



## THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON NURSES' PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND WORK-FAMILY CONFLICT

Dwi Wahyuningsih,<sup>✉</sup> Nury Ariani Wulansari

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*  
Diterima  
Disetujui  
Dipublikasikan

*Keywords:*  
*Psychological Capital,*  
*Psychological Well-Being,*  
*Work-Family Conflict, Job*  
*Performace*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh modal psikologis, kesejahteraan psikologis, dan konflik pekerjaan-keluarga pada kinerja perawat, baik secara langsung ataupun menggunakan mediasi, yakni kesejahteraan psikologis dan konflik pekerjaan-keluarga. Data dikumpulkan dari 99 perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji partial dan uji path untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara modal psikologis pada kinerja, modal psikologis pada kesejahteraan psikologis, dan kesejahteraan psikologis pada kinerja. Hasil juga menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan konflik pekerjaan-keluarga memediasi pengaruh modal psikologis pada kinerja perawat. Namun, pengaruh modal psikologis pada konflik pekerjaan-keluarga, konflik pekerjaan-keluarga pada kinerja, dan konflik pekerjaan-keluarga pada kesejahteraan psikologis bernilai negatif dan tidak signifikan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah untuk dapat meningkatkan kinerjanya, para perawat harus memiliki modal psikologis dan kesejahteraan psikologis. Selain itu, perawat juga harus dapat mengendalikan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami.

### Abstract'

*The purpose of this research is to exam the influence of psychological capital, psychological well-being, and work-family conflict on nurse's performance directly or indirectly that mediated by psychological well-being, and work-family conflict. Data was collected from 99 nurse inpatient care installation Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran by giving questionnaire. They were analyzed by using partial and path test in deciding the connection between variables in this study. The result of this study indicated that there was a significant positive effect on psychological capital and psychological well-being toward job performance, also psychological capital toward psychological well-being. The result also indicated that psychological well-being and work-family conflict mediate the effect of psychological capital toward nurse's performance. While, the effect work-family conflict toward nurse's performance, work-family conflict toward psychological well-being, and the effect of psychological capital toward work-family conflict showed negative result but there were no significant. In conclusion, this study proved that to increase their performance, the nurses must have psychological capital and psychological well-being. Also, the nurses must be managing their work-family conflict.*

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:  
Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: [wahyuningsihdwi2@gmail.com](mailto:wahyuningsihdwi2@gmail.com); [nuryarianiwulansari@gmail.com](mailto:nuryarianiwulansari@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi yang pada akhirnya berpengaruh pada profitabilitas dan keberhasilan suatu organisasi (Susanty & Miradipta, 2013 & Dewi & Martono, 2015). Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, missal srandar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Ghonyah & Mansurip, 2011). Sedangkan, Ranihusna (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti modal psikologis. Penelitian Luthans et al. (2008) menunjukkan bahwa adanya modal psikologis mampu membantu karyawan dalam menghasilkan kinerja yang diinginkan. Hal ini dikarenakan karyawan mempunyai kepercayaan diri dapat menyelesaikan berbagai tugas, memiliki rasa optimis tentang keberhasilan tugas-tugasnya, memiliki harapan akan tercapainya tujuan, serta memiliki ketahanan untuk bangkit kembali dari keterpurukan (Luthans, 2010).

Karyawan dengan modal psikologis yang baik juga akan mempengaruhi kesejahteraan psikologisnya (Morgan & Luthans, 2015). Karyawan dengan modal psikologis akan ditandai dengan berbagai penilaian positif terhadap berbagai peristiwa di hidupnya yang hingga akhirnya memunculkan rasa sejahtera secara psikologis dalam diri karyawan (Morgan & Luthans, 2015).

Adanya kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan (Hairudinor, 2014). Kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan kinerja dikarenakan karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis akan cenderung memiliki tingkat penerimaan diri yang baik, berhubungan secara positif dengan berbagai pihak, serta dapat mengontrol lingkungan yang ada disekitarnya dengan baik (Hairudinor, 2014).

Selain itu, modal psikologis yang dimiliki oleh karyawan mampu menurunkan konflik

pekerjaan-keluarga. Hal ini dikarenakan, karyawan yang memiliki modal psikologis tinggi memiliki keyakinan serta kemampuan untuk memecahkan masalah dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. (Karatepe & Karadas, 2014). Penelitian yang dilakukan Hanif dan Naqvi, (2014), dan Tewal dan Tewal, (2014) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga mempengaruhi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Konflik pekerjaan-keluarga seringkali terjadi karena karyawan tidak bisa membagi waktu antara pekerjaann dan keluarganya. Akibatnya, karyawan menjadi tidak fokus selama bekerja yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Di sisi lain, hanya modal psikologis saja tidak akan cukup dalam mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Adanya kesejahteraan psikologis dan konflik pekerjaan-keluarga juga akan mempengaruhi pengaruh modal psikologis pada kinerja. Modal psikologis yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja ketika mampu merasakan kesejahteraan psikologis di tempat kerja serta mampu mengendalikan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami (Polatci & Akdoğan, 2014).

Bagi karyawan yang telah menikah adalah kewajiban untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarganya, karena kehidupan dalam keluarga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis yang dirasakan (Sianturi & Zulkarnain, 2013). Kebahagiaan karyawan ditandai dengan terciptanya hubungan positif, yang diperoleh melalui interaksi dengan orang-orang penting disekitarnya, termasuk keluarga dan rekan di lingkungan kerjanya (Sianturi & Zulkarnain 2013).

Pekerjaan sebagai perawat di instalasi rawat inap yang menuntut kerja berjam-jam, adanya shift kerja yang menyebabkan malam hari hingga akhir pekan tetap bekerja akan membatasi waktu perawat untuk berkumpul dengan keluarga (Yildirim & Aycan, 2008 & Guntur, 2012). Sebagai perawat, adanya modal psikologis diduga menjadikan perawat percaya diri dalam mengambil tindakan cepat untuk menyelamatkan pasien, memiliki harapan bahwa semua pasiennya akan sembuh, memiliki

optimisme yang tinggi dapat menyembuhkan pasien, serta berusaha untuk bangkit lagi dari keterpurukan, seperti pasien yang dirawat tidak tertolong lagi (Luthans, 2010).

Berdasarkan fenomena diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal psikologis, kesejahteraan psikologis, dan konflik pekerjaan-keluarga pada kinerja perawat, baik secara langsung ataupun menggunakan mediasi, yakni kesejahteraan psikologis dan konflik pekerjaan-keluarga.

### **Pengembangan Hipotesis**

Kesejahteraan psikologis adalah berbagai fungsi individu sebagai manusia, mulai dari hubungan positif dengan orang lain, memiliki kompetensi, dan memiliki makna serta tujuan hidup (Diener et al., 2010). Kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh perawat di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya ialah modal psikologis. Keadaan ini dikarenakan pembentukan modal psikologis didasarkan pada penilaian positif berbagai peristiwa yang terjadi dalam diri perawat, seperti rasa optimis akan lebih baik dari berbagai peristiwa yang terjadi dimasa lalu, memiliki kepercayaan diri dan semangat yang tinggi untuk bangkit kembali ketika gagal pada berbagai peristiwa sekarang, serta memiliki harapan dan tujuan untuk berbagai peristiwa dimasa yang akan datang.

Berbagai penilaian positif terhadap berbagai peristiwa inilah yang mampu menyebabkan munculnya kesejahteraan psikologis dalam diri perawat (Morgan & Luthans, 2015). Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu (Avey et al., 2010; Polatci & Akdoğan, 2014 & Morgan & Luthans, 2015).

H1: Modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis perawat.

Netemeyer (1996) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga atau Work-Family Conflict sebagai interrole conflict, yakni ketika beberapa tanggung jawab dari pekerjaan dan keluarga tidak cocok atau sesuai harapan, sehingga dapat

mempengaruhi tanggung jawab pada keluarganya. Konflik pekerjaan-keluarga dapat dialami oleh laki-laki dan perempuan, meskipun terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa perempuan mengalami konflik pekerjaan-keluarga lebih besar dibandingkan laki-laki (Apperson et al., 2002). Perempuan dapat mengalami konflik pekerjaan-keluarga ketika harus menjadi istri, ibu, dan karyawan secara bersamaan (Ranihusna & Wulansari, 2015). Sedangkan laki-laki dapat mengalami konflik ketika harus memenuhi kewajiban dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan keluarganya.

Hasil penelitian Karatepe dan Karadas (2014) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki modal psikologis akan mempengaruhi rendahnya konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh karyawan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang memiliki modal psikologis tinggi memiliki keyakinan serta kemampuan untuk memecahkan masalah dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Sehingga, karyawan dapat membangun hubungan yang seimbang antara kehidupan kerjanya dan kehidupan keluarganya (Karatepe & Karadas, 2014). Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu (Polatci & Akdoğan, 2014). H2: Modal psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga perawat.

Modal psikologis adalah pengembangan psikologi positif karyawan yang ditandai dengan self efficacy, optimism, hope, dan resilience (Luthans et al., 2007). Modal psikologis menjadikan perawat memiliki kepercayaan diri dalam melakukan berbagai pekerjaan, rasa optimis akan keberhasilan berbagai tugasnya, memiliki harapan akan tercapainya segala tujuan serta selalu berusaha mewujudkannya, dan memiliki ketahanan untuk bangkit kembali setelah gagal dalam pekerjaannya (Luthans, 2010). Hal ini menjadikan perawat mampu membangun pemikiran yang positif ketika bekerja. Perawat akan lebih mudah menjalankan berbagai tugas yang diberikan selama bekerja ketika perawat tersebut memiliki pemikiran yang positif.

Penelitian Luthans et al. (2008) menunjukkan bahwa adanya modal psikologis dapat membantu perawat dalam menghasilkan kinerja yang diinginkan. Artinya, ketika modal psikologis perawat meningkat, maka kinerja perawat juga akan meningkat. Keadaan tersebut membuat perawat dapat bekerja dengan maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa modal psikologis dapat meningkatkan kinerja (Tho et al., 2013 ; Polatci & Akdoğan, 2014; Kappagoda et al., 2014a; Kappagoda et al., 2014b; Kappagoda et al., 2014c).

H3: Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Perawat.

Penelitian Hairudinor (2014) yang menyatakan bahwa adanya kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan kinerja dikarenakan perawat yang memiliki kesejahteraan psikologis akan cenderung memiliki tingkat penerimaan diri yang baik, berhubungan secara positif dengan berbagai pihak, serta dapat mengontrol lingkungan yang ada disekitarnya dengan baik (Hairudinor, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Hairudinor (2014) pada perawat di beberapa rumah sakit di Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Polatci & Akdoğan (2014). Namun, hasil penelitian Emerald dan Genoveva (2014) justru menunjukkan hasil yang sebaliknya, yakni kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan menengah kebawah. Kesejahteraan di tempat kerja bukanlah menjadi prioritas utama bagi karyawan golongan menengah ke bawah dan ada tidaknya kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

H4: Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Adanya ketidakseimbangan kehidupan kerja dan keluarga seorang perawat tentunya akan berdampak pada luaran kerja yang dihasilkan, seperti pencapaian kinerja selama bekerja. Konflik pekerjaan-keluarga dapat terjadi karena tingginya tekanan kerja, banyaknya tugas dari organisasi yang seringkali mengakibatkan perawat sibuk dengan pekerjaannya. Hal ini membuat waktu untuk berkumpul dengan keluarga menjadi berkurang, sehingga menimbulkan konflik antara sebuah komitmen sebagai seorang karyawan dan tanggung jawab serta kewajibannya terhadap keluarga (Poernomo & Wulansari, 2015). Akibatnya, perawat menjadi kurang berkonsentrasi serta tidak fokus dengan pekerjaannya yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh Hanif dan Naqvi (2014) mengenai konflik pekerjaan-keluarga, serta pengaruhnya pada kinerja karyawan menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu (Tewal & Tewal, 2014 & Poernomo & Wulansari, 2015). Namun, hasil tersebut justru berbanding terbalik dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nart dan Batur (2013).

Penelitian yang dilakukan Nart dan Batur (2013) dengan sampel guru di Turki justru menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan pada saat dilakukan penelitian, guru sedang dihadapkan pada jadwal tahunan yakni ujian akhir kelulusan dan hasil dari ujian tersebut merupakan indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru. Hal tersebut membuat para guru lebih fokus ke pekerjaan daripada keluarganya (Nart & Batur, 2013).

H5: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Perawat yang hanya memiliki modal psikologis saja tidak akan cukup dalam mencapai

kinerja yang diharapkan. Adanya rasa bahagia yang dirasakan karyawan di tempat kerja juga mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja yang dihasilkan perawat. Modal psikologis yang didasarkan pada rasa optimis akan lebih baik dari berbagai peristiwa yang terjadi dimasa lalu, memiliki kepercayaan diri dan semangat yang tinggi untuk bangkit kembali ketika gagal pada berbagai peristiwa sekarang, serta memiliki harapan dan tujuan untuk berbagai peristiwa dimasa yang akan datang merupakan awal terciptanya kesejahteraan psikologis di tempat kerja (Morgan & Luthans, 2015). Hal ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu (Avey et al., 2010; Polatci & Akdoğan, 2014 & Morgan & Luthans, 2015).

Sedangkan, perawat yang memiliki kesejahteraan psikologis akan cenderung memiliki tingkat penerimaan diri yang baik, berhubungan secara positif dengan berbagai orang, serta dapat mengontrol lingkungan yang ada disekitarnya dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya ditempat kerja (Hairudinor, 2014 & Polatci & Akdoğan, 2014). Pada akhirnya, modal psikologis akan meningkatkan kinerja seorang perawat ketika dirinya merasakan kesejahteraan secara psikologis di tempat kerja (Polatci & Akdoğan, 2014).

H6: Modal psikologis berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui kesejahteraan psikologis sebagai mediasi.

Perawat mengalami konflik pekerjaan-keluarga ketika tidak mampu menyeimbangkan tuntutan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya (Poernomo & Wulansari, 2015). Hal ini berarti perawat akan menjadi sulit dalam memenuhi perannya di rumah karena adanya gangguan dari pekerjaannya di organisasi atau sebaliknya. Namun, karyawan yang memiliki konflik pekerjaan-keluarga tidak selamanya dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologis serta berpotensi menurunkan kinerja. Beberapa tahun terakhir organisasi mulai menyadari bahwa memiliki lebih dari satu peran

dapat meningkatkan kinerja karyawan (Polatci & Akdoğan, 2014).

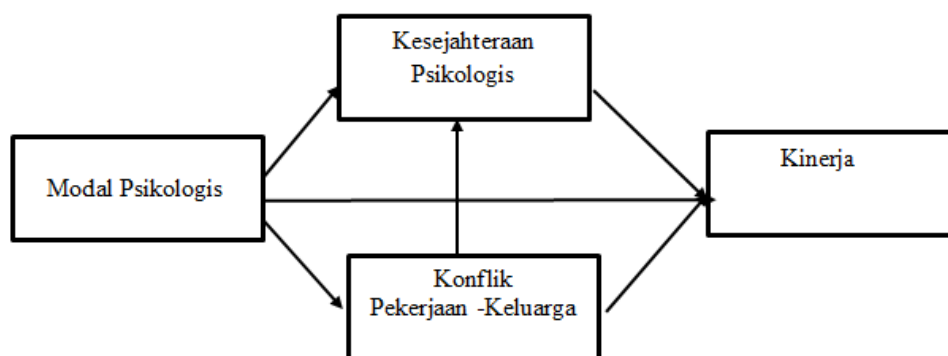
Penelitian Polatci dan Akdoğan (2014) menunjukkan peningkatan kinerja karyawan yang memiliki lebih dari satu peran dapat terjadi ketika karyawan memiliki modal psikologis. Modal psikologis akan mempengaruhi kinerja jika karyawan tersebut dapat mengendalikan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami (Polatci & Akdoğan, 2014). Perawat dengan modal psikologis tinggi akan memiliki keyakinan serta kemampuan untuk memecahkan masalah dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Adanya hal tersebut menyebabkan perawat dapat membangun hubungan yang seimbang antar pekerjaan dan keluarganya (Karatepe & Karadas, 2014).

H7: Modal psikologis berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan konflik pekerjaan-keluarga sebagai mediasi.

Bagi perawat yang telah menikah, kesejahteraan keluarga juga akan berdampak pada kesejahteraannya di tempat kerja. Perawat harus berusaha menyeimbangkan tuntutan dan harapan antara pekerjaan dan keluarga, karena kehidupan dalam keluarga dapat mempengaruhi kehidupan di tempat kerja yang berimbas pada kesejahteraan psikologis yang dirasakan (Sianturi & Zulkarnain, 2013). Hal ini terindikasi karena konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu faktor yang berperan dalam kebahagiaan perawat di tempat kerja.

Kebahagiaan perawat ditandai dengan terciptanya hubungan pofrasitif, yang diperoleh melalui interaksi dengan orang-orang penting disekitarnya, termasuk keluarga dan rekan di lingkungan kerjanya (Sianturi & Zulkarnain 2013). Keadaan ini menuntut perawat untuk selalu mengupayakan kesejahteraan dalam kehidupan keluarganya, agar kebahagiaan ditempat kerja juga dapat tercapai (Sianturi & Zulkarnain 2013).

H8: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis perawat.



**Gambar 1.** Model Penelitian

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pada instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran yang berjumlah 131 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability random sampling* dengan jenis *proportionate random sampling*, yakni pengambilan sampel yang dilakukan setiap subpopulasi yang ada di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Tipe C di Ungaran. Penarikan sampel menggunakan undian, yaitu peneliti telah mengetahui nama perawat dan membuat undian. Setelah itu, nama perawat yang muncul saat dilakukan undian akan dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan rumus slovin di peroleh jumlah sampel sebesar 99 perawat yang terdiri dari 9 ruang/bangsral, yakni Anggrek, Icu, Bougenvile, Mawar, Cempaka, Melati, Dahlia, Perinatologi, dan Flamboyan.

Variabel dalam penelitian ini adalah Modal Psikologis (X) dengan 24 pernyataan dari Luthans (2007), Kesejahteraan Psikologis (Y1) dengan 8 pernyataan dari Diener et al. (2010), Konflik Pekerjaan-Keluarga (Y2) menggunakan 5 pernyataan dari Netemeyer et al. (1996), dan Kinerja (Y3) menggunakan pernyataan dari Babin dan Boles (1998). Penelitian ini menggunakan Skala *Likert* dimulai dari 1 = sangat tidak setuju, hingga 5 = sangat setuju.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini sejumlah 99 orang perawat.

Responden tersebut terdiri dari 8 perawat di ruang/bangsral Anggrek, 10 perawat di ruang ICU, 12 perawat di ruang Bougenvile, 13 perawat di ruang Mawar, 11 perawat di ruang Meati, 13 perawat di ruang Dahlia, 8 perawat di ruang Perinatologi, dan 12 perawat di ruang Flamboyan.

Berdasarkan pada pengolahan data, dari 99 orang responden, 13,1% adalah laki-laki, sedangkan 86,9% adalah perempuan. Sebanyak 17,2% berusia pada rentang 24-27 tahun, 20,2% berusia pada rentang 28-31%, 25,3% berusia pada rentang 32-35 tahun, 30,3% responden berusia pada rentang 36-39 tahun, sebanyak 3% memiliki usia antara 40-43 tahun dan 48-51 tahun, sedangkan 1% memiliki usia di 52 tahun. Responden pada ruang Anggrek memiliki presentase sebesar 8,1%, ruang ICu sebesar 10,1%, ruang Bugenvil sebesar 12,1%, ruang Mawar sebesar 13,1%, ruang Dahlia sebesar 13,1%, ruang Perinatologi sebesar 8,1%, dan ruang Flamoyan sebesar 12,1%.

Pengujian terhadap item pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini dilakukan sebeum pengujian hipotesis. Hasil uji menunjukkan bahwa semua item-item pernyataan dari variabel modal psikologis, kesejahteraan psikologis, onflik pekerjaan-keluarga, dan kinerja memiliki nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dan nilainya positif. Maka, semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa variabel modal psikologis, kesejahteraan psikologis, konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Hal ini menunjukkan

bahwa semua indikator yang digunakan oleh variabel modal psikologis, kesejahteraan psikologis, konflik pekerjaan-keluarga, dan kinerja dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian hipotesis menggunakan SPSS 21, dengan hasil penelitian yang ditunjukkan ada tabel berikut ini:

**Tabel 1.** Pengaruh Modal Psikologis Pada Kesejahteraan Psikologis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,407	4,925		4,143	,000
	X_totPsico	,121	,050	,239	2,427	,017

a. Dependent Variable: Y1\_totKesPsico

### Pengaruh Modal Psikologis Pada Kesejahteraan Psikologis

Hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan “Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan pada Kesejahteraan Psikologis” **didukung**. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik parsial modal psikologis pada kesejahteraan psikologis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,427 \geq t_{tabel}$  1,985 tingkat signifikansi sebesar  $0,017 \leq 0,05$ . Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa modal psikologis berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis (Avey et al., 2010; Polatci & Akdoğan, 2014 & Morgan & Luthans, 2015).

Berbagai penilaian positif terhadap berbagai peristiwa inilah yang mampu menyebabkan munculnya kesejahteraan psikologis dalam diri karyawan (Morgan &

Luthans, 2015). Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Avey et al. (2010) menunjukkan bahwa modal psikologis karyawan bukan hanya mampu untuk membangun perilaku organisasi yang positif, namun juga mampu mengukur kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh para karyawannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat di instalasi selalu berusaha untuk berfikir positif dalam setiap kesempatan, selalu memiliki harapan untuk menjadi lebih baik lagi dalam setiap kesempatan dan optimis dapat mewujudkan hal tersebut, serta selalu berusaha memupuk rasa percaya diri untuk bangkit kembali setelah mengalami kejadian atau keadaan yang tidak menyenangkan. Tentunya dhal ini akan membuat para perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit mampu merasakan sejahtera secara psikis selama di tempat kerja.

**Tabel 2.** Pengaruh Modal Psikologis Pada Konflik Pekerjaan-Keluarga

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,805	4,559		3,686	,000
	X_totPsico	-,073	,046	-,159	-	,116
					1,585	

a. Dependent Variable: Y2\_totWFC

### Pengaruh Modal Psikologis Pada Konflik Pekerjaan-Keluarga

Hipotesis dua (H2) dalam penelitian ini yang menyatakan “Modal Psikologis berpengaruh negatif dan signifikan pada Konflik Pekerjaan-Keluarga” **tidak didukung**. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik parsial modal psikologis pada konflik pekerjaan-keluarga memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,585 \leq t_{tabel}$  1,985 tingkat signifikansi sebesar  $0,116 \geq 0,05$ .

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa modal psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga (Karatepe & Karadas, 2014 & Polatci & Akdoğan, 2014). Hasil penelitian Karatepe dan Karadas (2014) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki modal psikologis akan mempengaruhi rendahnya konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh karyawan.

Hal ini dikarenakan, karyawan yang memiliki modal psikologis tinggi memiliki keyakinan serta kemampuan untuk memecahkan masalah dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Keadaan ini membuat

karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarganya.

Dalam penelitian ini modal psikologis tidak berpengaruh pada konflik pekerjaan-keluarga, hal tersebut dikarenakan adanya pengaturan jadwal kerja perawat yang menyebabkan semua perawat harus melakukan kerja lembur setidaknya seminggu sekali sebagai bagian dari pekerjaannya. Adanya jadwal tersebut membuat perawat merasa bahwa kerja di hari libur merupakan bagian dari jadwal rutin pekerjaannya, dan tidak mengganggapnya sebagai tambahan pekerjaan. Keadaan ini membuat para perawat tidak terganggu tanggung jawabnya di keluarga (Yildirim & Aycan, 2008).

Keadaan ini juga didukung oleh hasil wawancara dengan beberapa perawat yang menunjukkan bahwa perawat di instalasi selalu berusaha memberikan pengertian mengenai pekerjaannya terhadap keluarga, membuat perawat menjadi lebih bisa menyeimbangkan perannya di keluarga dan di rumah sakit. Sehingga, tinggi rendahnya modal psikologis tidak akan mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami.

**Tabel 3.** Pengaruh Modal Psikologis, Kesejahteraan Psikologis, Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Perawat

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	2,206	6,831		,323	,747
1 X_totPsico	,139	,062	,218	2,231	,028
Y1_totKesPsico	,264	,122	,209	2,159	,033
Y2_totWFC	-,239	,132	-,172	-1,808	,074

a. Dependent Variable: Y3\_totKinerja

### Pengaruh Modal Psikologis Pada Kinerja

Hipotesis tiga (H3) dalam penelitian ini yang menyatakan “Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja perawat” didukung. Terdukungnya H3 didasarkan pada uji yang telah dilakukan dan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,231 \geq t_{tabel}$  1,985 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,028 \leq 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologis

menjadikan perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit \ memiliki kepercayaan diri dalam melakukan berbagai pekerjaan, rasa optimis akan keberhasilan berbagai tugasnya, memiliki harapan akan tercapainya segala tujuan serta selalu berusaha mewujudkannya, dan memiliki ketahanan untuk bangkit kembali setelah gagal dalam pekerjaannya.

Keadaan tersebut dikarenakan perawat harus memiliki kepercayaan diri dalam



mengambil tindakan cepat baik selama melakukan perawatan biasa ataupun dalam kondisi pasien kritis. Selain itu, perawat juga harus selalu memiliki harapan dan keyakinan untuk dapat menyembuhkan setiap pasiennya. Adanya modal psikologis juga menjadikan perawat cepat bangkit dari keterpurukan ketika mendapati pasien yang dirawat tidak tertolong lagi. Hasil penelitian ini didukung pula oleh penelitian Tho et al., (2013), Polatci dan Akdoğan, (2014), Kappagoda et al., (2014a), dan Kappagoda et al., (2014b) yang menyatakan bahwa adanya modal psikologis dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

#### **Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Pada Kinerja**

Hipotesis empat (H4) dalam penelitian ini yang menyatakan “Kesejahteraan Psikologis berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja” **didukung**. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik parsial kesejahteraan psikologis pada kinerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,159 \geq t_{tabel}$  1,985 tingkat signifikansi sebesar  $0,033 \leq 0,05$ . Keadaan ini memberi arti jika para perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran tidak hanya sejahtera secara fisik, seperti gaji, fasilitas, tunjangan, dll. Namun mampu merasakan sejahtera secara psikis yang pada akhirnya mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis berhubungan positif dan signifikan pada kinerja (Hairudinor, 2014 & Polatci & Akdoğan, 2014). Kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan kinerja dikarenakan perawat yang memiliki kesejahteraan psikologis akan cenderung memiliki tingkat penerimaan diri yang baik, berhubungan secara positif dengan berbagai pihak, serta dapat mengontrol lingkungan yang ada disekitarnya dengan baik (Hairudinor, 2014). Hairudinor (2014) melakukan penelitian pada beberapa rumah sakit di Kalimantan Selatan. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Emerald dan Genoveva (2014: 74) yang justru menunjukkan hasil

sebaliknya, yakni kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Terdukungnya penelitian ini menunjukkan bahwa perawat di instalasi selalu berusaha untuk berfikir positif dalam setiap kesempatan, selalu memiliki harapan untuk menjadi lebih baik lagi dalam setiap kesempatan dan optimis dapat mewujudkan hal tersebut, serta selalu berusaha memupuk rasa percaya diri untuk bangkit kembali setelah mengalami kejadian atau keadaan yang tidak menyenangkan. Tentunya hal ini akan membuat para perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran mampu merasakan sejahtera secara psikis selama di tempat kerja.

#### **Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja**

Hipotesis lima (H5) dalam penelitian ini yang menyatakan “Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja” **tidak didukung**. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik parsial konflik pekerjaan-keluarga pada kinerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,808 \leq t_{tabel}$  1,985 tingkat signifikansi sebesar  $0,074 \geq 0,005$ . Tidak terdukungnya H5 memberi arti jika konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh pada kinerja perawat.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Hanif dan Naqvi (2014) dan Tewal dan Tewal (2014) mengenai konflik pekerjaan-keluarga, serta pengaruhnya pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hanif dan Naqvi (2014) dan Tewal dan Tewal (2014) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kecil konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja.

Namun, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu (Nart & Batur, 2013) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh pada kinerja. Penelitian yang dilakukan dengan sampel sebanyak 266 guru utama pada sekolah di Turki justru menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh pada kinerja guru, dikarenakan

pada saat dilakukan penelitian, guru sedang dihadapkan pada jadwal tahunan yakni ujian akhir kelulusan dan hasil dari ujian tersebut merupakan indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru. Hal tersebut membuat para guru lebih fokus ke pekerjaan daripada keluarganya (Nart & Batur, 2013).

Tidak terdukungnya hasil penelitian beberapa perawat yang menyebutkan bahwa adanya konflik pekerjaan-keluarga tidak akan

mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Keadaan ini disebabkan keluarga telah di berikan pengertian mengenai pekerjaan menjadi perawat dengan segala macam konsekuensinya. Selain itu, perawat juga memiliki orang yang dipercaya untuk membantunya dalam mengurus kebutuhan anak-anaknya di rumah. Hal ini menjadikan perawat dapat lebih fokus untuk melakukan pekerjaannya sebagai perawat, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan.

**Tabel 4.** Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Variabel Modal Psikologis, Kesejahteraan Psikologis, dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja

Variabel	Pengaruh	Kesejahteraan Psikologis	Konflik Pekerjaan-Keluarga	Kinerja	Total Pengaruh
Modal Psikologis (X1)	Langsung	-		0,218	0,218
	Tidak Langsung	0,239		0,209	<b>0,049</b>
	Total	-		-	<b>0,267</b>
Modal Psikologis (X1)	Langsung		-	0,218	0,218
	Tidak Langsung		-0,159	-0,172	<b>0,027</b>
	Total		-	-	<b>0,245</b>

#### Pengaruh Modal Psikologis Pada Kinerja Melalui Kesejahteraan Psikologis Sebagai Pemediasi

Hipotesis enam (H6) yang menyatakan “Modal Psikologis berpengaruh pada kinerja melalui kesejahteraan psikologis sebagai pemediasi” **didukung**. Hal ini didasarkan pada nilai *standard coefficient beta* yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diketahui bahwa nilai koefisien jalur langsung (0,218) < dibandingkan dengan nilai total koefisien jalur tidak langsung (0,267). Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel kesejahteraan psikologis mampu memediasi pengaruh modal psikologis pada kinerja. Artinya, bahwa modal psikologis yang dimiliki oleh perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran mampu mempengaruhi kesejahteraan psikologis yang dirasakan hingga pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil uji membuktikan bahwa modal psikologis yang dimiliki dapat mempengaruhi kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran, namun secara tidak langsung. Adanya

rasa sejahtera secara psikis juga akan mempengaruhi pengaruh modal psikologis pada kinerja yang dihasilkan. Hasil uji menunjukkan modal psikologis dapat mempengaruhi kinerja ketika perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran mampu merasa sejahtera bukan hanya secara fisik, seperti gaji dan tunjangan yang memadai. Namun, para perawat juga mampu merasakan sejahtera secara psikis yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Polatci dan Akdoğan (2014) menunjukkan modal psikologis akan meningkatkan kinerja individu seseorang ketika merasakan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

#### Pengaruh Modal Psikologis Pada Kinerja Melalui Konflik Pekerjaan-Keluarga Sebagai Pemediasi

Hipotesis tujuh (H7) yang menyatakan “Modal Psikologis berpengaruh pada Kinerja melalui Konflik Pekerjaan-Keluarga sebagai pemediasi” **didukung**. Hal ini didasarkan pada

nilai *standard coefficient beta* yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diketahui bahwa nilai koefisien jalur langsung (0,218) < dibandingkan dengan nilai total koefisien jalur tidak langsung (0,245). Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga mampu memediasi pengaruh modal psikologis pada kinerja. Artinya, bahwa modal psikologis yang dimiliki oleh perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran mampu memperkecil konflik pekerjaan-keluarga yang dialami hingga pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil uji membuktikan bahwa modal psikologis yang dimiliki dapat mempengaruhi kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran, namun, tidak secara langsung. Adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami juga akan mempengaruhi pengaruh modal psikologis pada kinerja yang dihasilkan. Hasil uji menunjukkan bahwa modal psikologis dapat mempengaruhi kinerja ketika perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran

mampu menyeimbangkan perannya, baik pada saat bekerja maupun perannya sebagai anggota keluarga. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Polatci dan Akdoğan (2014) menunjukkan peningkatan kinerja karyawan yang memiliki lebih dari satu peran dapat terjadi ketika karyawan memiliki modal psikologis. Modal psikologis akan mempengaruhi kinerja jika karyawan tersebut dapat mengendalikan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami (Polatci & Akdoğan, 2014).

Ketika perawat memiliki modal psikologis yang tinggi maka akan mendorong perawat untuk meminimalisir adanya konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini dikarenakan adanya modal psikologis tinggi akan memiliki keyakinan serta kemampuan untuk memecahkan masalah dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Adanya hal tersebut menyebabkan perawat dapat membangun hubungan yang seimbang antar pekerjaan dan keluarganya (Karatepe & Karadas, 2014). Hal inilah yang kemudian menyebabkan perawat mampu focus ke pekerjaannya, hingga memperoleh kinerja yang diinginkan.

**Tabel 5.** Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Kesejahteraan Psikologis

		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,142	1,119		29,613	,000
	Y2_totWFC	-,084	,111	-,077	-,758	,450

a. Dependent Variable: Y1\_totKesPsico

### Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Kesejahteraan Psikologis

Hipotesis delapan (H8) dalam penelitian ini yang menyatakan “Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh negatif dan signifikan pada Kesejahteraan Psikologis” **tidak didukung**. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik parsial konflik pekerjaan-keluarga pada kesejahteraan psikologis memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,758 \leq t_{tabel}$  1,985 tingkat signifikansi sebesar  $0,450 \geq 0,05$ . Tidak terdukungnya H8 memberi arti jika konflik pekerjaan-keluarga pada kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh. Ada tidaknya konflik

pekerjaan-keluarga yang dialami oleh perawat tidak akan mengganggu kesejahteraan psikologis yang dirasakan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Vallone dan Donaldson (2001), Sianturi dan Zulkarnain (2013), dan Golparvar et al. (2014) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan pada kesejahteraan psikologis. Hal ini terindikasi karena konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu faktor yang berperan dalam kebahagiaan perawat di tempat kerja.

Kebahagiaan perawat ditandai dengan terciptanya hubungan positif, yang diperoleh melalui interaksi dengan orang-orang penting disekitarnya, termasuk keluarga dan rekan di lingkungan kerjanya (Sianturi & Zulkarnain 2013).

Tidak terdukungnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarganya. Keadaan ini menunjukkan bahwa pekerjaannya sebagai perawat bukan penghalang untuk mengurangi intensitas kebersamaan bersama keluarga. Meskipun terdapat *shift* dalam bekerja, namun para perawat tetap memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul dengan keluarga. Keadaan ini telah dijumpai oleh pihak manajemen rumah sakit yang memberikan kebijakan perawat untuk melakukan pengisian lembar permintaan libur sebelum pembuatan jadwal kerja. Hal ini juga di dukung dengan adanya kemudahan pertukaran *shift* kerja dengan perawat lainnya pada saat keadaan tertentu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh pada kesejahteraan psikologis. Hal ini dikarenakan perawat harus mampu bekerja secara tim. Kolaborasi dalam tim kesehatan sangatlah penting, dikarenakan setiap perawat memiliki pengetahuan, ketrampilan, keahlian dan pengalaman yang berbeda. Adanya tim kerja di karenakan pelayanan kesehatan tidak mungkin dilakukan oleh satu tenaga medis dan dapat mengurangi faktor kesalahan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Selain itu, adanya tim kerja juga dapat menyebabkan terciptanya hubungan baik antar sesama perawat. Hal ini lah yang kemudian menyebabkan setiap perawat dapat dengan mudah bertukar *shift* dengan perawat lainnya ketika ada kepentingan yang mendesak.

Keadaan inilah yang kemudian menyebabkan perawat mampu merasa nyaman dan bahagia di tempat kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Sianturi dan Zulkarnain (2013) yang menunjukkan hubungan baik dengan rekan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu seseorang.

Lebih lanjut Arafa et al. (2003: 319) menyebutkan bahwa dukungan perawat lainnya serta pengalaman kerja dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakan perawat selama bekerja. Sehingga, ada tidaknya konflik pekerjaan-keluarga yang dialami perawat tidak akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis yang dirasakan perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran.

## SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa modal psikologis merupakan salah satu faktor penting perawat dalam mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Selain itu, adanya modal psikologis juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh perawat. Kesejahteraan psikologis dan konflik pekerjaan-keluarga terbukti memediasi pengaruh modal psikologis pada kinerja perawat. Namun, modal psikologis tidak berpengaruh pada konflik pekerjaan-keluarga, serta konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh pada kinerja dan kesejahteraan psikologis perawat di tempat kerja.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran untuk membuat kebijakan yang mampu meningkatkan modal psikologis para perawatnya, seperti mengadakan pelatihan untuk menstimulus modal psikologis para perawatnya, memberikan arahan untuk selalu menjaga hubungan yang harmonis, baik dengan sesama rekan kerja ataupun dengan pasien dan keluarganya, serta memberikan pengaturan jam kerja dan jam lembur yang lebih fleksibel. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti hanya meneliti dua mediasi, yakni kesejahteraan psikologis dan konflik pekerjaan-keluarga. Berbagai faktor-faktor yang dapat menjadi mediasi pengaruh modal psikologis pada kinerja akan di teliti pada penelitian yang akan datang. Saran untuk penelitian yang akan datang adalah agar menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi pengaruh modal psikologis pada kinerja, seperti sikap kerja dan nilai kerja. Selain itu, peneliti juga perlu meneliti pada lain industri/bisnis, seperti pada *marketer*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S & Grunberg, L. 2002 Women Managers and The Experience of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research*. 1 (3): 9-16.
- Arafa, M. A., Nazel, M. W. A., Ibrahim, N. K & Attia, A. 2003. Predictor Of Psychological Well-Being Of Nurse in Alexandria, Egypt. *International Journal of Nursing Practice*. 9: 313-320.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M & Palmer N. F. S. 2010. Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Occupational Health Psychology*. 15 (1): 17-28.
- Babin, B. J & Boles, J. S. 1998. Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences Between Men and Women. *Journal of Marketing*. 62: 77-91.
- Dewi, I. S & Martono, S. 2015. Pengaruh Motivator Intensif Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepercayaan Diri Sebagai Pemediasi. *Management Analysis Journal*. 4 (2): 103-113.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Prieto, C. K., Choi, D. W., Oishi, S & Diener, R. B. 2010. New Well-Being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Soc Indic Res*: 97: 143-156.
- Emerald., T. 2014. Analysis of Psychological Well-Being and Job satisfaction Toward Employees Performance in PT Aristo Satria Mandiri Bekasi, Indonesia. *Proceeding*. Disajikan Pada Kualia Lumpur International Business, Economics and Law Conferece, Kuala Lumpur, Malaysia 31 Mei – 1 Juni 2014.
- Ghoniayah, N & Masurip. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2 (2): 118-129.
- Golparvar, M., Zeraatie, M & Atashpour, H. 2014. The Relationship Of Work-Family Conflict And Spillover With Psychological Dan Physical Well-Being Among Female Nurses. *Journal of Research & Health*. 4 (3): 778-787.
- Guntur, W. 2012. Pengaruh Person-Organization Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal*. 1 (1): 1-7.
- Hairudinor. 2014. The Effect of Compensation on the Psychological Well-Being, Work Engagement and Individua Performance (Case Study on The Nurses of Private Hospitals in South Borneo, Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*. 3 (7): 49-53.
- Hanif, F & Naqvi, S. M. M. R. 2014. Analysis of Work Family Conflict in View of Nurses, in Health Sector of Pakistan. *International Journal of Gender and Women's Studies*. 2 (4): 103-116.
- Kappagoda, U. W. M. R. S., Othman, H. Z. F & Alwis, G. D. 2014a. The Impact of Psychological Capital on Job Performance in the Banking Sector in Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerece*. 3(5): 198–208.
- Kappagoda, S., Othman, H. Z. F & Alwis, G. D. 2014b. Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 2: 102-116.
- Kappagoda, S., Othman, H. Z. F & Alwis, G. D. 2014c. The Impact of Psychological Capital on Job Performance: Development of a Conceptual Framework. *European Journal of Business and Management*. 6 (15): 143-155.
- Karatepe, O. M & Karadas, G. 2014. The Effect of Psychological Capital in Conflict in the Work-Family Interface, Turnover, and Absence Intentions. *International Journal of Hospitality Management*. 43: 132-143.
- Luthans, F. & Avolio, B.J. 2007. *Psychological Capital*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F. 2010. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F., Luthans, K. W & Luthans, B. C. 2004. Positive psychological capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizonz*, 47 (1): 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J & Avey, J. B. 2008. The Mediating Role Of Psychological Capital In The Supportive Organizational Climate – Employee Performance Relationship. *Journal Organizational Behavior*. 129: 219-238.
- Morgan, C. M. Y & Luthans, F. 2015. Psychological Capital and Well-Being. *Stress and Health*. 31.
- Nart, S & Batur, O. 2013. The Relation Between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance: A Study on Turkish Primary Teachers. *European Journal of Research on Eduacation*. 2 (2): 72-81.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S & McMurrian, R. 1996. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applird Psychology*. 81 (4): 400-410.

- Poernomo, U. D & Wulansari, N. A. 2015. Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemeditasi. *Management Analysis Journal*. 4 (3): 190-199.
- Polatci, S & Akdoğan, P. 2014. Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being. *Business and Economic Researh Journal*. 5 (1): 1-15.
- Ranihusna, D & Wulansari, N. A. 2015. Reducing The Role Conflict Of Working Woman: Between Work And Family Centrality. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 6 (2): 214-225.
- Sianturi, M. M & Zulkarnain. 2013. Analisis Work-Family Conflict Terhadap Kesejahteraan psikologis Pekerja. *Jurnal Sains dan Praktik Psikologi*. 1 (3): 207-215.
- Susanty, A & Miradipta, R. 2013. Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri*. 15 (1):
- Tewal, B & Tewal, F. B. 2014. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. 2 (1): 450-456.
- Tho, D. N., Phong, N. D & Quan, T. H. M. 2014. Marketers' psychological capital and performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. 6(1): 36-48.
- Vallone, E. J. G & Donaldson, S. I. 2008. Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time. *Work and Stress*. 15 (3): 214-226.
- Yildirim, D & Aycan, Z. 2008. Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*: 1-12.