

**PERAN MEDIASI PSYCHOLOGICAL CAPITAL PADA PENGARUH
WORK-FAMILY CONFLICT DAN WORK OVERLOAD TERHADAP
OCCUPATIONAL WELL BEING
(Study Kasus: Paramedis di RSUD Tabanan Bali)**

Sang Ayu Putu Sanistyawati¹, I Gusti Ayu Diah Werdhi Srikandi², Ni Made Yudhaningsih³
Universitas Mahenderadata, Denpasar
E-mail:shanietya@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the mediating role of psychological capital in the relationship between work-family conflict and work overload on occupational well-being. Work-family conflict and work overload have been identified as significant factors that can affect employee well-being. However, research on the role of psychological capital as a mediator in these relationships is still limited. This study uses a quantitative method by collecting data through questionnaires distributed to 140 female medical staff at RSUD Tabanan. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 4.1.0 to test the relationships between the variables. The results show that psychological capital plays a partial mediating role in the relationship between work-family conflict and work overload with occupational well-being. These findings indicate that improving psychological capital in employees can reduce the negative impact of work-family conflict and work overload on their occupational well-being. The implications of this study provide important insights for RSUD Tabanan in designing interventions that can enhance psychological capital to support the overall well-being of employees.

Keywords: *Psychological capital, work-family conflict, work overload, occupational well-being*

1. PENDAHULUAN

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga merupakan isu penting yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Konflik peran antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, serta beban kerja berlebih, dapat mengganggu kesejahteraan karyawan dan berdampak negatif pada produktivitas organisasi. Kesejahteraan karyawan adalah kunci keberhasilan setiap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan, baik dari sisi fisik, mental, maupun finansial, akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Ketika kesejahteraan karyawan dijaga, produktivitas meningkat, kreativitas tumbuh, dan loyalitas kepada perusahaan semakin kuat. Oleh karena itu, investasi dalam kesejahteraan karyawan bukan hanya tanggung jawab sosial, tetapi juga strategi bisnis yang cerdas untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Indikator sebagai tolok ukur kesejahteraan karyawan mencakup berbagai aspek yang dapat diukur untuk memastikan kondisi karyawan baik secara fisik, mental, dan emosional (Robihah et al., 2024).

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga (*work-life balance*) merupakan faktor krusial yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif, baik bagi individu maupun organisasi. Dua faktor utama yang dapat mengganggu *work-life balance* adalah *work-family conflict* dan *work overload*. *Work-family conflict* terjadi ketika tuntutan dan

tanggung jawab dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dan mengganggu satu sama lain (Nurlaila, 2020). Konflik ini dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk, seperti konflik waktu, konflik perilaku, dan konflik strain. Work-family conflict dapat menyebabkan stres, kelelahan, penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, dan masalah kesehatan fisik dan mental (Aazami et al., 2023). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu, cuti keluarga, dan lingkungan kerja yang mendukung, agar kesejahteraan karyawan tetap terjaga dan mereka dapat memberikan performa terbaik di tempat kerja (Marinda et al., 2023).

Selain *work-family conflict*, *work overload* juga menjadi faktor penting yang dapat mengganggu *work-life balance*. *Work overload* terjadi ketika individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berlebihan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, melebihi kapasitas dan sumber daya yang dimiliki (Arinasari & Hartono, 2020). Ketika karyawan menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitas mereka, waktu dan energi yang terbatas sering kali membuat mereka kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga dengan baik. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, penurunan konsentrasi, peningkatan kesalahan, dan penurunan kepuasan kerja. *Work overload* juga dapat berdampak negatif pada kehidupan keluarga, seperti kurangnya waktu untuk berinteraksi dengan keluarga dan menurunnya kualitas hubungan (Badrianto & Ekhsan, 2021), (Safitri et al., 2023).

Dalam menghadapi tantangan *work-family conflict* dan *work overload*, individu membutuhkan sumber daya psikologis yang memadai untuk menjaga kesejahteraan dan kinerjanya. Salah satu sumber daya penting adalah *psychological capital*. Psychological capital mengacu pada kondisi psikologis positif individu yang dicirikan oleh rasa optimisme, efikasi diri, harapan, dan resiliensi. Individu dengan psychological capital yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tantangan dan tekanan di tempat kerja, serta memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola konflik peran dan beban kerja berlebih (Sastaviana, 2022). Dengan demikian, psychological capital dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara work-family conflict, work overload, dan occupational well-being. Psychological Capital mampu memediasi work-family conflict dan work overload dengan meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi stres, mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga secara efektif, serta mengatasi beban kerja yang berlebihan melalui peningkatan harapan, efikasi diri, ketahanan, dan optimism (Aazami et al., 2023).

Penelitian ini berfokus pada paramedis di RSUD Tabanan, Bali, mengingat peran vital mereka dalam sistem pelayanan kesehatan dan tingginya tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. Paramedis berada di garda terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, seringkali bekerja dalam situasi yang penuh tekanan dan ketidakpastian. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi occupational well-being mereka dan mengembangkan strategi intervensi yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja mereka. Sebagai tenaga kesehatan yang berperan penting dalam sistem pelayanan kesehatan, paramedis di RSUD Tabanan, Bali, perlu mendapatkan perhatian dan dukungan khusus agar dapat bekerja dengan optimal dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat.

Paramedis dan dokter merupakan profesi yang menjadi garda terdepan dalam melaksanakan tugas kemanusiaan dengan risiko yang sangat tinggi tertular virus hingga menghadapi ancaman kematian dalam pelaksanaan tugasnya. Seorang dokter, bernama Lilis yang bertugas di rumah sakit “RSUD Tabanan” menceritakan bahwa selama melaksanakan tugas harus mengenakan alat pelindung diri (APD) selama 10 jam setiap harinya dan dihindari kecemasan akan terobosan virus C-19 dibawah APD yang dikenakan olehnya. Sementara secara terpisah tenaga Dokter lain

yang bernama Dewi mengungkapkan perasaan cemas, takut dan rasa tidak aman ketika dalam melaksanakan tugas pemeriksaan dan perawatan pasien.

Studi pendahuluan akan dilakukan dengan mengamati struktur organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan untuk memperoleh gambaran prosentase wanita yang bekerja dan terlibat dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Diah, seorang paramedis yang bertugas di ruang isolasi menuturkan, pentingnya upaya terus menerus menjaga kesehatan dengan mematuhi protokol kesehatan saat bertugas supaya semua keluarganya merasa aman saat dirinya kembali ke rumah. Disampaikan pula peran dukungan keluarga dalam pelaksanaan tugasnya bahwa anak dan suaminya juga terus menyampaikan doa untuk keselamatannya dalam melaksanakan tugas di ruang Isolasi. Diah menunjukkan bahwa keluarga berhubungan dengan pekerjaannya. Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga yang relatif rendah mempengaruhi pelaksanaan kegiatan profesional kesehatan yang berisiko sangat tinggi. Diah mengungkapkan bahwa peran dukungan keluarga yang diterima dalam melaksanakan perannya sebagai tenaga kesehatan menyiratkan rendahnya konflik peran (work family conflict) yang dialami.

Selain dari hasil wawancara dengan paramedias, pada studi pendahuluan juga ditemukan data empiris berupa tingkat kehadiran pegawai pada tahun 2022 dan 2023. Tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu tolok ukur kelebihan beban kerja. Hal ini disebabkan karena kelebihan beban kerja yang terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan tingkat absensi karena mereka memerlukan waktu istirahat lebih lama untuk memulihkan kondisi. Tingkat absensi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan tahun 2022 dan 2023 disajikan seperti tabel berikut ini.

Tabel 1. Persentasi Tingkat Kehadiran Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan Tahun 2022 – 2023

No	Bulan	Tingkat Kehadiran (Dalam %)	
		Tahun 2022	Tahun 2023
1	Januari	73.30	77.96
2	Pebruari	71.73	75.07
3	Maret	74.37	75.46
4	April	74.36	75.47
5	Mei	74.30	76.25
6	Juni	66.69	75.09
7	Juli	72.55	72.25
8	Agustus	72.28	75.62
9	September	73.32	74.46
10	Oktober	72.72	74.15
11	Nopember	73.16	74.58
12	Desember	75.15	74.94
Rata-Rata		72.83	75.11

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan, Tahun 2024

Data Tabel 1 menunjukkan tingkat kehadiran pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan dalam kurun waktu 2 tahun terakhir cukup rendah. Hal tersebut nampak dari rata-rata kehadiran pegawai sebanyak 72,83% pada tahun 2022 dan 75,11% pada tahun 2023. Tingkat kehadiran tersebut masih jauh dari standar yang ditetapkan oleh manajemen, yaitu minimal tingkat kehadiran pegawai 90% pada setiap bulannya. Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan adalah organisasi yang berperan penting dalam perawatan kesehatan masyarakat dalam masa pandemi. Penyelenggaraan kegiatan pelayanan kesehatan dilaksanakan sebagian besar oleh karyawan

wanita dibandingkan karyawan laki-laki. Porsentase karyawan wanita 87% dari total tenaga medis yang dipekerjakan. Kondisi ini antara lain disebabkan oleh kebutuhan akan tenaga medis wanita yang memiliki potensi dan kelebihan dalam melaksanakan peran sebagai tenaga paramedis kesehatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi psychological capital dalam hubungan antara work-family conflict, work overload, dan occupational well-being pada paramedis di RSUD Tabanan, Bali. Dengan memahami peran mediasi psychological capital, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan program-program intervensi yang efektif untuk meningkatkan psychological capital dan occupational well-being paramedis, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan kinerja organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan desain survei dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh Psychological Capital sebagai variabel mediasi antara work family conflict dan work overload terhadap Occupational Well-being tenaga medis wanita. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan selama tiga bulan, dari bulan Mei hingga Juli 2024. Populasi yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah karyawan wanita di rumah sakit tersebut, dengan total populasi sebanyak 443 orang, di mana 219 di antaranya merupakan tenaga medis. Sampel yang diambil berjumlah 140 orang, menggunakan teknik purposive sampling untuk memastikan bahwa responden memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survei yang melibatkan responden untuk mengukur variabel-variabel seperti work family conflict, work overload, dan Occupational Well-being. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden dan data sekunder yang mencakup biodata responden seperti usia, masa bakti, dan status perkawinan. Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan sebaran data, serta pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan program SmartPLS 4.0. Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam menangani ukuran sampel kecil dan distribusi data yang tidak normal, sehingga dapat memberikan hasil yang valid dan reliabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Subjek penelitian adalah responden atau tenaga medis dan paramedis wanita yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Tabanan sebanyak 140 orang. Gambaran umum karakteristik responden berupa profil responden yang terdiri dari usia pendidikan dan masa kerja seperti disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Uraian	Katagori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Usia	18 s/d 28 tahun	13	9.3
	> 28 s/d 38 tahun	66	47.1
	> 38 s/d 48 tahun	50	35.7
	> 48 s/d 58 tahun	9	6.4
	diatas 58 tahun	2	1.4

Uraian	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pendidikan	Diploma	58	41.4
	S1/Sederajat	82	58.6
Masa Kerja	1 s/d 5 tahun	24	17.1
	6 s/d 10 tahun	24	17.1
	11 s/d 15 tahun	41	29.3
	16 s/d 20 tahun	23	16.4
	dias 20 tahun	28	20.0
Jumlah		140	100.0

Sumber: diolah peneliti

Tabel 2. menunjukkan bahwa apabila dilihat dari usia kebanyakan responden berusia 28 s.d 38 tahun, yaitu sebanyak 66 orang atau 47,1%. Kemudian disusul usia responden 38 s.d 48 tahun, yaitu sebanyak 50 orang atau 35,7%. Usia 18 s.d 28 tahun diurutkan ketiga yaitu sebanyak 13 orang atau 9,3%, kemudian usia di atas 48 s.d 58 tahun sebanyak 9 orang atau 6,4% dan usia di atas 58 tahun sebanyak 2 orang atau 1,4%. Jika dilihat dari data, rentan usia 28 sd 38 tahun memiliki persentase yang paling tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa di usia yang produktif tersebut kerap kali mengalami benturan masalah terhadap work family conflict. Banyak tuntutan peran yang dialami dalam melaksanakan peran sebagai ibu/istri dan seorang paramedis. Hal ini dapat meningkatkan stress, oleh sebab itu perlu adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menjaga occupational well being paramedis wanita.

Apabila dilihat dari tingkat pendidikan Sebagian besar berpendidikan S1/ sederajat, yaitu sebanyak 82 orang atau 58,6% sedangkan sisanya sebanyak 58 orang atau 41,4% berpendidikan diploma. Dari segi masa kerja kebanyakan responden memiliki masa kerja 11 s.d 15 tahun, yaitu sebanyak 41 orang atau 29,3%. Masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 28 orang atau 20%, kemudian masa kerja 1 s.d 5 tahun dan 6 s.d 10 tahun sama-sama 24 orang atau 17,1%. Sedangkan masa kerja 16 s.d 20 tahun sebanyak 23 orang atau 16,4. Jika ditinjau data pendidikan para responden, jumlah paramedis dengan pendidikan sarjana lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mereka sangat profesional dalam memberikan pelayanan. Mereka memiliki kompetensi dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan, mampu berkomunikasi secara efektif dan efisien, dan memiliki fleksibilitas untuk beradaptasi dengan keadaan yang berubah.

Dari masa kerja para responden di kategori 11 sd 15 tahun, bisa dilihat bahwa banyak paramedis yang memiliki masa kerja yang lama. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mampu mensejahterakan karyawannya sehingga mereka bisa bertahan bertahun-tahun untuk menetap kerja di sana

3.2. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran (outer model) dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikator pembentuk konstruk laten. Pengujian model pengukuran dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Validitas Konstruk

a. Validitas Konvergen

Dalam metode PLS, uji validitas konvergen dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan pada *loading factor* tiap indikator. Nilai pada *loading factor* menyatakan kuat tidaknya korelasi antar indikator dalam satu variabel yang dibentuknya. Dalam tahapan uji

validitas kovergen, Nilai Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk menetapkan bahwa tidak ada masalah validitas konvergen, dengan cut off nilai AVE berada di atas ambang batas 0,5. Sedangkan pengukuran lainnya dilakukan atas dasar loading factor > 0,7. Akan tetapi nilai hingga 0,6 masih ditolerir (Adelekan et al., 2018; Jena, 2020).

Tabel 3. Validitas Konvergen

Nama Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE
<i>Work family conflict (X1)</i>	X1.1	0.975	0.936
	X1.2	0.951	
	X1.3	0.982	
	X1.4	0.966	
	X1.5	0.965	
<i>Work overload (X2)</i>	X2.1	0.964	0.811
	X2.2	0.900	
	X2.3	0.880	
	X2.4	0.854	
<i>Psychological capital (M)</i>	M.1	0.972	0.908
	M.2	0.909	
	M.3	0.964	
	M.4	0.966	
<i>Occupational well being (Y)</i>	Y.1	0.963	0.915
	Y.2	0.939	
	Y.3	0.949	
	Y.4	0.935	
	Y.5	0.964	
	Y.6	0.968	
	Y.7	0.977	

Sumber: olah data Smart PLS

Tabel 3 menunjukkan besarnya nilai *loading factor* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7 dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan telah memenuhi validitas kovergen.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dapat diuji melalui dua pendekatan, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* ($\sqrt{AVE}$) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten dalam model, atau dengan menganalisis nilai cross loading pada setiap indikator yang membentuk konstruk penelitian. Dalam penelitian ini, penilaian validitas diskriminan dilakukan menggunakan tolok ukur nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* ($\sqrt{AVE}$) sebagaimana dijelaskan oleh (J. F. Hair et al., 2016), (Ghozali, 2018), (Sarwono, 2018).

Tabel 4. Validitas Diskriminan (Fornell Lacker Criterion)

Konstruk	Occupational Well Being	Psychological Capital	Work Family Conflict	Work Overload
Occupational	0.957			

Well Being				
Psychological Capital	0.952	0.953		
Work Family Conflict	0.618	0.682	0.968	
Work Overload	-0.804	-0.831	-0.877	0.900

Sumber: olah data Smart PLS

Tabel 4 menunjukkan validitas diskriminan untuk konstruk work family conflict (X1), work overload (X2), psychological capital (M) dan occupational well being (Y) telah terpenuhi. Hal ini terbukti nilai akar AVE pada kolom diagonal (nilai yang ditebalkan) work family conflict (X1) = 0,968, work overload (X2) = 0,900, psychological capital (M) = 0,953 dan occupational well being (Y) = 0,957 lebih besar dari korelasi antar dimensi pada kolom yang sama.

3. Reabilitas Konstruk

a. Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk mengukur tingkat keandalan suatu konstruk secara keseluruhan. Metode ini lebih unggul dalam menilai konsistensi internal pada SEM karena tidak mengasumsikan kesamaan bobot antar indikator. Suatu konstruk dianggap reliabel apabila nilai composite reliability melebihi 0,70 (J. F. Hair et al., 2016).

Tabel 5. Reliability Test

Nama Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Work family conflict (X1)	0.984	0.983
Work overload (X2)	0.954	0.924
Psychological capital (M)	0.967	0.966
Occupational well being (Y)	0.985	0.985

Sumber: olah data Smart PLS

Tabel 5 diatas menunjukkan nilai *Composite Reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0,7, dengan demikian konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk penelitian ini telah memenuhi kriteria realibilitas.

b. Cronbach Alpha

Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Rule of thumb nilai Cronbach alpha (α) harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2018), (Sarwono, 2018). Nilai Cronbach's alpha pada tabel 5 di atas menunjukan bahwa konstruk Work family conflict (X1) sebesar (0,983), Work overload (X2) sebesar (0,924), Psychological capital (M) sebesar (0,966) dan Occupational well being (Y) sebesar (0,985). Dengan demikian seluruh konstruk dinyatakan reliabel. Cronbach alpha terkecil ditemukan pada konstruk Work overload sedangkan nilai Cronbach alpha terbesar ditemukan pada konstruk Occupational well being.

3.3. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Sebelum menguji hubungan antar variabel atau Model Struktural, perlu mengecek mengenai kekuatan Pengaruh variabel independent terhadap dependen dan fit model dari konsep penelitian dengan cara sebagai berikut:

1. R Square

Evaluasi nilai R-Square digunakan untuk menentukan sejauh mana variabilitas dalam perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel independen. Peningkatan nilai R^2 menunjukkan bahwa kemampuan model penelitian dalam melakukan prediksi secara akurat juga meningkat (Shmueli et al., 2019). Hasil nilai R^2 ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 6. R-Square

Nama Variabel	R-Square
<i>Psychological capital</i> (M)	0,701
<i>Occupational well being</i> (Y)	0,915

Sumber: olah data Smart PLS

Tabel 6 menunjukkan nilai R-square variabel *psychological capital* sebesar 0,701 dan variabel *occupational well being* sebesar 0,915. Semakin tinggi nilai *R-square*, semakin besar kemampuan variabel eksogen menjelaskan variabel endogen, sehingga semakin baik persamaan strukturalnya.

2. Goodnes of fit

Selain menggunakan *R-square*, *goodness of fit* model juga diukur menggunakan *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, yang mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-Square* $= 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus:

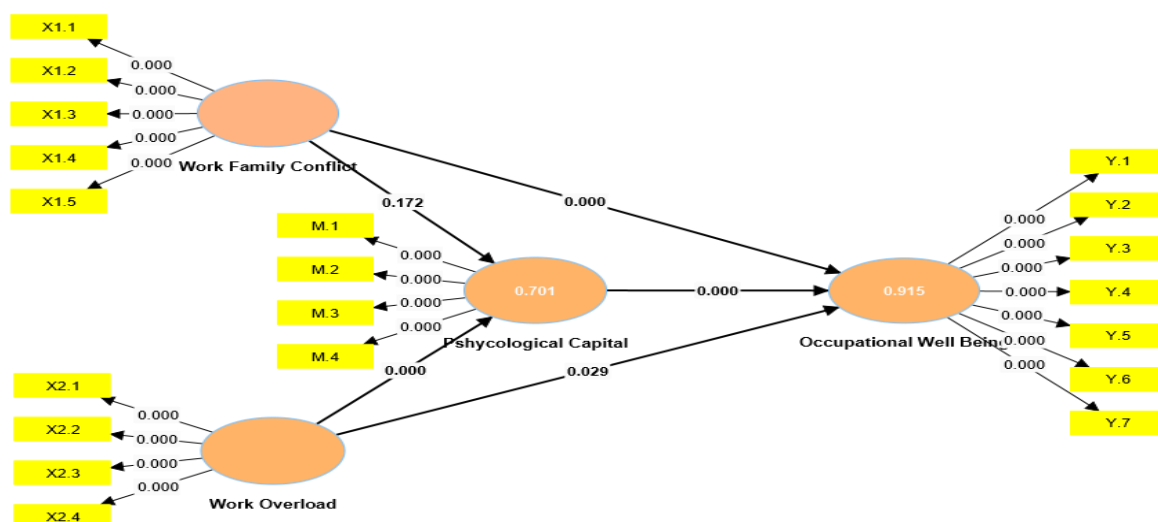
$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1-R1^2)(1-R2^2) \\
 &= 1 - (1- 0,701)(1- 0,915) \\
 &= 1 - (0,299)(0,085) \\
 &= 1 - 0,025 \\
 &= 0,975
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan *Q Square Predictive Relevance* (Q^2) menunjukkan nilai 0,975, yang berarti model memiliki observasi yang baik, di mana 97,5% hubungan antar variabel dapat dijelaskan oleh model, sementara sisanya (2,5%) disebabkan oleh faktor kesalahan atau faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Evaluasi inner model berdasarkan *Q Square Predictive Relevance* (Q^2) di atas menunjukkan bahwa model yang dibentuk oleh konstruk-konstruk tersebut memiliki kategori model yang sangat baik.

3. Bootstraping

Sebelum melakukan Uji Hipotesis, dalam program Smart PLS 4 harus melakukan signifikansi statistik dari koefisien jalur dengan "Opsi *Bootstrapping*" agar memungkinkan kita untuk mendapatkan dan menghitung nilai-t. Dengan demikian, total kasus yang ditetapkan sebanyak 140 karena ini merupakan ukuran sampel penelitian yang tepat sementara, karena *partial lease square regression* adalah teknik yang bebas dalam hal

distribusinya, jumlah sampel *bootstrap* ditetapkan pada settingan default PLS yaitu menjadi 500 sampling untuk mengevaluasi signifikansi estimasi parameter (J. F. Hair et al., 2016).



Gambar 1. Model Struktural (Bootstrapping)

Sumber: olah data Smart PLS

4. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Langkah terakhir dalam pengujian model struktural adalah melihat nilai signifikansi "P". Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antar variabel berdasarkan hipotesis yang telah dibangun. Nilai signifikansi yang digunakan adalah two-tailed dengan p-value 0,05 (tingkat signifikansi 5%). Tabel 4.5 menyajikan koefisien jalur pengaruh langsung *work family conflict* dan *work overload* terhadap *psychological capital*, serta pengaruh *work family conflict*, *work overload*, dan *psychological capital* terhadap *occupational well being*. Tabel 7 menyajikan nilai koefisien, nilai t statistik dan nilai P seperti berikut ini.

Tabel 7. Nilai *Coefficient*, *T-Statistics* dan *P-Value*

Hipotesis	Nilai <i>Coefficients</i>	T- Statistics	P-Value
<i>Work Family Conflict -> Pshycological Capital</i>	-0.203	1.366	0.172
<i>Work Family Conflict -> Occupational Well Being</i>	-0.197	4.176	0.000
<i>Work Overload -> Pshycological Capital</i>	-1.009	7.843	0.000
<i>Work Overload -> Occupational Well Being</i>	-0.238	2.187	0.029
<i>Pshycological Capital -> Occupational Well Being</i>	0.888	11.747	0.000

Sumber: olah data Smart PLS

Berdasarkan Tabel diatas, pengaruh *work family conflict* (X1) terhadap *occupational well being* (Y) memiliki nilai koefisien sebesar -0,197 dengan nilai-p sebesar 0,000 dan nilai P = 0,000. Nilai negatif 0,197 memiliki makna bahwa *work family conflict* (X1) berpengaruh negatif sebesar 0,197 terhadap *occupational well being* (Y). Nilai P sebesar 0,000 < dari 0,05 bermakna bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh signifikan terhadap *occupational well being*. Dengan demikian hipotesis 1 (pertama) diterima.

Pengaruh *work family conflict* (X1) terhadap *psychological capital* (M) memiliki nilai koefisien sebesar -0,203 dengan nilai-p sebesar 0,172 dan nilai P = 0,172. Nilai negatif

0,203 memiliki makna bahwa *work family conflict* (X1) berpengaruh negatif sebesar 0,203 terhadap *psychological capital* (M). Nilai P sebesar 0,172 > dari 0,05 bermakna bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *psychological capital*. Dengan demikian hipotesis 2 (kedua) di tolak.

Pengaruh *work overload* (X2) terhadap *occupational well being* (Y) memiliki nilai koefisien sebesar -0,238 dengan nilai-p sebesar 0,029. Nilai negatif 0,238 memiliki makna bahwa *work overload* (X2) berpengaruh negatif sebesar 0,238 terhadap *occupational well being* (Y). Nilai P sebesar 0,029 < dari 0,05 bermakna bahwa *work overload* memiliki pengaruh signifikan terhadap *occupational well being*. Dengan demikian hipotesis 3 (ketiga) diterima.

Pengaruh *work overload* (X2) terhadap *psychological capital* (M) memiliki nilai koefisien sebesar -1,009 dengan nilai-p sebesar 0,000. Nilai negatif 1,009 memiliki makna bahwa *work overload* (X2) berpengaruh negatif sebesar 1,009 terhadap *psychological capital* (M). Nilai P sebesar 0,000 < dari 0,05 bermakna bahwa *work overload* memiliki pengaruh signifikan terhadap *psychological capital*. Dengan demikian hipotesis 4 (keempat) di terima.

Pengaruh *psychological capital* (M) terhadap *occupational well-being* (Y) memiliki nilai koefisien sebesar 0,888 dengan nilai-p sebesar 0,000. Nilai positif 0,888 memiliki makna bahwa *psychological capital* (M) berpengaruh positif sebesar 0,888 terhadap *occupational well-being* (Y). Nilai P sebesar 0,000 < dari 0,05 bermakna bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap *occupational well-being*. Dengan demikian hipotesis 5 (kelima) diterima.

5. Pengujian Hipotesis Pengaruh tidak Langsung

Pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh Work family conflict dan work overload terhadap occupational well being melalui psychological capital. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 4.1.0. SmartPLS memiliki kelebihan karena dapat memberikan koefisien indirect effect dan signifikansi secara langsung.

Tabel 8. Perhitungan VAF Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Occupational Well Being Melalui Psychological Capital

Uraian	Hasil
Pengaruh tidak langsung = 0,686 x 0,996 X1 → M = 0,686; M → Y = 0,996	0,683
Pengaruh langsung = 0,618 X1 → M (tanpa memasukkan <i>psychological capital</i> sebagai variabel mediasi)	0,618
Pengaruh total = (0,683 + 0,618)	1,301
$VAF = \frac{\text{Pengaruh tidak langsung}}{\text{Pengaruh total}} = \frac{0,683}{1,301}$	0,525
Sumber: olah data Smart PLS	

Tabel 8 hasil pegujian menunjukkan nilai VAF = 0,525 atau 52,5%. Menurut Hair *et al.* (2017) nilai VAF sebesar 52,5% dapat disimpulkan terjadi mediasi parsial. Artinya

variabel *work family conflict* mampu mempengaruhi secara langsung variabel *occupational well being* tanpa melalui atau melibatkan variabel *psychological capital*.

Tabel 9. Perhitungan VAF Pengaruh *Work Overload* Terhadap *Occupational Well Being* Melalui *Psychological Capital*

Uraian	Hasil
Pengaruh tidak langsung = $-0,832 \times 0,919$ $X2 \rightarrow M = -0,832; M \rightarrow Y = 0,919$	-0,765
Pengaruh langsung = -0,803 $X2 \rightarrow Y$ (tanpa memasukkan <i>psychological capital</i> sebagai variabel mediasi)	-0,803
Pengaruh total = $(-0,765 - 0,803)$	-1,568
$VAF = \frac{\text{Pengaruh tidak langsung}}{\text{Pengaruh total}} = \frac{-0,765}{-1,568}$	0,488

Sumber: olah data Smart PLS

Tabel 9 hasil pengujian menunjukkan nilai $VAF = 0,488$ atau 48,8%. Menurut Hair *et al.* (2017) nilai VAF sebesar 48,8% dapat disimpulkan terjadi mediasi parsial. Artinya variabel *work overload* mampu mempengaruhi secara langsung variabel *occupational well being* tanpa melalui atau melibatkan variabel *psychological capital*.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya peran *psychological capital* dalam mengatasi konflik kerja-keluarga dan beban kerja berlebih yang dialami oleh paramedis di RSUD Tabanan, Bali. Hasil analisis menunjukkan bahwa *psychological capital* berfungsi sebagai mediator yang signifikan, yang dapat mengurangi dampak negatif dari konflik antara pekerjaan dan keluarga serta beban kerja yang tinggi terhadap kesejahteraan pekerja. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa pengembangan *psychological capital* di kalangan paramedis sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu merancang dan menerapkan program intervensi yang fokus pada peningkatan *psychological capital*, seperti pelatihan keterampilan coping, dukungan sosial, dan pengembangan diri. Dengan demikian, diharapkan paramedis dapat bekerja dengan lebih optimal, memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi tingkat absensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aazami, S., Shamsuddin, K., & Akmal, S. (2023). Examining Behavioural Coping Strategies As Mediators Between Work-Family Conflict And Psychological Distress. [Http://Downloads.Hindawi.Com/Journals/Tswj/2015/343075.Pdf](http://Downloads.Hindawi.Com/Journals/Tswj/2015/343075.Pdf)
- Arinasari, R., & Hartono, A. (2020). Work Overload Dan Family Work Conflict Terhadap Job Embeddedness Dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Intervening. In *Jbti Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi* (Vol. 11, Issue 2). [Https://Doi.Org/10.18196/Bti.112134](https://doi.org/10.18196/Bti.112134)

- Astari, N. M. M., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja. In E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (P. 1895). <https://doi.org/10.24843/Eeb.2018.V07.I07.P05>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. In Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) (Vol. 4, Issue 2, P. 951). <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i2.460>
- Dewi, R., Parung, J., & Artiawati. (2021). The Role Of Psychological Capital In Predicting Work-Family Conflict. In Advances In Social Science, Education And Humanities Research/Advances In Social Science, Education And Humanities Research. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210423.024>
- Ghozali, I. (2018). Structural Equation Modelling. Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage publications. (2nd ed.). SAGE Publications.
- Haryono, S. (2017). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan Amos, Lisrel dan PLS. Jakarta: Luxima.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). In Jurnal Administrasi Bisnis (Vol. 7, Issue 2, P. 95). <https://doi.org/10.14710/Jab.V7i2.22694>
- Marinda, M. R., Nisa, M. D., Afifah, L., Ramdhan, C., & Anshori, M. I. (2023). Tantangan Mengenai Batasan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan Pribadi Akibat Teknologi Yang Selalu Terkoneksi. Global Leadership Organizational Research in Management, 1(4), 275-292.
- Nurlaila, N. (2020). Implementation Of Management For Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, And Job Stress That Affect Employee Satisfaction Of Pt Langgang Buana Perkasa. In Society (Vol. 8, Issue 2, P. 458). <https://doi.org/10.33019/Society.V8i2.236>
- Robihah, W., Nastolib, I., & Sari, S. A. (2024). Integrasi Psikologi Dalam Pengelolaan Sumberdaya Manusia Dalam Membangun Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan. Arima: Jurnal Sosial Dan Humaniora, 2(1), 13-24.
- Safitri, N., Khairawati, K. K., Aiyub, A. A., & Likdanawati, L. L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran Dan Iklim Organisasi Terhadap Work Life-Balance Pada Pegawai Peran Ganda Di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen. Jurnal Visioner & Strategis, 12(2), 25-35.

- Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F. F. (2021). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Ibu Bekerja Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Stres Kerja Selama Pandemi Covid-19. In Jurnal Sains Manajemen (Vol. 3, Issue 2, P. 76). <https://doi.org/10.51977/Jsm.V3i2.562>
- Sarwono, J. (2018). Statistik Untuk Riset Skripsi. Andi.
- Sastaviana, D. (2022). The Role Of Psychological Capital On Employee's Readiness For Change In Covid-19 Pandemic Era. In Advances In Social Science, Education And Humanities Research/Advances In Social Science, Education and humanities research. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.041>.
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Ting, H., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict. European Journal of Marketing, 53(11), 2322–2347. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>