

***THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK FAMILY CONFLICT ON JOB SATISFACTION OF WOMAN NURSES THROUGH THE ROLE OF EMOTIONAL EXHAUSTION MEDIATION***

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT WANITA MELALUI PERAN MEDIASI *EMOTIONAL EXHAUSTION***

**Kezia Angelin Patricia<sup>1</sup>, Dewi Khrisna Sawitri<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur<sup>1,2</sup>

[keziaangelinpatricia08@gmail.com](mailto:keziaangelinpatricia08@gmail.com)<sup>1</sup>, [dewikhrisna.mnj@upnjatim.ac.id](mailto:dewikhrisna.mnj@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine how Work-life Balance and Work Family Conflict affect the job satisfaction of female nurses. This study also investigates the role in mediating emotional exhaustion. The purposive sampling method was used to select 82 respondents, who were female nurses working in the inpatient unit of private hospital. This study employs a method known as Partial Least Square (PLS), which has the ability to examine the relationships between variables. In this study, the variables include Work-life Balance (X1), Family Conflict (X2), Emotional Exhaustion (Z) as a mediator, and Job Satisfaction (Y). The study results show that Work-life Balance has a positive and significant influence on job satisfaction among female nurses in the inpatient unit of private hospital. Work Family Conflict has a negative and significant influence on job satisfaction among female nurses in the inpatient unit of private hospital. Work-life Balance positively influences job satisfaction through the mediating role of emotional exhaustion, and Work Family Conflict negatively influences job satisfaction through the mediating role of emotional exhaustion among female nurses at private hospital.*

**Keywords:** Emotional Exhaustion; Job Satisfaction, Work-life Balance, Work Family Conflict.

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *Work-life Balance* dan *Work Family Conflict* memengaruhi kepuasan kerja perawat wanita. Studi ini juga menyelidiki peran dalam mediasi kelelahan secara emosional atau *Emotional Exhaustion*. Metode *purposive sampling* digunakan untuk memilih 82 responden, yang merupakan perawat wanita yang bekerja di unit rawat inap pada *private hospital*. Penelitian ini menggunakan metode yang dikenal sebagai *Partial Least Square* (PLS), yang memiliki kemampuan untuk memeriksa hubungan antara variabel. Dalam penelitian ini, variabel termasuk Keseimbangan kehidupan kerja (X1), Konflik keluarga (X2), Kelelahan emosional (Z) sebagai mediator, dan Kepuasan Kerja (Y). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *Work-life Balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat wanita di unit rawat inap di *private hospital*, *Work Family Conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat wanita di unit rawat inap *private hospital*, *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui peran mediasi *emotional exhaustion*, dan *Work Family Conflict* berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja melalui peran mediasi *emotional exhaustion* pada perawat wanita *private hospital*.

**Kata Kunci:** Emotional Exhaustion, Kepuasan Kerja, Work-Life Balance, Work Family Conflict  
Kota Kediri Tahun 2022 Menunjukkan

**PENDAHULUAN**

Perkembangan ekonomi yang cukup ketat dan terus berputar dari waktu ke waktu menjadikan pekerjaan sebagai hal utama untuk memenuhi kebutuhan seseorang demi membawa diri mereka pada suatu kondisi yang lebih baik serta memuaskan. Data Badan Pusat Statistik

bahwa *Partisipasi Angkatan Kerja Wanita (TPAK)* di Kota Kediri telah mencapai 61,44% dan mengalami kenaikan sebesar 6,76%. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi wanita di berbagai peran dapat mengalami konflik karena adanya tuntutan pekerjaan, tuntutan pribadi, dan tuntutan

keluarga yang tidak seimbang. Peran ganda pada wanita adalah beberapa peran yang melekat pada wanita (dua atau lebih peran) yang harus dikerjakan dalam waktu bersamaan dan terjadi saat wanita berperan sebagai ibu rumah tangga serta pekerja (Zuhdi, Hi, and Hi 2018). Perusahaan punya tugas untuk tetap memperhatikan hal yang menyangkut kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memelihara keberlangsungan perusahaan. Menurut Dor and Halperin, (2022) kepuasan kerja menjelaskan kondisi emosional yang senang sebagai akibat dari evaluasi individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja bersifat pribadi dan setiap pribadi mempunyai perbedaan kepuasan yang berbeda berdasarkan hal yang diterima pada saat bekerja (Rondonuwu 2018). Kepuasan kerja dapat berdasarkan persepsi atau apa yang diharapkan sesuai atau tidak dengan yang di inginkan karyawan (Karundeng et al. 2024). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat juga terjadi dengan adanya karyawan yang mengundurkan diri. Menurut Lumonan et al., (2019) ketidakpuasan menjadi titik awal munculnya permasalahan dalam organisasi seperti produktivitas menurun, berbagai konflik muncul pada pekerjaan dan sikap karyawan. Berdasarkan data jumlah perawat wanita di *private hospital* yang berhenti bekerja, pada tahun 2022 terdapat 9,6% perawat yang mengundurkan diri dan pada tahun 2023 – 2024 (April) terdapat 1,6% perawat yang mengundurkan diri. Dapat diidentifikasi bahwa terjadi ketidakpuasan kerja pada karyawan di *private hospital*.

Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh *Work-Family Conflict*. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *Work-Family Conflict* adalah suatu jenis perlawanan akibat dari individu yang

mempunyai tugas berbeda pada pekerjaan dan kewajiban dalam keluarga yang kurang memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sama. *Work Family Conflict* terbagi menjadi 2 konsep yang berbeda namun tetap berkaitan, yang pertama adalah WIF (*work interference with family*) yaitu konflik yang tumbuh karena pekerjaan yang kemudian mengganggu urusan dalam keluarga dan yang kedua adalah FIW (*family interference with work*) yaitu konflik yang terjadi ketika dalam urusan keluarga bercampur dengan pekerjaan, setiap konsep pada *work family conflict* bersifat *multidimensional* (permasalahan lebih dari satu) yaitu berhubungan dengan waktu, ketegangan, dan perilaku. Adanya ketidakcocokan waktu pada tanggung jawab pekerjaan dan keluarga di *private hospital* dapat dilihat berdasarkan data jumlah perbandingan cuti berdasarkan jumlah perawat, dimana perawat wanita lebih banyak mengambil cuti dikarenakan adanya tuntutan dalam kehidupan pribadinya. *Work Family Conflict* juga diartikan sebagai adanya ketidakselarasan peran yang dilakukan pada keluarga dan pekerjaan, sehingga menyebabkan konflik pada salah satu peran maupun keduanya Nurfaizah et al (2021). Adanya *Work-Family Conflict* dapat diatasi ketika seseorang mempunyai keyakinan dalam menyelesaikan permasalahan yang menjadi tanggung jawabnya.

Sebaliknya, apabila seseorang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal, dapat terjadi berbagai masalah dalam pekerjaannya bahkan dapat menjadi tidak terselesaikan. Keadaan seperti ini disebut dengan *Emotional Exhaustion* atau kelelahan emosional. Kelelahan emosional yang tinggi dikaitkan secara langsung dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi juga menurut (Evans et al. 2006). Kelelahan

emosional berdampak buruk pada karyawan ketika bekerja, seperti malas dengan pekerjaannya, mudah kecewa, mengabaikan pekerjaannya dan lain-lain. Dampak dari kelelahan emosional pada karyawan *private hospital* dapat ditunjukkan dengan adanya komplain dari pasien. Data komplain pada bagian SDM menunjukkan bahwa adanya kelalaian yang dilakukan oleh karyawan dan perawat saat bekerja dan hal ini dapat diindikasikan bahwa ada kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan dan perawat *private hospital*.

Berdasarkan data yang didapatkan dari *private hospital* terkait beberapa perawat wanita yang mengalami dominasi pada pekerjaan serta adanya work-life balance, work family conflict, emotional exhaustion dan kepuasan kerja maka alasan tersebut yang melatarbelakangi penelitian ini.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Work-Life Balance

Work-life Balance didefinisikan oleh sebagai kondisi seseorang yang merasakan adanya keterikatan dan perasaan puas pada perannya sebagai karyawan dan perannya dalam keluarga yang seimbang, dengan 3 indicator didalamnya antara lain (1) *time balance* : waktu bekerja dan berkegiatan diluar pekerjaan seimbang, (2) *involvement balance* : hal ini menjadi tingkat keterlibatan secara psikis dan komitmen di tempat kerja ataupun di luar pekerjaan, and (3) *satisfaction balance* : Hal ini adalah kepuasan ketika bekerja dan juga saat melakukan kegiatan diluar pekerjaan.

### Work Family Conflict

Work Family Conflict yaitu konflik ketika ada gesekan antara waktu pada pekerjaan dengan peran yang seharusnya dilakukan dalam keluarga. Work Family Conflict sering terjadi

ketika seseorang memiliki kelas pekerjaan yang tinggi, dan seseorang yang bekerja dengan lembur

### Job Satisfaction

Job Satisfaction adalah perasaan senang seorang karyawan ketika melakukan pekerjaannya dengan didukung oleh perusahaan. Keadaan ini dapat memicu emosional karyawan dan dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Dor and Halperin (2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif akibat dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

## EMOTIONAL EXHAUSTION

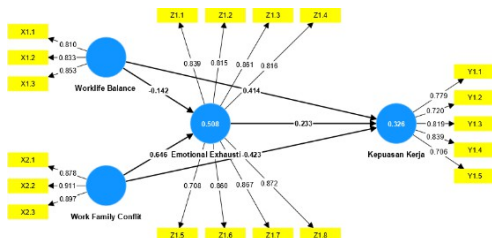
*Emotional Exhaustion* merupakan keadaan dimana seseorang memiliki tekanan yang berlebih dan mengganggu psikis. Hal yang terjadi dengan adanya Emotional Exhasution pada karyawan akan berdampak negative pada produktivitas perusahaan. Menurut Hwang et. al (2021) Emotional Exhaustion yaitu perasaan terhimpit dan kelelahan karena suatu pekerjaan, yang menunjukkan efek negative pada sikap dan kepuasan kerja karyawan, berdasarkan pernyataannya indicator dari Emotional Exhaustion ada 8, yaitu pekerjaan yang dilakukan menguras emosi, mudah lelah secara fisik dan emosi, mudah marah dan tersinggung, bosan dengan rutinitas pekerjaan, butuh istirahat yang panjang setelah bekerja, terlalu memaksakan diri dalam bekerja, bekerja dengan banyak orang membuat mudah lelah, merasa tidak bahagia dan tertekan. Kelelahan Emotional yang tinggi dikaitkan secara langsung dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi juga

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan empat

variabel. Variabel independent antara lain *Work-life Balance* (X1) dan *Work Family Conflict* (X2), variabel intervening adalah *Emotional Exhasution* (Z), dan variabel terikat adalah *Job Satisfaction* (Y). Populasi pada penelitian ini berjumlah 433 perawat wanita di *private hospital* dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang dengan kriteria, sebagai berikut: (1) perawat wanita, (2) bekerja di unit rawat inap, (3) pegawai tetap maupun kontrak, (4) sudah menikah maupun belum menikah. Metode skala likert 5 poin dan kuesioner digunakan dalam pengumpulan data. Analisis data menggunakan *Structural Equation Model* dengan *software Smart Partial Least Square (PLS) 4.0*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**



**Gambar 1. Outer Model**

Semua indikator variabel (X1), (X2), (Z), dan (Y) menunjukkan nilai *factor loading* > 0.50 dan ditandai dengan nilai *T-statistic* >  $Z\alpha = 0.05$  (5%) = 1,96, yang berarti seluruh indikator didukung oleh validitas konvergen yang baik.

**Tabel 1. Hasil Average Variance Extracted**

Variabel	Average Variance Extracted
<i>Work-life Balance</i> (X1)	0.692
<i>Work Family Conflict</i> (X2)	0.802
<i>Emotional Exhaustion</i> (Z)	0.691
<i>Kepuasan Kerja</i> (Y)	0.600

Sumber: Hasil Olah Data (2024)  
 Seluruh indikator variabel (X1), (X2), (Z), dan (Y) bernilai diatas 0.50 yang berarti seluruh variabel memiliki validitas yang baik.

**Tabel 2. Hasil Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability
<i>Work-life Balance</i> (X1)	0.947
<i>Work Family Conflict</i> (X2)	0.882
<i>Emotional Exhaustion</i> (Z)	0.924
<i>Kepuasan Kerja</i> (Y)	0.871

Sumber; Hasil Olah Data (2024)  
 Seluruh indikator variabel (X1), (X2), (Z), dan (Y) memiliki nilai > 0.70 yang menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel.

**Tabel 3. Hasil Latent Variable Correlations**

	<i>Work-life Balance</i> (X1)	<i>Work Family Conflict</i> (X2)	<i>Emotional Exhaustion</i> (Z)	<i>Kepuasan Kerja</i> (Y)
<i>Work-life Balance</i> (X1)	1.000	-	-0.390	0.486
<i>Work Family Conflict</i> (X2)	-	1.000	-0.419	-0.419
<i>Emotional Exhaustion</i> (Z)	-	0.701	1.000	-0.225
<i>Kepuasan Kerja</i> (Y)	0.486	-	-0.225	1.000

Sumber : Hasil Olah Data (2024)  
 Hubungan korelasi ini memiliki nilai korelasi tertinggi yang terdapat pada variabel (X2) dengan variabel (Z) sebesar 0.701 dan variabel (X1) dengan variabel (Y) sebesar 0.486. Hal ini menunjukkan korelasi keduanya

memiliki hubungan yang lebih kuat dibandingkan dengan variabel lain. Hal ini juga dapat diartikan tinggi rendahnya *Emotional Exhaustion* lebih banyak dipengaruhi oleh *Work Family Conflict* begitu juga Kepuasan Kerja lebih banyak dipengaruhi oleh *Work-life Balance* daripada variabel lainnya.

**Tabel 4. R-Square**

	<i>R-Square</i>
<i>Emotional Exhaustion (Z)</i>	0.508
Kepuasan Kerja (Y)	0.326

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Nilai  $R^2 = 0.326$ . Dengan demikian model dapat menjelaskan fenomena Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh *Work-life Balance* dan *Work Family Conflict* dengan adanya *Emotional Exhaustion* dengan varian sebesar 32,6%, sedangkan variable lain sebesar 67,4%.

**Tabel 5. Hasil Tabel Estimate for Path Coefisients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)**

	Path Coefisients (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-statistic	P Values
<i>Work-life Balance (X1) -&gt; Kepuasan Kerja (Y)</i>	0.414	0.437	0.110	3.758	0.000
<i>Work Family Conflict (X2) -&gt; Kepuasan Kerja (Y)</i>	-0.423	-0.427	0.138	3.065	0.002
<i>Work-life Balance (X1) -&gt; Emotional Exhaustion (Z) -&gt; Kepuasan Kerja (Y)</i>	0.150	0.159	0.118	2.877	0.031
<i>Work Family Conflict (X2) -&gt; Emotional Exhaustion (Z) -&gt; Kepuasan Kerja (Y)</i>	-0.330	-0.350	0.180	1.979	0.001

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

- **Hipotesis 1** : *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat wanita unit rawat inap *private hospital*.
- **Hipotesis 2** : *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita unit rawat inap *private hospital*.
- **Hipotesis 3** : *Work-life Balance* berpengaruh negatif terhadap

Kepuasan Kerja perawat wanita di unit rawat inap *private hospital* melalui peran mediasi *Emotional Exhaustion*.

- **Hipotesis 4** : *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita di unit rawat inap *private hospital* melalui peran mediasi *Emotional Exhaustion*.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisa, *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita unit rawat inap di *private hospital*. Sehingga Hipotesis 1 yang diajukan diterima. Dapat diidentifikasi bahwa semakin baik *Work-life Balance* pada suatu perusahaan, maka tingkat Kepuasan Kerja akan meningkat. Indikator yang memiliki pengaruh paling tinggi pada *work-life balance* yaitu keseimbangan kepuasan dan berpengaruh pada kepuasan kerja dengan indikator yang dipengaruhi paling tinggi yaitu hubungan dengan atasan, yang artinya keseimbangan kepuasan yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, terutama dalam hal hubungan dengan atasan. Dukungan dan pengertian dari atasan dalam mencapai keseimbangan ini memainkan peran kunci dalam membangun hubungan kerja yang positif. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung *work-life balance*, selain meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan juga meningkatkan retensi, produktivitas, dan budaya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari kepala perawat yang selalu memberikan dukungan serta arahan pada setiap perawat wanita di unit rawat inap.

**Pengaruh Work Family Conflict**

### **Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisa, *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita unit rawat inap di *private hospital*. Sehingga Hipotesis 2 yang diajukan dapat diterima. Semakin rendahnya *Work Family Conflict* pada perawat wanita, maka tingkat Kepuasan Kerja akan meningkat. Indikator yang memiliki pengaruh paling tinggi yaitu konflik karena ketegangan. Hal itu menunjukkan bahwa perawat wanita merasakan adanya peran yang lebih dominan yaitu pada pekerjaan, dan hal ini menyebabkan ketegangan seperti kecemasan, kelelahan, dll, yang artinya perawat menginginkan adanya beban kerja yang merata juga pekerjaan yang tidak melebihi batas waktu, karena dapat menyebabkan waktu pada pekerjaan lebih dominan. Jadi, dengan adanya pekerjaan yang tidak melebihi batas waktu yang berlebihan perawat dan pemerataan beban kerja akan merasakan kepuasan kerja yang maksimal. *Work Family Conflict* yang minimal sangat berpengaruh untuk mengurangi adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan. Dengan adanya pemberian cuti, beban kerja yang merata juga dukungan dari rekan kerja akan membantu meningkatkan kepuasan kerja pada perawat wanita.

### **Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja melalui peran mediasi *Emotional Exhaustion***

Berdasarkan hasil analisa, *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita melalui peran mediasi *Emotional Exhaustion* di unit rawat inap di *private hospital*. Sehingga Hipotesis 3 yang diajukan dapat diterima. Semakin tingginya *Work-life Balance* pada perawat wanita, maka tingkat Kepuasan Kerja akan meningkat melalui peran

mediasi *Emotional Exhaustion* yang rendah.

### **Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja melalui peran mediasi *Emotional Exhaustion***

Berdasarkan analisa, *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita melalui peran mediasi *Emotional Exhaustion* di unit rawat inap Rumah di *private hospital*. Sehingga Hipotesis 4 yang diajukan dapat diterima. Semakin rendah *Work Family Conflict* pada perawat wanita, maka tingkat Kepuasan Kerja akan meningkat melalui peran mediasi *Emotional Exhaustion* yang rendah juga.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

*Work-life Balance* dan *Work Family Conflict* mampu memengaruhi Kepuasan kerja melalui peran mediasi *Emotional Exhaustion* yang rendah kepada perawat wanita di *private hospital*. Dengan adanya pekerjaan yang cukup atau tidak melebihi batas waktu, perawat wanita tidak memiliki peran yang lebih dominan pada pekerjaan, dan tidak merasakan kelelahan ketika menjalankan peran yang lainnya, karena hal ini dapat berdampak pada pekerjaan dan keluarga. Sehingga diharapkan dengan waktu bekerja yang tidak lebih akan mengurangi konflik dalam keluarga dan akan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Peneliti juga menyarankan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan topik ini agar penelitian berikutnya lebih ekstensif dan memperkaya hasil studi mengenai topik ini seperti mengenai system shift pada jam kerja, budaya organisasi dan beban kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Dor, Asnat, and Ofra Halperin. 2022.

- “Nurses ’ Job Satisfaction and Motivation : Patients ’ and Nurses ’ Perceptions.” *Journal of Bioscience and Medicines* 121–31. doi: 10.4236/jbm.2022.106011.
- Evans, Sherrill, Peter Huxley, Claire Gatley, Martin Webber, Alex Mears, A. H. Pajak, Jibby Medina, and T. I. M. Kendall. 2006. “Mental Health , Burnout and Job Satisfaction among Mental Health Social Workers in England and Wales.” *British Journal of Psychiatry* 75–80. doi: <https://doi.org/10.1192/bjp.188.1.75>.
- Greenhaus, Jeffrey H., and Nicholas J. Beutell. 1985. “Sources of Conflict between Work and Family Roles.” *Academy of Management Journal* 10(1):76– 88.
- Hwang, Jinsoo, Yekyoung Yoo, and Insin Kim. 2021. “Dysfunctional Customer Behavior , Employee Service Sabotage , and Sustainability : Can Social Support Make a Difference ?” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph18073628h>.
- Karundeng, Marcelino Tio, Adriana Madya Marampa, Astriwati Biringkanae, Universitas Kristen, and Indonesia Toraja. 2024. “The Influence of Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention in Abc Shop Employees.” 7:1102–9.
- Lumonon, Renaldo, Greis Sendow, and Yantje Uhing. 2019. “Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmadidi.” *Jurnal Emba* 7(4):4671–80.
- Nurfaizah, Lusiana, Elva Nuraina, and Farida Styaningrum. 2021. “Pengaruh Work Family Conlifct Terhadap Kepuasan Kerja: Emotional Intelligence Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada SMKN 2 Jiwan).” *Review of Accounting&Business* 2(1).
- Rondonuwu, Fenia Annamaria. 2018. “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(2):30–38.
- Zuhdi, Syaifuddin, S. Hi, and M. Hi. 2018. “Membincang Peran Ganda Perempuan Dalam Masyarakat Industri.” *Jurnal Jurisprudence* 8(2):81–86.