

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. *Quality Of Life***

*Quality of Life* adalah kondisi yang dipengaruhi oleh suatu keadaan fisik, mental, maupun kehidupan sosial. World Health Organization, 2024 mengatakan kondisi ini lebih ditekankan pada kondisi pengelolaan stress yang efektif, produktivitas (dalam Castaños-Cervantes et al., 2025). QOL adalah sebuah alat yang dapat mengetahui kondisi kesejahteraan umum manusia yang dilihat melalui domain fisik, psikologis, sosial, lingkungan, dan fungsional (Chen et al., 2025). Menurut Hirakawa et al. (2026) bahwa QOL adalah persepsi individu terhadap kondisi kehidupannya dalam menjalani budaya dan standar nilai tempat mereka menjalani kehidupan yang memiliki hubungan, tujuan, harapan, standar, dan perhatian. Menurut Felce & Perry (dalam Cleofas, 2020) QOL memiliki tiga elemen yaitu kondisi hidup objektif, persepsi subjektif tentang kesejahteraan, dan nilai aspirasi pribadi yang memiliki hubungan timbal balik. Ruggeri (dalam Cleofas, 2020) memberikan pernyataan tentang QOL bahwa kualitas hidup adalah hasil dari interaksi antar individu dan lingkungan mereka, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan.

Kualitas hidup ini dapat disebabkan oleh beberapa hal. Menurut Chen et al. (2025) depresi dan juga kualitas tidur dapat menyebabkan kualitas hidup seseorang. Menurut Hirakawa et al. (2026) *quality of life* dapat dipengaruhi oleh sifat manusia itu sendiri, yaitu temperamen dan juga pengalaman hidup atau bisa disebut

kebiasaan. Kondisi hidup seperti kualitas hidup juga dapat dirasakan oleh pekerja. Mereka yang bekerja juga penting untuk mempunyai kualitas hidup yang baik. Salah satu hal yang membuat kualitas hidup membaik adalah keseimbangan hidup-kerja. Menurut Nasibah et al. (2025) dalam penelitiannya bahwa kualitas hidup yang baik ditandai dengan keseimbangan hidup-kerja. Dalam penelitian tersebut keseimbangan hidup-kerja diukur dari aspek pekerjaan jam kerja, shift malam, dan juga beban pasien. Lalu aspek psikologi yaitu *stress*, *burnout*, dan depresi. Pada aspek kehidupan keluarga ada peran ganda (pekerja dan juga rumah tangga) dan tuntutan budaya terhadap perempuan. Seluruh aspek yang disebutkan memiliki dampak langsung pada kualitas hidup manusia.

Mental manusia memiliki hubungan dengan kualitas hidup manusia. Karena kesehatan mental memiliki pengaruh besar terhadap kualitas hidup, maka kesehatan mental juga tidak kalah pentingnya sebagai inti dari kesejahteraan manusia. Ini dibuktikan pada kesehatan mental sangat terikat dengan orang-orang yang berpenghasilan rendah dan menengah didasari oleh fisik, mental, keyakinan pribadi, dll (Castaños-Cervantes et al., 2025). Oleh karena itu, untuk melanjutkan kehidupannya, manusia mementingkan kesehatan mental yang dapat meningkatkan kualitas hidup. Menurut sejumlah penelitian (Greenberg et al., 2003, dalam (Cleofas, 2020) mengatakan bahwa prestasi dan keterlibatan siswa dengan kesehatan mental yang dapat memberikan dampak yang kuat bagi keberhasilan di sekolah dan pada akhirnya dalam kehidupannya juga (Cleofas, 2020). Menurut Meaden dan Dowswell (2016) melalui studi longitudinal mereka menunjukkan bahwa kualitas hidup remaja yang berhubungan dengan kesehatan dapat berubah

seiring waktu yang dipengaruhi oleh teman sebaya. Kualitas pertemanan dan keterlibatan siswa ditemukan berkaitan dengan kualitas hidup siswa dalam suatu kelompok di Malaysia (Thien & Razak, 2013, dalam Cleofas, 2020).

Lalu ada banyak penelitian yang membuktikan bahwa kualitas hidup sangat melekat pada siswa/mahasiswa. Konteks melekat ini ialah bahwa kualitas hidup dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek pada mahasiswa/siswa. Peneliti sebelumnya mengatakan hasil penelitiannya yaitu, terdapat hubungan signifikan terhadap kualitas hidup mahasiswa dengan kesejahteraan psikologis dan tekanan psikologis (Cleofas, 2020). Peneliti terdahulu yang membahas variabel kualitas hidup juga menemukan bahwa depresi, kecemasan, stress, dan kualitas hidup dapat mengganggu jam tidur mahasiswa (Taylor, Bramoweth, Grieser, Tatum, dan Roane, 2013, dalam (Mikołajczyk, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas hidup memiliki peran yang sangat penting bagi setiap individu terlebih lagi pada mahasiswa. Mahasiswa cenderung merasa kehidupan pendidikannya sangat mempengaruhi kehidupannya sehari-hari, seperti stress, produktivitas, mental, dan sosial, yang bisa mempengaruhi kualitas hidup. Kualitas hidup ini memiliki fungsi bagi psikologis manusia, yaitu menjadi tolak ukur terhadap kehidupan mahasiswa yang sedang dijalani, apakah memiliki kehidupan yang membantu mereka mencapai tujuan hidup atau tidak. Kualitas hidup juga dapat menjadi evaluasi subjektif individu terhadap kehidupan mahasiswa.

Sesuai dengan penjelasan yang memberitahu banyak sekali faktor-faktor terganggunya kondisi hidup seorang dan menurunkan kualitas hidupnya, maka penelitian ini menggunakan dimensi SEQOL dari kerangka teori QOL (Integrative

Quality of Life) yang memandang kualitas hidup yang bergerak dari domain subjektif hingga objektif, dan ini berhubungan dengan dekat untuk mencerminkan kondisi kualitas hidup seseorang. IQOL terdiri dari delapan dimensi yaitu, *well-being* (kesejahteraan hidup), *satisfaction with life* (kepuasan hidup), *happiness* (kebahagiaan), *meaning in life* (makna hidup), *biological order* (keseimbangan biologis), *realizing life potential* (mewujudkan potensi diri), *fulfillment of needs* (pemenuhan kebutuhan), dan *objective factors* (kemampuan dalam memenuhi norma sosial) (Ventegodt et al., 2003). Dengan menggunakan teori ini, maka penelitian ini akan melihat kualitas hidup secara menyeluruh.

### **2.1.2. Work-Life Balance**

Mikołajczyk (2020) mengatakan *work-life balance* adalah sebuah konsep manajemen waktu yang sudah ada sejak tahun 1970-an, namun dikarenakan adanya perkembangan zaman, kondisi kehidupan ini mendapatkan perhatian besar karena dipandang penting. WLB memiliki arti yaitu cara individu menyeimbangkan waktunya untuk kehidupan kerja dan pribadi. *Work-life balance* adalah sebuah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tekanan yang diterima dari kehidupan pekerjaan dan juga kehidupan pribadi, termasuk keluarga dan peran lainnya (Brough et al., 2020). Definisi lainnya yang dicetuskan oleh peneliti lain adalah bahwa WLB adalah pembagian sumber daya yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga atau peran kehidupan lainnya. Karin Kirchmeyer (2000) keseimbangan dapat tercapai ketika waktu, energi, serta komitmen diatur secara merata di seluruh peran kehidupan. Kemudian menurut Marks & MacDermid

(1996) mengatakan keseimbangan peran sebagai kondisi ketika individu tersebut dapat memenuhi perannya dalam kehidupannya (dalam Brough et al., 2020).

WLB perlu untuk diteliti atau dicari lebih dalam karena memiliki dampak yang serius bagi kehidupan seorang individu yang memiliki peran ganda terkhususnya pada keluarga dan pekerjaan. Menurut Casper et al., (2018) Dampak WLB yang dapat dirasakan adalah ketika seseorang meningkatkan keseimbangan hidupnya, maka akan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi sampai kepuasan hidup yang tinggi juga (Kalliath & Brough, 2008, dalam Brough et al., 2020). Lalu ketika keseimbangan mulai tercapai dan terjaga, maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan kehidupannya karena merasa puas dengan kerja dan kehidupan pribadinya. Karena kehidupannya terjaga seimbang, individu tersebut bisa fokus pada kemampuannya dan meningkatkan performa serta produktivitasnya. Tidak hanya pada diri sendiri, namun dampak ini bisa dirasakan oleh sekelilingnya yaitu pada lingkungan pekerjaan dan keluarganya. Kehidupan ini dapat terjaga seimbang dengan beberapa upaya yang dapat dilakukan, yaitu memiliki komitmen yang tinggi, meningkatkan keterlibatan, memiliki hubungan kerja yang baik. Dengan upaya tersebut akan meningkatkan kepuasan hidup (Kalliath & Brough, 2008; Greenhaus & Powell, 2006; Casper et al., 2018, dalam Brough et al., 2020).

WLB sangat dirasakan oleh seseorang atau sekelompok yang menjalani kehidupan peran ganda. Termasuk mahasiswa yang biasanya menjalankan beberapa peran sekaligus, yaitu kerja, keluarga, dan juga studi mereka (Pookaiyaudom, 2015, dalam Ayadurai, 2018). Seorang mahasiswa-pekerja

memerlukan keseimbangan kehidupan ini, karena jika tidak maka akan menyebabkan stress dan penurunan kepuasan hidup, jika ini terjadi maka akan menghalangi kegiatan para mahasiswa-pekerja (Olson, 2014). Namun jika tercapai, WLB akan memberikan pengaruh positif pada mahasiswa-pekerja yaitu, kesehatan, kepuasan hidup, produktivitas (Kulik, 2025). Dalam berbagai literatur bahwa *work-life balance* (WLB) mengacu pada dua perspektif yang juga akan dibahas pada penelitian ini yaitu *role conflict* dan *role enrichment* (Kulik, 2025).

#### **2.1.2.1. *Work-Family Conflict/Family-Work Conflict***

Menurut Kahn et al., 1964 (dalam Reimann et al., 2022) *Work Family Conflict* adalah konflik yang terjadi karena adanya tuntutan dari keluarga yang bisa memberikan dampak pada pekerjaan atau begitu juga sebaliknya, lalu akan memberikan kesulitan bagi individu dalam memenuhi peran dan tanggung jawabnya pada domain lain (keluarga). Karena konflik yang terjadi antara keluarga dan pekerjaan ini memiliki dua dimensi yang saling berhubungan, maka pengertiannya pun sedikit berbeda.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) WFC adalah sebuah konflik yang terjadi di antara keluarga dan pekerjaan dari sebuah individu. Konflik ini dapat hadir di kehidupan karena adanya tuntutan dan ekspektasi secara bersamaan, sehingga menimbulkan tekanan waktu, beban emosional, dan gangguan peran (dalam Stevani et al., 2025). Konflik dari pekerjaan ke keluarga dapat disebut (*work-family conflict*) dan konflik atau hambatan dari keluarga ialah (*family-work conflict*). WFC dapat muncul dikarenakan

ketidakmampuan individu untuk memisahkan peran kerja dan keluarga. Menurut penelitian sebelumnya mengatakan bahwa mahasiswa rentan terkena risiko *stress*, kelelahan, *burnout*, karena mereka harus menjalani beberapa peran yang diambil secara tumpang tindih (Chuang et al., 2024; Stevani et al., 2025; Amalia et al., 2025; Efendy et al., 2023; Imanuel et al., 2023; Monalisa et al., 2024; Anam & Hitipeuw, 2022, dalam Li & Zhong, 2022). Menurut Chang, Zhou, Wang and Heredero (2017) bahwa WFC merupakan konflik peran antara dua domain penting, yaitu domain pekerjaan dan keluarga. Konflik ini terjadi dapat terjadi karena melakukan peran ganda sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga (Isa & Indrayati, 2023).

Ketika ketidakmampuan itu dialami maka akan terjadi stress. Menurut Lingard & Francis, 2006) ketika mengalami konflik ini dapat dilakukan beberapa hal dalam mengatasi masalah ini yaitu, mencari dukungan dari atasan, teman kerja, dan juga organisasi. Sehingga *work-family conflict* dapat teratasi dan tanggung jawab kedua peran tersebut dapat seimbang (dalam Isa & Indrayati, 2023). Beberapa faktor juga dapat menyebabkan terjadinya WFC, dalam penelitian dikatakan bahwa orang-orang yang memiliki dua peran secara otomatis mendapatkan tuntutan yaitu sebuah tanggung jawab, harapan, tugas, dan komitmen. Hal ini yang bisa memicu adanya konflik dari setiap peran yang dialami individu (Isa & Indrayati, 2023). Menurut Creed et al., 2022; Samra et al., 2021; Wahyudin et al. (2025) dalam konteks mahasiswa yang bekerja, WFC meluas menjadi

konflik pekerjaan-studi-keluarga, di mana mahasiswa harus menyeimbangkan peran sebagai pekerja dan anggota keluarga, namun juga peran sebagai mahasiswa (Stevani et al., 2025). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki risiko lebih tinggi mengalami kelelahan, *stress*, *burnout*, dan penurunan prestasi akademik akibat tekanan kumulatif dari tiga peran yang saling tumpang tindih. Beberapa mahasiswa menggunakan waktu konflik ini sebagai bahan evaluasi tentang peran mereka di setiap aspek yang sedang dijalani (Stevani et al., 2025)

Konflik antara keluarga dan tempat pekerjaan ini memiliki hubungan dua arah. Jika ada WFC maka hubungan konflik dari arah yang berbeda adalah dari keluarga ke pekerjaan atau disebut *work-family conflict* (FWC). Jika WFC konfliknya datang dari tempat pekerjaan, maka FWC konflik yang datang dari keluarga. Keluarga merupakan sumber dukungan sosial yang paling penting dalam menyelesaikan masalah yang terjadi antara keluarga dan pekerjaan. Jika individu ini menerima bantuan dari teman atau keluarga maka akan mengurangi stres serta masalah emosional yang muncul akibat rutinitas sehari-hari (Öztürk et al., 2025). Menurut Udasi (2019) adalah FWC merupakan salah satu konflik peran. Menurut Buonocore & Russo (2012) konflik peran dapat hadir ketika individu menghadapi dua atau lebih peran yang secara bersamaan memunculkan perbedaan harapan dan tuntutan. Menurut Kalenkoski (2015) FWC adalah masalah yang dialami ketika tekanan dari keluarga lebih dominan dan pekerjaan menjadi

tidak kompatibel. Sehingga keterlibatan individu menjadi lebih sulit akibat adanya peran keluarga (Misfin et al., 2025).

*Family-Work Conflict* (FWC) menurut Frone, Yardley, & Markel (1997) merupakan konflik yang berasal dari domain keluarga sehingga menimbulkan permasalahan pada domain pekerjaan, sehingga membuat kesejahteraan hidup seseorang terganggu. Menurut Schaufeli & Taris (2014) FWC adalah kondisi seseorang yang menjalani tanggung jawab pada keluarga sehingga membatasi proses tanggung jawab pada pekerjaan. Menurut Amstad et al. (2011) FWC adalah kondisi ketika individu memikirkan permasalahan secara berkepanjangan sehingga mempengaruhi pekerjaannya dan berdampak negatif pada kesejahteraan kerja (Uslukaya et al., 2025). Jika hal ini diteruskan, maka akan menimbulkan dampak negatif bagi individu karena dapat menyebabkan stres yang bisa mengganggu peran-peran yang sedang dijalankan. Jika lingkungan kerja mahasiswa memburuk, maka bisa memberikan efek negatif pada konflik yang dihadapi dan akan semakin memburuk. Menurut Jamadin et al. (2015) jika keadaan dibiarkan semakin memburuk, akan mempengaruhi kinerja pekerja-mahasiswa (Uslukaya et al., 2025).

Dapat disimpulkan bahwa WFC/FWC ini adalah suatu kondisi yang memiliki kemungkinan terjadi bagi para SDM atau mahasiswa yang memiliki peran ganda sebagai profesional dan juga sebagai anggota keluarga. Konflik ini datang karena individu tersebut memiliki hubungan yang melekat pada kedua perannya dan tidak dapat dipisahkan hingga

mendapatkan tuntutan dan juga ekspektasi dari individu tersebut. Bagi pekerja-mahasiswa, hal ini tidak dapat dihindari karena tuntutan studi turut menekan mereka dalam menjalankan peran sebagai pekerja dan anggota keluarga secara bersamaan. Jika dibawa ke dalam konteks pekerja-mahasiswa konflik ini tidak baik bagi mereka karena jika sudah terkena konflik ini mereka harus memahami situasi dan tidak memperkeruh keadaan, karena dapat memperburuk kinerja pekerja.

Berdasarkan teori di atas yang menjelaskan faktor dan dampak WFC maupun FWC, maka penelitian ini menggunakan dimensi instrumen yang mengukur kedua konflik domain yang timbal balik. Ada tiga bentuk konflik yaitu, *time-based conflict* (konflik dikarenakan waktu), *strain-based conflict* (konflik dikarenakan tekanan), dan *behaviour-based conflict* (konflik dikarenakan perilaku) (Carlson et al., 2000).

#### **2.1.2.2. *Work-Family Enrichment/Family-Work Enrichment***

Dalam kehidupan seseorang, tidak hanya konflik yang terjadi namun dibutuhkan juga *enrichment* atau juga disebut pengayaan. Menurut Edwards & Rothbard (2000) *Work-family enrichment* ini adalah pengalaman seorang individu mendapatkan energi positif dari pekerjaan sehingga mempengaruhi kehidupan di rumah/keluarga. Sebuah penelitian terdahulu mengatakan bahwa *work-life enrichment* meningkatkan kepuasan kerja bagi seseorang karena mampu mencapai *enrichment* atau keseimbangan yang saling menguatkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Sasikumar & Sujatha,

2024). Konstruk yang melibatkan pekerjaan dan keluarga ini memiliki dua arah, itu yang disebut WFE dan FWE (Kawakita & Hosoda, 2024)

Menurut Deng et al., 2025 WFE adalah fenomena yang terjadi ketika sumber daya dari domain kerja berkontribusi pada fungsi keluarga yang lebih efektif memungkinkan karyawan mengintegrasikan peran kerja dan keluarga, begitu juga sebaliknya. Menurut (Kawakita & Hosoda, 2024) hubungan positif yang terbentuk dari peran yang ada pada keluarga dan pekerjaan, dapat meningkatkan kualitas hidup. WFE didasarkan oleh *spillover* merujuk pada pengalaman dalam satu domain, seperti suasana hati, keterampilan, nilai-nilai, dan perilaku yang distransfer ke peran lain. Beberapa sumber daya yang membentuk *spillover* yaitu keterampilan & perspektif, sumber daya psikologis dan fisik, sumber daya media sosial, fleksibilitas, dan sumber daya material. Faktor atau pendukung terjadinya fenomena ini adalah dukungan dari atasan, rekan kerja, serta anggota organisasi, juga keluarga. WFE juga berkaitan positif dengan hasil terkait pekerjaan, keluarga, kesehatan, dan juga kesejahteraan. Menurut Greenhaus & Powell (2006) WFE adalah konsep yang merepresentasikan hubungan positif antara pekerjaan dan keluarga, didefinisikan sebagai pengalaman dalam satu peran yang dapat meningkatkan kualitas hidup dalam peran lainnya, atau dengan kata lain pengalaman dalam satu peran meningkatkan kualitas hidup dalam peran lainnya (Kashyap & Arora, 2022).

Menurut Kalliath et al., (2019) terjadi ketika sumber daya yang diperoleh untuk berpartisipasi dalam peran kerja memfasilitasi pemenuhan

peran keluarga. Pada teori yang terdapat bahwa WFE ini mampu meningkatkan kehidupan individu. Dalam konteks mahasiswa-pekerja yang juga memiliki interaksi dengan keluarganya, akan memberikan dampak yang efek positif yang jelas dirasakan ketika mencapai atau merasakan *enrichment* dari salah satu domain. Karena mahasiswa pekerja dan juga pendidikan pascasarjana memiliki porsi kesulitan yang memiliki tingkatan khusus, akan memerlukan dukungan atau energi positif dari lingkungan sekitar untuk mendukung berjalannya peran kerja mereka. Ketika energi positif tersebut membuahkan hasil yang baik, akan menghasilkan sebuah pencapaian dan tujuan yang mereka ingin capai maka akan meningkatkan kualitas interaksi pada keluarga dan pekerjaan mereka (Kalliath et al., 2019).

WFE juga memiliki dua arah dari setiap perannya, yaitu dapat disebut FWE (*family-work enrichment*) yaitu pengalaman pada peran keluarga meningkatkan kualitas pekerjaan. Sedangkan menurut Greenhaus & Powell (2006) FWE adalah pengalaman atau suatu kejadian yang dirasakan oleh pribadi seseorang yang dapat meningkatkan kualitas hidup dalam peran lainnya, dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja (Kalliath et al., 2019). Dalam penelitian Xu et al., (2023) FWE adalah suatu kejadian yang meningkatkan kualitas dari domain lain ke domain lainnya. FWE terjadi ketika sumber daya yang diperoleh dari partisipasi dalam peran keluarga meningkatkan kinerja kerja. Menurut Carlson et al. (2006) *Family-work conflict* (FWC) sebuah konsep yang memberi energi pada karyawan

berprestasi tinggi dan membantu mengurangi beban stress dan juga beban yang dibawa dari pekerjaan, karena adanya tugas atau peran lainnya dari tempat pekerjaan (Tresi & Mihelič, 2020). Ketika dari dalam keluarga memberikan dukungan pada individu atau juga pasangan (suami-istri) maka hal tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan (Misfin et al., 2025). Dapat disimpulkan bahwa mereka yang merasakan FWE adalah sesuatu hal positif yang diharapkan bisa dirasakan oleh setiap individu yang memiliki peran ganda terkhususnya pekerjaan dan peran keluarga, karena FWE adalah salah satu kondisi kehidupan yang bisa meningkatkan kepercayaan diri seseorang, sehingga kemampuannya pun dapat berkembang, dan kinerjanya atau kontribusi dari kedua peran tersebut dapat dimainkan dan menguntungkan kedua belah pihak.

Dalam penelitian Chan et al. (2016) ketika individu yang mengalami peran ganda atau memiliki peran sebagai pekerja dan juga sebagai anggota keluarga, lalu mendapatkan dukungan atau *enrichment* tinggi dari *family-work* memiliki dampak positif bagi SDM tersebut, yaitu meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas kerja (dalam Kalliath et al., 2019). Kehadiran *family-work enrichment* memiliki pengaruh positif lainnya yaitu meningkatkan kepercayaan diri dalam kemampuannya di tempat kerja mereka. (Kashyap & Arora, 2022). Hsu et al. (2016) mengatakan bahwa FWE sudah terbukti memberikan manfaat bagi individu. Salah satu manfaat tersebut adalah meningkatnya emosi positif sebagai konsekuensi dari keberhasilan individu dalam menjalankan peran keluarga,

yang pada akhirnya mendukung pelaksanaan peran di lingkungan kerja. (dalam Xu et al., 2023).

Menurut Mishra (2015) penyebab yang membuat seseorang merasakan FWE adalah ketika interaksi peran keluarga dan pekerjaan dapat menciptakan efek sinergis di mana energi atau pengalaman yang positif dalam kehidupan keluarga sehingga meningkatkan kinerja, begitu juga sebaliknya (Gashi Tresi & Mihelič, 2020). Konteks pada penelitian ini membahas perihal FWE yang ada pada pelajar terkhususnya mahasiswa-pekerja. Siswa yang mendapatkan atau merasakan *family-work enrichment* juga merasakan manfaat *role enrichment* yang berarti bahwa mahasiswa merasa lebih semangat, aktif dan positif secara emosional. Karena pekerja-mahasiswa memiliki beberapa peran yang dijalankan tentu membuat kebingungan atau konflik, sehingga ketika adanya FWE pada mahasiswa-pekerja mereka dapat menyeimbangkan beberapa peran atau tanggung jawab yang mereka jalani. Karena dengan energi positif yang mempengaruhi psikologis mereka, sehingga bisa memotivasi diri sendiri dan performa pekerjaan serta akademik pun dapat meningkat (Kulik, 2025)

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini memakai instrumen yang dapat mengukur WFE dan FWE. Tiga bentuk yang menggambarkan WFE, development (perkembangan pekerjaan sehingga meningkatkan interaksi keluarga), affect (pekerjaan yang menciptakan suasana hati yang positif hingga pada kehidupan keluarga), dan capital (sumber daya yang diperoleh dari tempat kerja dibawa pada kehidupan keluarga) (Carlson et

al., 2006; Zhao et al., 2023). Instrumen yang menggambarkan FWE adalah *development*, *affect*, dan *efficiency* (pengalaman dalam keluarga yang meningkatkan efisiensi individu dalam menjalankan peran pekerjaanya) (Carlson et al., 2006; H. Xu & Zhao, 2024).

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**

**Peneliti Terdahulu**

| No. | Judul, Peneliti, Tahun Artikel                                                                                                                | Variabel Penelitian Dan Kaitan dengan Hipotesis                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Metode Penelitian                                           | Hasil Penelitian                                                                                                                                           |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | <i>The Relationship of Work Life Balance and the Quality of Life among Employees Studying Part Time</i><br>Talip, Zaiton Hassan, et al (2020) | 1. <i>Work-Family Conflict</i> pada <i>Quality of Life</i> (positif/ berpengaruh)<br>2. <i>Family-Work Conflict</i> pada <i>Quality of Life</i> (negatif)<br>3. <i>Work-Family Enrichment</i> pada <i>Quality of Life</i> (negatif)<br>4. <i>Family-Work Enrichment</i> pada <i>Quality of Life</i> (positif)<br><b>(H1, H2, H3, H4)</b> | <i>Uji Korelasi Rank-Order</i>                              | Menunjukkan terdapatnya korelasi signifikan antara WFE dan kualitas hidup. Namun tidak signifikan positif pada konflik keluarga-kerja pada kualitas hidup. |
| 2.  | <i>The Effect Of The Work-Family Conflict, Subjective Socio-Economic Status,</i>                                                              | 1. <i>Subjective Socio-Economic Status</i> pada <i>QOL</i> (positif/ berpengaruh)                                                                                                                                                                                                                                                        | <i>Descriptive Analysis, Standard Deviation, Number and</i> | Hasil dari penelitian ini dari meneliti objek sebanyak 392 wanita yang                                                                                     |

|    |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p><i>And Physical Activity On The Perceived Quality Of Life Of Working Women In Iran: The Mediating Role Of Quality Of Work Life</i></p> <p>Nader Rajabi-Gilan, Shirin Zardoshian, Neda Sarabi, dan Mehdi Khezeli (2025)</p> | <p>2. <i>Physical Activity</i> pada <i>Quality of Life</i> (positif/berpengaruh)</p> <p>3. <i>Quality of Working Life</i> pada <i>Quality of Life</i> (positif/berpengaruh)</p> <p>4. <i>Work-Family Conflict</i> pada <i>Quality of Life</i> (negatif)</p> <p>5. <i>QWL</i> memediasi <i>SSS &amp; QOL</i> (H1)</p> | <p>percentage, Pearson Correlation, dan structural equation model-SEM</p> | <p>bekerja di pemerintahan, mengatakan bahwa variabel SSS lebih tinggi menunjukkan signifikan positifnya pada variabel <i>Quality of Working Life</i>, dan kualitas kehidupan pekerjaan berpengaruh pada kualitas hidup manusia.</p> |
| 3. | <p><i>Work-Family Conflicts, Psychological Well-being and Quality of Life among Working Officials: A Comparative Study</i></p> <p>Aqeel Ahmad Khan, Bisma Akhlaq, Aftab Hussain, Yasmin Akhtar. (2023)</p>                    | <p>1. <i>WFC</i> pada <i>Phycological Well-Being</i> (positif/berpengaruh)</p> <p>2. <i>WFC</i> pada <i>Quality of Life</i> (positif/berpengaruh)</p> <p>3. <i>Phycological Well-Being</i> pada <i>Quality of Life</i> (positif/berpengaruh) (H1)</p>                                                                | <p>Cross sectional, Uji Korelasi, Uji T dan Anova</p>                     | <p>Hasil Penelitian ini mengatakan bahwa terdapat hubungan signifikan negatif terhadap <i>WFC</i> pada <i>PWB</i>, <i>WFC</i> pada <i>Quality of Life</i>, <i>Phycological Well-Being</i> pada <i>Quality of Life</i></p>            |
| 4. | <p><i>The Mediating Role Of Work-Family Conflict On The Effect Of Workload Overview On The Quality Of Life: An Implementation In The Health Sector.</i></p> <p>Korkmazer F. &amp; Aksoy A.,</p>                               | <p>1. <i>Workload-WFC</i> pada <i>QOL</i> (positif/berpengaruh)</p> <p>2. <i>Workload</i> pada <i>QOL</i> (negatif)</p> <p>3. <i>Workload</i> pada <i>WFC</i> (positif/berpengaruh)</p>                                                                                                                              | <p>SEM, Spearman Correlation, Mann Whitney &amp; Kruskal Wallis Test</p>  | <p>Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa Over workload meningkatkan <i>QOL</i>. Lalu <i>WFC</i> dapat menurunkan <i>QOL</i>, workload tidak berpengaruh pada <i>QOL</i>, dan <i>FWC</i> sebagai</p>                             |

|   |                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | (2020)                                                                                                                                        | <p>4. <i>Workload</i> pada QOL (positif/berpengaruh)</p> <p>5. WFC pada QOL (positif/berpengaruh)</p> <p>6. FWC pada QOL (positif/berpengaruh)</p> <p>7. Perbedaan <i>workload</i>, WFC, berdasarkan demografi (positif/berpengaruh). QOL berdasarkan demografi (negatif)</p> <p><b>(H1, H2)</b></p>                                                     |     | mediator yang menghubungkan workload dan QOL.                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 5 | <p><i>Work-Family-Conflict And Family-Work Conflict And Their Effect On Quality Of Life Among Industry Workers</i></p> <p>A. Pandu (2019)</p> | <p>Work-family conflict, family-work conflict.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan RR-WFC (positif)</li> <li>2. Hubungan WA &amp; OH-WFC (positif)</li> <li>3. Hubungan CP – WFC (Positif)</li> <li>4. Hubungan JI – WFC (Positif)</li> <li>5. Hubungan CRFO – WFC (Positif)</li> <li>6. Hubungan JR &amp; WP-WF (Positif)</li> </ol> | SEM | <p>Penemuan dari penelitian ini adalah variabel RR memiliki pengaruh yang paling kuat pada WFC dan hasilnya negatif. Pada FWC variabel yang memiliki pengaruh besar adalah EH &amp; FM yang memiliki hasil negatif. QOL dengan WFC dan FWC memiliki hasil yang sama yaitu berpengaruh tinggi.</p> |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  |  |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  |  | 7. Hubungan FS<br>- FWC<br>(Positif)<br>8. Hubungan FS<br>- FWC<br>(Positif)<br>9. Hubungan<br>SC – FWC<br>(Positif)<br>10. Hubungan<br>DC – FWC<br>(Positif)<br>11. Hubungan<br>EH & FM –<br>FWC<br>(Positif)<br>12. Hubungan CE<br>- FWC<br>(Positif)<br>13. Hubungan<br>WFC – QOL<br>(Positif)<br>14. Hubungan<br>FWC – QOL<br>(Positif)<br><b>H2</b> |  |  |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

Penelitian terdahulu dari (Talip et al., 2020) ini berasal dari Malaysia yang berjudul *The Relationship of Work Life Balance and the Quality of Life among Employees Studying Part Time*. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan terdapatnya korelasi signifikan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dan kualitas hidup, serta signifikan dan positif antara pengayaan keluarga-pekerjaan dan kualitas hidup pada kelompok tersebut.

Penelitian ini dari negara Iran yang berjudul *The Effect Of The Work-Family Conflict, Subjective Socio-Economic Status, And Physical Activity On The Perceived Quality Of Life Of Working Women In Iran: The Mediating Role Of*

*Quality Of Work Life (Rajabi-Gilan et al., 2025)*. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh atau ketiga variabel itu memiliki hubungan signifikan positif pada QOL, salah satunya ialah WFC yang berpengaruh pada QOL.

Penelitian yang berjudul penelitian ini adalah *Work-Family Conflicts, Psychological Well-being and Quality of Life among Working Officials: A Comparative Study* oleh (Khan et al., 2023). Penelitian ini menemukan hasil dengan tiga variabel yang menunjukkan arah yang signifikan negatif terhadap QOL dengan WFC, *Psychological Well-Being*.

Penelitian terdahulu yang meneliti hipotesis yang sama dengan penelitian ini ditulis oleh (Dilmaghani et al., 2022) Penelitian ini meneliti bagaimana hubungan WFC dengan *Professional Quality of Life (ProQOL)* Hasil penelitian ini mengatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan terhadap WFC dan ProQOL. Semua dimensi WFC (burnout dan kepuasan kerja) memiliki hubungan positif juga.

Pada tahun 2020 peneliti F et al. (2020) yang membahas tentang topik WFC/FWC dengan judul “İşyükü Fazlalığının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü” atau “*The Mediating Role Of Work-Family Conflict On The Effect Of Workload Overview On The Quality Of Life: An Implementation In The Health Sector*”. Hasil dari penelitian mengatakan bahwa hipotesis yang ada pada artikel ini terbukti berpengaruh.

Penelitian terakhir yang membahas hipotesis yang sama dengan penulis ialah, *Work-Family Conflict and Family-Work Conflict and Their Effect on Quality of Life among Leather Industry Workers* (Pandu, 2019). Dengan menggunakan kuesioner dan populasi sebanyak 761 pekerja, hasil yang dibawa penelitian ini

adalah WFC dan FWC berpengaruh signifikan terhadap QOL. WFC juga memiliki pengaruh besar terhadap QOL dibanding FWC.

## **2.3. Pengembangan Hipotesis**

### **2.3.1. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Quality Of Life***

Ketika individu menjalankan dua peran yang penting yaitu keluarga dan pekerjaan maka akan timbul suatu konflik yang bisa mempengaruhi individu tersebut (Uslukaya et al., 2025)). Konflik ini dinamakan dengan *work-family conflict*. Hubungan *work-family conflict* pada *quality of life* adalah karena konflik dari tempat kerja yang akhirnya mempengaruhi kehidupan pada keluarga/rumah dapat terganggu, sehingga dua peran yang begitu penting memiliki konflik yang mengganggu keseimbangan atau kualitas hidup seseorang.

Sebuah perusahaan penting untuk memperhatikan kualitas hidup karyawan mereka. Kualitas karyawan dapat ditingkatkan melalui keluarga dan karyawan itu sendiri (Diana et al., 2022). Menurut Kossek & Lee (2017) bahwa konflik keluarga-pekerjaan dapat membuat peran tersebut tidak seimbang dan susah untuk dijalankan (dalam Noel Mweta, Patrick Juma, 2025). WFC penting untuk dikendalikan agar kehidupan para karyawan dapat berjalan dengan baik. Hubungan yang membuktikan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh dengan *quality of life* dapat dikatakan dari penelitian terdahulu yang juga meneliti variabel yang sama bahwa beberapa penelitian memiliki perbedaan dalam penemuan mereka. Khan et al., (2023)

mengatakan bahwa WFC pada perempuan lebih tinggi daripada laki-laki. Lalu dari Ramadhanti et al., (2022) menunjukkan bahwa WFC yang memiliki komunikasi, dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan pada QOL. Namun pada penelitian Al-Hammouri et al., (2023) menunjukkan bahwa QOL tidak memiliki hubungan atau berhubungan negatif dengan WFC/FWC (dalam Rajabi-Gilan et al., 2025) Dengan memiliki beberapa perbedaan penelitian, ini mengapa hal ini menarik untuk dibahas pada penelitian, karena dengan lokasi dan juga kondisi sedikit berbeda dari peneliti lainnya.

**H1: *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Quality of Life*.**

### **2.3.2. Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap *Quality of Life***

Pada variabel ini membahas alur konflik yang berkebalikan dari variabel independen pertama, yaitu FWC (family-work conflict). Memiliki pengertian yang hampir sama, yaitu konflik yang dibawa dari rumah/keluarga hingga mengganggu peran di tempat pekerjaan. FWC atau dikenal *family-work conflict* adalah fenomena yang terjadi dalam keluarga individu sehingga memberikan dampak pada individu tersebut untuk menjalankan perannya di pekerjaan. Sedangkan kualitas hidup dapat membantu individu untuk mengevaluasi hidup, reaksi pada suatu peristiwa, lalu tingkat kepuasan atau kesenangan hidupnya. Untuk menyikapi konflik

yang terjadi pada individu/karyawan membuat mereka butuh akan kualitas hidup yang memumpuni (Rajabi-Gilan et al., 2025).

F et al. (2020) mengatakan bahwa FWC sudah terbukti memiliki hubungan yang signifikan dan negatif berpengaruh bagi QOL. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa tuntutan keluarga yang mengganggu ranah kehidupan pekerjaan menciptakan benturan yang merusak kesejahteraan individu secara keseluruhan. Pada penelitian tersebut FWC sebagai mediasi variabel beban kerja. Hasilnya sebagai mediator adalah beban kerja yang berlebihan merusak kualitas hidup dan juga FWC yang dapat menular pada QOL seseorang. FWC dapat dirasakan memperburuk QOL ketika individu pekerja merasakan tidak ada keteraturan dalam tanggung jawab serta jam kerja. Dari penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa pengaruh FWC lemah pada QOL bagi para pekerja/karyawan (Pandu, 2019). Pada penelitian tersebut mengatakan FWC tidak terlalu memiliki signifikan yang tinggi berpengaruh pada QOL karena adanya faktor-faktor prediktor yang kurang mempengaruhi kualitas hidup mereka.

Tidak hanya pada keseimbangan kualitas hidup secara umum/menyeluruh, namun FWC ini bisa dilihat dari bagaimana interaksi individu yang bisa mempengaruhi kualitas hidupnya. Menurut De Clercq et al. (2017) bahwa meskipun individu mengalami FWC yang bisa mengurangi sumber daya di tempat kerja mereka masih bisa menjalankan perannya sebagai pekerja dengan baik, ditambah dengan adanya nilai dan etika yang positif di tempat pekerjaan mereka. Lalu dari peneliti terdahulu

yang meneliti FWC memperlihatkan pengaruhnya pada QOL adalah dari Farradinna et al. (2019) bahwa FWC secara signifikan memengaruhi kesejahteraan psikologis dosen perempuan. Individu yang lebih memprioritaskan tanggung jawab rumah tangga dibandingkan pekerjaan cenderung mengalami penurunan kesejahteraan psikologis di tempat kerja, meskipun terdapat *positive spillover* dari keluarga ke pekerjaan. Maka dapat disimpulkan dari penemuan-penemuan peneliti sebelumnya adalah semakin tinggi tingkat FWC maka semakin rendah QOL seseorang, khususnya dalam aspek psikologis mereka (Talip et al., 2020).

**H2: *Family-Work Conflict* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Quality of Life*.**

### **2.3.3. Pengaruh *Work-Family Enrichment* dengan *Quality of Life***

WFE atau *work-family enrichment* adalah sesuatu yang dirasakan yang bersumber dari perolehan energi positif dalam keluarga maupun pekerjaan. Ketika mendapatkan sesuatu atau pengayaan dari tempat kerja memuat individu ingin membagikannya pada bidang lainnya, begitu juga ketika individu mendapatkan pengayaan dari keluarga, individu tersebut pun akan membagikannya pada bidangnya yang lain (Jannah et al., 2022). Perasaan positif dan juga efek yang dirasakan peran lain ketika individu memperoleh pengayaan maka hal tersebut mampu membuat seseorang sensitif atau terkena efek dalam merasakan kesenangan tersebut sehingga meningkatkan kualitas hidup. Karena kualitas hidup berkaitan dengan seberapa puas atau

bahagia seseorang, yang dipengaruhi oleh kesehatan. Kualitas hidup merupakan indikator utama baik bagi kesehatan fisik maupun mental.

*Work-Family Enrichment* (WFE) adalah konsep keseimbangan yang menjelaskan bagaimana pengalaman dan emosi positif yang diperoleh oleh seseorang di tempat kerja dapat meningkatkan kualitas hidup keluarga (Rastogi & Chaudhary, 2018; Vieira et al., 2018; dalam (Marsya Aulia Rizkita & Kukuh Judy Handojo, 2024). Maka bagi individu WFE adalah sumber daya positif dalam domain pekerjaan dan keluarga yang memungkinkan untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang (Talip et al., 2020). Kualitas hidup memiliki banyak elemen atau indikator. Indikator yang sering diketahui adalah *well-being* dan *life satisfaction* (Cai et al., 2021).

Kualitas hidup memiliki dua dimensi yaitu subjektif dan objektif. Namun yang paling penting adalah dimensi subjektif. Dimensi subjektif terdiri dari *well-being* (kesejahteraan) (Murgaš et al., 2023). Menurut Carvalho & Chambel (2016) melalui *work-family enrichment*, konsep *job enrichment* tidak hanya memengaruhi kinerja individu di tempat kerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan pribadi atau keluarganya (Marsya Aulia Rizkita & Kukuh Judy Handojo, 2024b). Menurut Carlquist et al. (2016), kesejahteraan (*well-being*) dan kebahagiaan (*happiness*) memiliki arti yang berbeda. Namun, keduanya memiliki kaitan dengan kualitas hidup, sehingga tidak dapat disamakan (dalam (Murgaš et al., 2023). Sehingga penelitian yang ingin mengukur kualitas hidup juga dapat melalui beberapa

indikatornya yang langsung berhubungan dekat kualitas hidup atau QOL. Garis yang menghubungkan antara WFE dapat mempengaruhi QOL (kualitas hidup) adalah energi positif yang diterima individu ketika mengalami WFE dan akan mempengaruhi kondisi psikologis mereka sebagaimana tercermin pada *happiness*, *Life satisfaction* dan *well-being*.

**H3: *Work-Family Enrichment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Quality of Life*.**

#### **2.3.4. Pengaruh *Family-Work Enrichment* dengan *Quality of Life***

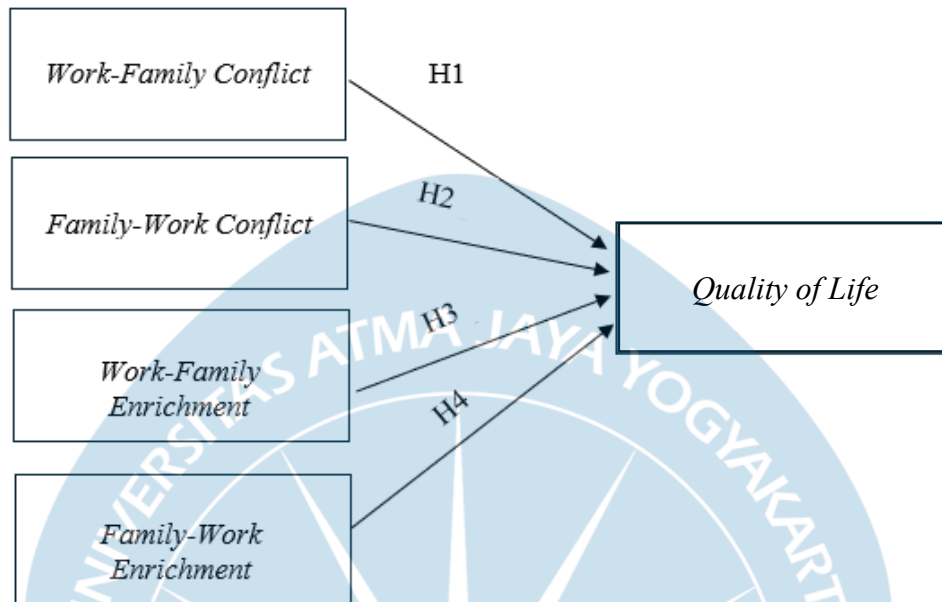
FWE/WFE akan terjadi bagi setiap orang ketika memiliki kehidupan pekerjaan dan keluarga. WFE menekankan pentingnya seseorang ketika berada di pekerjaan sehingga dapat menjalankan peran di keluarganya, sebaliknya FWE menekankan peran seseorang pada saat berkeluarga untuk meningkatkan perannya di pekerjaan (Farber et al., 2023) Menurut Kalliath dkk. (2019) (dalam Talip et al., 2020) dengan temuannya, ketika individu memperoleh manfaat dari sumber daya yang berpengaruh baginya, dapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat dukungan keluarga lebih tinggi, yang mengalami pengayaan kerja-keluarga, juga merasakan kesejahteraan kerja yang diikuti oleh kepuasan kerja.

Kualitas hidup memiliki banyak elemen atau indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui keseimbangan kualitas hidup. Indikator yang sering diketahui adalah *well-being*, *life satisfaction*, dan *life satisfaction*. Ketiga indikator tersebut memiliki hubungan yang sudah dijelaskan banyak penelitian terhadap kualitas hidup. Karena kualitas hidup dapat dilihat dari

kebahagiaan dan kesejahteraan seseorang, maka FWE lebih familiar dengan penelitian menggunakan dua indikator QOL tersebut. Menurut (Kalliath et al., 2019) kesejahteraan kerja (*job-well being*) dan kepuasan kerja para pekerja sosial dapat terpengaruh secara negatif karena mereka sering mengalami stress akibat tuntutan daling bersaing antara pekerjaan dan keluarga. Namun pada teori FWE ini adalah energi positif yang diberikan keluarga, sehingga merasakan *job well being* tinggi dan bisa meningkatkan kepuasan kerja. Pada penelitian sebelumnya menagtatakan bahwa FWE juga bisa membawa pengaruh positif terhadap *workplace well-being* yang berarti semakin tinggi *enrichment* yang didapat seseorang dari keluarga bisa meningkatkan *well-being* seseorang (Michael & Zamralita, 2024)

**H4: *Family-Work Enrichment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Quality of Life*.**

## 2.4. Kerangka Penelitian



**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**

Kualitas hidup diperlukan untuk diketahui pada setiap individu, karena mempengaruhi bagaimana kondisi mental, kesehatan, sosial, dll (Hirakawa et al., 2026). *Work-life balance* (WLB) menurut Rife dan Hall (2015) dapat dicapai melalui pemenuhan kebutuhan karyawan baik dari kehidupan maupun pekerjaan. Perspektif dalam WLB terbagi menjadi dua yaitu *work-life conflict* & *work-life enrichment* (dalam Talip et al., 2020).

Pada studi oleh Md-Sidin et al. (2010) mengatakan bahwa WFC menunjukkan kaitannya dengan QOL. Kualitas hidup di tempat kerja dan di luar tempat kerja merupakan mediator yang menghubungkan WFC dengan QOL. Dengan ini dinyatakan bahwa QOL dapat dipengaruhi oleh WFC (Rajabi-Gilan et al., 2025). Tidak hanya konflik yang berasal dari pekerjaan, namun seorang individu yang lekat hubungannya dengan keluarga dalam menjalankan kehidupan,

akan mengalami konflik yang dialami berasal dari keluarga. Konflik dari keluarga dapat berupa tuntutan keluarga yang dapat mengganggu ranah pekerjaan individu. Ketika kondisi ini terjadi, maka akan menyebabkan benturan antara peran keluarga, pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan gangguan pada kualitas hidup (QOL) juga, karena FWC adalah fase kehidupan yang dimiliki seseorang (Pandu, 2019).

Individu tersebut juga harus menyeimbangkan tanggung jawab yang dipenuhi dalam keluarga dan peran pekerjaannya. Karena hubungan ini memiliki dua domain, baik dalam pekerjaan maupun keluarga sehingga setiap individu akan merasakan pengayaan (Al-Alawi et al, 2021). *Work-Family Enrichment* adalah hubungan positif antara pekerjaan dan keluarga, untuk mengukur perolehan pengalaman dari peran sebagai pekerja dan akan meningkatkan kualitas hidup di domain keluarga (Wei et al., 2025). Menurut Greenhaus et al. (2006) *Family-Work Enrichment* mengacu pada perolehan sumber daya dari keluarga dalam menjalankan perannya dan dapat meningkatkan kualitas hidup domain kehidupannya.