

## HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN *PSYCHOLOGICAL SAFETY* PADA PEGAWAI WANITA

Farah Fadhilah<sup>1</sup>, Rinaldi<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

E-mail: [faraahfadhilah12@gmail.com](mailto:faraahfadhilah12@gmail.com), [naldipsi@fip.unp.ac.id](mailto:naldipsi@fip.unp.ac.id)

### ABSTRAK

Banyaknya tenaga kerja wanita yang bekerja maka banyak pula wanita yang menjalani peran ganda yaitu tenaga kerja wanita yang berperan di dalam keluarga juga berperan dalam karirnya. *Work family conflict* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological safety*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work family conflict* dengan *psychological safety* pada pegawai wanita. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kuantitatif korelasional. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai wanita yang bekerja di instansi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini memakai teknik *purposive sampling* dengan jumlah 133 orang. Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala *work family conflict* yang diadaptasi dari Netemeyer, McMurrian, dan Boles (1996) dan menggunakan skala *psychological safety* berdasarkan aspek Kahn (1990). Hasil analisis dengan menggunakan analisis data korelasi *pearson product moment* dan didapatkan koefisien yang korelasi ( $r$ ) = 0,299 dengan nilai signifikan sebesar = .000 ( $p < 0,05$ ) artinya terdapat hubungan yang positif signifikan *work family conflict* dengan *psychological safety* pada pegawai wanita.

**Kata kunci:** *work family conflict*; *psychological safety*; pegawai wanita

### PENDAHULUAN

Kehadiran kaum wanita dalam dunia kerja memiliki manfaat yang besar dan diperlukan dalam dunia kerja (Ashar & Harsanti, 2016). Mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya merupakan salah satu perubahan yang besar bagi instansi dimana wanita memiliki hak dan kesempatan yang sama halnya dengan kaum pria (Fridayanti & Yulinar, 2021). Menerapkan lingkungan kerja yang aman secara psikologis yaitu dimana pegawai merasa aman untuk menyampaikan ide / suara, saling memberikan *feedback*, jujur, bekerja sama, mengambil risiko merupakan salah satu cara untuk mengatasi ancaman dalam instansi (Edmondson, 1999). Keberadaan pegawai yang unggul di dalam suatu instansi merupakan pilar utama sekaligus penentu bagaimana laju penggerak instansi dalam upaya peningkatan visi dan misi yang telah ditentukan bersama.

Ada hubungan antara tekanan terkait pekerjaan dan kesehatan psikologis. Misalnya, tekanan kerja yang membuat karyawan berkembang secara profesional dengan menerima tantangan, sehingga menghasilkan kesehatan psikologis yang baik (Obrenovic *et al.*, 2020). Pentingnya memiliki pegawai yang mempunyai kualitas untuk dapat berkompetensi serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal dengan dukungan proses tersebut, instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam mengembalikan

keterlibatan terhadap pekerjaan. Kondisi psikologis yang dialami pegawai ketika kembali bekerja akan memengaruhi keterlibatannya salah-satunya *psychological safety*.

*Psychological safety* sebagai persepsi individu untuk merasa nyaman dalam menunjukkan diri tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif terhadap kualitas diri, status atau karir dan mendukung hubungan interpersonal dengan rekan kerja (Kahn, 1990). *Psychological safety* mengacu pada seberapa aman seseorang dalam hubungannya dengan orang lain, *psychological safety* juga mengacu pada seberapa aman secara psikologis individu merasakan perasaan orang lain (Tynan, 2005). Sejalan dengan defenisi Kahn (1990) ketika merasa aman secara psikologis, pegawai bisa menunjukkan dirinya baik dalam mengeluarkan kreativitas, menyampaikan pendapat pribadi dan pikiran terkait pekerjaannya sehingga keterlibatannya meningkat.

Berdasarkan dari status kepegawaian; Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sementara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh PPK, sesuai kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan perundang-undangan. Peraturan Pemerintah (PP) No. 48 Tahun 2005 yang direvisi dengan PP Nomor 56 Tahun 2012, pegawai honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian (PPK) atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu dari instansi pemerintah. Honorer bukan termasuk ke dalam formasi ASN.

PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu sebagai pelaksana tugas dan jabatan pemerintahan. Singkatnya, PPPK adalah pegawai kontrak yang direkrut oleh pemerintah dan ditugaskan untuk menjalankan tugas maupun jabatan pemerintahan. PPPK, umumnya hanya dapat mengisi jabatan fungsional saja. Tidak ada jenjang karir dikarenakan perjanjian kerja dengan masa kerja yang telah ditentukan serta masa kerjanya sesuai surat perjanjian yang telah disepakati. Masa hubungan perjanjian kerja bagi PPPK paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja (Purwanto, 2017).

Hasil *survey* yang telah disebar peneliti pada 16 Januari 2023 kepada beberapa pegawai wanita di salah satu instansi yaitu 25 pegawai wanita dalam bentuk *survey* kuesioner terbuka secara langsung, ketika terjadi suatu masalah dengan salah satu anggota keluarga, pegawai merasa tidak fokus, pikiran terganggu untuk mengerjakan pekerjaannya

dan tidak merasa aman dan nyaman saat bekerja di instansi. Hilangnya sumber daya pegawai seperti telah kehilangan antusiasme dalam pekerjaan dan menunjukkan lebih banyak keluhan kelelahan. ketika individu stres dalam melakukan pekerjaan akan berdampak pada hubungan mereka dengan anggota keluarga dan mengurangi efektivitas mereka dalam pekerjaan dan perannya dalam keluarga.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Obrenovic *et al.* (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *work family conflict* dengan *psychological safety*, hal ini ditandai dengan pegawai yang mengalami *work family conflict*, pegawai yang berusaha menghindari aktivitas yang membutuhkan energi, tenaga dan waktu yang mengakibatkan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Sejalan dengan defenisi Kahn (1990) *psychological safety* sebagai persepsi individu untuk merasa nyaman dalam menunjukkan diri tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif terhadap kualitas diri dan statusnya sebagai seorang ibu dalam peran keluarga dan seorang pegawai dalam pekerjaannya. Ketika terjadi ketidakseimbangan dalam memenuhi tuntutan peran antara peran keluarga dan peran pekerjaan, maka akan muncul *work family conflict*.

Hasil *survey* yang telah disebar peneliti pada 16 Januari 2023 kepada beberapa pegawai wanita di salah satu instansi, pegawai wanita yang mengalami *work family conflict* yaitu pegawai wanita yang telah bekerja kurang dari 10 tahun. Banyaknya faktor yang dialami pegawai tersebut diantaranya: sering lembur karena banyak pekerjaan / kegiatan yang harus diselesaikan, kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan membantu keperluan anak / keluarga, sering melewatkan kegiatan bersama keluarga karena kelelahan setelah menyelesaikan pekerjaan, tuntutan dari keluarga yang membuat pegawai wanita kurang fokus untuk memenuhi kewajiban di instansi, sering merasa lelah dan kurang waktu untuk anak-anak / keluarga, kurangnya konsentrasi ketika ada masalah dalam keluarga, tidak merasa aman dan nyaman dan merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan di instansi.

*Work family conflict* merupakan masalah serius dalam dunia kerja karena dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan baik tanpa mengabaikan tanggung jawab mereka di keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Jika dibandingkan dengan pria, wanita yang mengalami *work family conflict* berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan (Frone, 2000). Pada penelitian Fridayanti & Yulinar (2021) menunjukkan bahwa wanita yang mengalami *work family conflict* yaitu wanita yang memiliki jam kerja yang terikat dan beban pekerjaan yang berat karena waktu dan upaya yang berlebihan untuk bekerja

mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa dilakukan untuk melakukan aktivitas bersama keluarga. Hasil penelitian Hayati & Armida (2020) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan yang ditandai dengan wanita yang mengalami *work family conflict* terindikasi dimana 55% wanita yang bekerja pernah terlambat bahkan tidak datang bekerja karena alasan keluarga, 60% waktu untuk keluarga kurang, 65% permasalahan keluarga mempengaruhi pekerjaan, 55% mendapat keluhan keluarga akibat dari pekerjaan. Berdasarkan penjabaran fenomena diatas dilanjutkan dengan beberapa-beberapa penelitian yang mendukung. Maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait hubungan antara *work family conflict* dengan *psychological safety* pada pegawai wanita.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2013). Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2013). Teknik pengampilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini dipilih karena penentuan sampel dilakukan dengan memperhatikan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini wanita Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di instansi dan memiliki anak dengan umur dibawah 18 tahun. Penelitian dilakukan kepada orang tua yang memiliki anak dibawah umur 18 tahun dikarenakan terdapat kemungkinan mereka lebih tinggi dalam merasakan *work family conflict* (Winslow, 2005).

Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala *work family conflict* yang diadaptasi dari Netemeyer, McMurrian, dan Boles (1996) dan menggunakan skala *psychological safety* berdasarkan aspek Kahn (1990). Data dikumpulkan melalui angket / kuesioner secara langsung dan diolah menggunakan korelasi *person product moment* dengan bantuan spss 21.0 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian berjumlah 133 orang pegawai kontrak yang menjadi pegawai di beberapa instansi yaitu Kantor Gubernur Sumatera Barat, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

Provinsi Sumatera Barat (DP3AP2KB), Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Pada penelitian ini responden akan diberikan dua jenis skala penelitian, yaitu skala *Work Family Conflict* dan *Psychological Safety*. Deskripsi data penelitian ini akan dilakukan dalam bentuk skor hipotetik dan skor empirik. Skor hipotetik dan skor empirik pada penelitian ini didapatkan dari skala *work family conflict* dan *psychological safety*. Dalam hal ini untuk mendapatkan skor hipotetik didapatkan secara manual, sedangkan untuk mencari skor empirik diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS 21.0.

**Tabel 1. Skor Hipotetik dan Skor Empirik Skala *Work Family Conflict* dan *Psychological Safety* (n=133)**

| Variabel                    | Skor Hipotetik |     |      |      | Skor Empirik |     |        |       |
|-----------------------------|----------------|-----|------|------|--------------|-----|--------|-------|
|                             | Min            | Max | Mean | SD   | Min          | Max | Mean   | SD    |
| <i>Work Family Conflicy</i> | 10             | 70  | 40   | 10   | 20           | 63  | 45.29  | 10.93 |
| <i>Psychological Safety</i> | 31             | 155 | 93   | 20.7 | 101          | 139 | 122.14 | 7.83  |

Dari tabel 1. Disimpulkan bahwa mean empirik lebih besar dari pada mean hipotetik, artinya bahwa pegawai wanita mempunyai *work family conflict* dan *psychological safety* diatas rata-rata hipotetik.

**Tabel 2. Kategori Subjek Berdasarkan Skala *Psychological Safety***

| Rumus                          | Skor               | Kategorisasi  | (F) | %   |
|--------------------------------|--------------------|---------------|-----|-----|
| $X < M - 1,5SD$                | $X < 63$           | Sangat Rendah | 0   | 0   |
| $M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$ | $63 < X \leq 83$   | Rendah        | 0   | 0   |
| $M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$ | $83 < X \leq 103$  | Sedang        | 4   | 3   |
| $M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$ | $103 < X \leq 123$ | Tinggi        | 67  | 50  |
| $X > M + 1,5SD$                | $X > 123$          | Sangat Tinggi | 62  | 47  |
| Jumlah                         |                    |               | 133 | 100 |

Berdasarkan pada tabel 2. dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *psychological safety* pada kategori tinggi dengan jumlah responden sebanyak 67 orang (50%). Pada kategori sangat tinggi dengan jumlah responden 62 orang (47%). Pada kategori sedang dengan jumlah responden 4 orang (3%). Pada kategori rendah dan sangat rendah tidak ada satupun responden yang memiliki *psychological safety*.

**Tabel 3. Kategori Subjek Berdasarkan Skala *Work Family Conflict***

| Rumus                          | Skor             | Kategorisasi  | (F) | %    |
|--------------------------------|------------------|---------------|-----|------|
| $X < M - 1,5SD$                | $X < 25$         | Sangat Rendah | 8   | 6    |
| $M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$ | $25 < X \leq 35$ | Rendah        | 21  | 15.8 |
| $M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$ | $35 < X \leq 45$ | Sedang        | 30  | 22.6 |
| $M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$ | $45 < X \leq 55$ | Tinggi        | 50  | 37.6 |
| $X > M + 1,5SD$                | $X > 55$         | Sangat Tinggi | 24  | 18   |
| Jumlah                         |                  |               | 133 | 100  |

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki *work family conflict* pada kategori tinggi dengan jumlah responden sebanyak 50 orang responden (37.6%). Pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 30 orang responden (22.6%). Pada kategori sangat tinggi dengan jumlah responden 24 orang responden (18%). Pada kategori rendah dengan jumlah responden 21 orang responden (15.8%). Pada kategori sangat rendah dengan jumlah responden 8 orang responden (6%).

Selanjutnya untuk uji normalitas, uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov* digunakan peneliti untuk melakukan uji normalitas secara simultan. Berdasarkan uji normalitas residual pada skala *work family conflict* dan *psychological safety* diperoleh nilai 0,130. Pada uji linearitas dilihat dari nilai *Sig.deviation from linearity* 0,717. Pada uji hipotesis penelitian ini mrnggunakan uji korelasi *pearson*, hasilnya menunjukkan bahwa koefisien korelasi  $r = 0,299$  dengan nilai  $p = .000$ . Hal ini memperlihatkan bahwa nilai  $p < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work family conflict* (X) berpengaruh terhadap variabel *psychological safety* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ( $H_a$ ) diterima dan ( $H_o$ ) ditolak.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work family conflict* dengan *psychological safety* pada pegawai wanita. Hasil uji korelasi pada penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan berkorelasi positif antara *work family conflict* dengan *psychological safety* pada pegawai wanita. Hal tersebut didapatkan dari hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan dan didapatkan hasil korelasi  $r = 0,299$  dengan hasil signifikasi  $p = 0,000$  ( $p < 0,299$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula rasa *psychological safety* atau rasa aman pada pegawai wanita. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai ( $H_o$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima, sehingga penelitian ini dapat dikatakan memiliki korelasi atau hubungan antara kedua variabel tersebut.

Hasil riset Netemeyer *et al* (2005) menunjukkan bahwa *work family conflict* terjadinya benturan antara kehidupan tanggung jawab pekerjaan dirumah dengan tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja. Menurut Nyoman Triaryati (2003) bahwa *work family conflict* pada pegawai yang telah menikah dan mempunyai anak dapat diartikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran kehidupan rumah tangga kurang dapat dipenuhi karena pada saat yang sama dengan tuntutan pekerjaan. Selanjutnya penelitian Irfan dan Harlina (2017) pegawai wanita yang telah berkeluarga dapat mengantisipasi dan meminimalkan hal-hal yang dapat memunculkan konflik agar tetap terjadi keseimbangan

antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga sehingga rasa aman psikologis dapat terjaga. Tuntutan antara peran pekerjaan dan peran rumah tangga yang dialami pegawai wanita mengarahkan kepada situasi yang menekan *work family conflict*, terlebih bagi pegawai wanita yang memiliki anak dibawah usia 18 tahun dan tidak memiliki asisten rumah tangga serta pada manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjajian Kerja (PPPK) tidak adanya pangkat, jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, serta jaminan pensiun dan jaminan hari tua (Purwanto & Gresik, 2017)

Hasil kategorisasi pada penelitian ini diketahui bahwa tingkat *work family conflict* pada pegawai wanita berada pada kategori tinggi. Kemudian jika dilihat dari aspek-aspek *work family conflict* diketahui bahwa pada aspek *work to family conflict* / tekanan pekerjaan dan *family to work conflict* / tekanan keluarga dilihat dari jumlah subjek paling dominan berada pada kategori tinggi. Hal ini juga didukung oleh hasil rerata hipotetik dan empirik, dimana mean empirik lebih tinggi dari skor mean hipotetik, hal ini berarti subjek dalam penelitian memiliki *work family conflict* cenderung tinggi. Pada aspek *work to family conflict* / tekanan pekerjaan dan *family to work conflict* / tekanan keluarga dimana hasil dari rerata skor mean empirik lebih besar daripada skor mean hipotetik, hal ini berarti subjek dalam penelitian memiliki tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga cenderung tinggi.

Penelitian Bambang (2012) menyatakan bahwa *psychological safety* merupakan aspek penting yang menentukan efektivitas suatu instansi. *Psychological safety* dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya terpenuhinya kebutuhan rasa aman terkait kepastian masa depan pegawai. Selanjutnya, penelitian Nurullah dan Handoyo (2022) rasa aman psikologis dianggap sebagai salah satu kondisi psikologis yang dapat meningkatkan *engagement* pegawai dalam pekerjaannya. *Engagement* merupakan energi fisik, kognitif dan emosional pegawai untuk melaksanakan perannya dalam pekerjaannya (Kahn, 1990). Lingkungan kerja yang dianggap *psychological safety* / aman secara psikologis oleh pegawai dapat menimbulkan perilaku kerja yang positif (Gestal, 2023).

Hasil penelitian diketahui bahwa tingkat *psychological safety* pada pegawai wanita berada pada kategori tinggi. Kemudian jika dilihat dari aspek-aspek *psychological safety* diketahui bahwa pada seluruh aspek *psychological safety* diantaranya *interpersonal realtionships*, *group and intergroup dynamics*, *management style and process*, dan *organizational norms* dilihat dari jumlah subjek paling dominan berada pada kategori tinggi. Hal ini juga didukung oleh hasil rerata hipotetik dan empirik, dimana mean empirik

lebih tinggi dari skor mean hipotetik, hal ini berarti subjek dalam penelitian memiliki tingkat *psychological safety* cenderung tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* mempunyai hubungan positif signifikan dengan *psychological safety*. Hal ini dapat dikatakan bahwa *work family conflict* merupakan faktor yang mempengaruhi *psychological safety* pada pegawai wanita. *Work family conflict* memiliki hubungan yang positif signifikan dengan *psychological safety*, sehingga semakin tinggi *work family conflict* yang dialami pegawai wanita maka semakin tinggi rasa aman atau *psychological safety* yang dirasakan begitupun sebaliknya yang artinya ketika pegawai wanita merasakan peran dimana banyaknya tuntutan, waktu yang diberikan dan ketegangan yang diciptakan yang dihabiskan untuk pekerjaan yang membuat pegawai wanita tersebut sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga sehingga rasa aman psikologis/ *psychological safety* yang dirasakan pegawai wanita tersebut juga tidak mengganggu pekerjaannya. Rasa aman psikologis yang dirasakan pegawai wanita tersebut tidak mengganggu pekerjaannya terkait dalam cara kerjanya selama bekerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat ditarik kesimpulan mengenai hubungan antara *work family conflict* dengan *psychological safety* pada pegawai wanita bahwa *Work family conflict* atau konflik peran ganda pada pegawai wanita berada pada kategori tinggi dan *psychological safety* atau keamanan psikologis pada pegawai wanita berada pada kategori tinggi serta terdapat hubungan yang positif signifikan antara *work family conflict* dengan *psychological safety* pada pegawai wanita.

Saran untuk penelitian ini yaitu agar instansi lebih memperhatikan hubungan antara keluarga dan pekerjaan pegawai wanita (PPPK) yang sudah berkeluarga dan telah memiliki anak dibawah usia 18 tahun. Instansi perlu memperhatikan waktu dan beban kerja sehingga tanggung jawab dalam peran pekerjaan dan peran keluarga dapat diseimbangkan agar tidak terjadi konflik dalam peran tersebut. Untuk subjek yang memiliki rasa aman psikologis atau *psychological safety* yang tinggi agar dapat mempertahankan agar bisa dapat mencapai tujuan instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, I., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara *Work-Family Conflict* dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Wanita. *Jurnal Empati*, 7(3), 330–336.

- Anggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2019). *Work Family-Conflict dan Psychological Well-Being Pada Ibu Bekerja. Jurnal Psikologi*, 12(2), 200–212. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2444>
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh *Work-Family Conflict*, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4630–4659.
- Ashar, A., & Harsanti, I. (2016). Hubungan *Work Family Conflict* dengan *Quality of Work Life* Pada Karyawan Wanita Perusahaan Swasta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 120–131. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1550>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2021). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Bealajar
- Christensen, K. (1981). *The Fearless Organization. Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Davis, N. E., Bennett, A., Forsyth, D. M., Bowman, D. M. J. S., Lefroy, E. C., Wood, S. W., Woolnough, A. P., West, P., Hampton, J. O., & Johnson, C. N. (2016). *A Systematic Review of The Impacts and Management of Introduced Deer ( Family Cervidae ) in Australia. Wildlife Reseach*, 43, 515-532. <https://doi.org/10.1071/WR16148>
- Diptya Baswara, G. (2023). Pengaruh *Psychological Safety* terhadap *Creative Self Efficacy* Karyawan. *Sikontan Journal*, 1(4), 301-308. <https://doi.org/10.47353/sikontan.v1i4.735>
- Edmondson. (1999). *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Fridayanti, F., & Yulinar, Y. Y. (2021). *Work Family Conflict dan Pengaruhnya terhadap Psychological Well Being pada Pekerja Pabrik Perempuan. Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 88–99. <https://doi.org/10.32528/ins.v17i1.5084>
- Frone, M. R. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders : The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.6.888>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723–729. <https://doi.org/10.1002/job.4030130708>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76.

<https://doi.org/10.2307/258214>

- Hayati, M., & Armida, A. (2020). Pengaruh *Work-family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v3i3.9917>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Lu, Y., Hu, X., Huang, X., Zhuang, X., Guo, P., Feng, L., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. (2017). The Relationship between Job Satisfaction, Work Stress, Work–Family Conflict, and Turnover Intention Among Physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Mansour, S., & Tremblay, D.-G. (2016). Workload, Generic and Work–Family Specific Social Supports and Job Stress: Mediating Role of Work–Family and Family–Work Conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778–1804. <http://dx.doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>
- Maryono. (2009). Tenaga Kontrak: Manfaat dan Permasalahannya. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 16(1), 26–31.
- Ming, C., Xiaoying, G., Huizhen, Z., & Bin, R. (2015). A Review on Psychological Safety: Concepts, measurements, antecedents and Consequences variables. *International Conference on Social Science and Technology Education*, 18, 433–440. <https://doi.org/10.2991/icsste-15.2015.118>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G., & Pullig, C. (2005). Conflicts in The Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent. *Journal of Marketing*, 69(2), 130–143. <https://doi.org/10.1509/jmkg.69.2.130.60758>
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan *Outsourcing*. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1–6. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2637>
- Nurullah, M. R., & Handoyo, S. (2022). Pengaruh *Psychological Safety* terhadap *Job Engagement* pada Karyawan dengan *Leader Safety Commitment* sebagai Moderator. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental* 2(1), 426–433.
- Nyoman Triaryati. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 85–96. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15636>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>

- Purwanto, R. Hari (2017). Status Hukum Tenaga Kerja Kontrak pada Instansi Pemerintahan di Kabupaten Gresik Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pro Hukum*, 6(2), 67-73.
- Schein, E. H. (1993). On dialogue, culture, and organizational learning. *Organizational Dynamics*, 22(2), 40–51. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(93\)90052-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(93)90052-3)
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tynan. (2005). The Effects of Threat Sensitivity and Face Giving on Dyadic Psychological Safety and Upward Communication. *Journal of Applied Social Psycholog*, 35(2), 223–247.
- Winslow, S. (2005). Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727–755. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277522>
- Yang, N., Chen, C. C., & Choi, J. (2007). Sources of Work-Family Conflict : A Sino-U.S . Comparison of The Effects of Work and Family Demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123. <https://doi.org/10.2307/1556390>
- Yuan, Z., Ye, Z., & Zhong, M. (2021). Plug Back Into Work, Safely: Job Reattachment, Leader Safety Commitment, and Job Engagement in the Covid-19 Pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 62–70. <https://doi.org/10.1037/apl0000860>