*. *Journal Of Research In Personality*. <https://doi.org/10.1006/Jrpe.1997.2162>