

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *WORK-LIFE*
BALANCE PADA PEGAWAI WANITA DI BALAI
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BPMP) PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

DAFFA RAMADHAN

208600274



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/9/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)20/9/24

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *WORK-LIFE*
BALANCE PADA PEGAWAI WANITA DI BALAI
PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BPMP) PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH:

DAFFA RAMADHAN

208600274

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/9/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah


3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)20/9/24


HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Hubungan Dukungan Sosial dengan Work-Life Balance pada
Pegawai Wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP)
Provinsi Sumatera Utara
Nama : Daffa Ramadhan
NPM : 208600274
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing


Findy Suri N, S.Psi, M.Si
Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal disetujui: 27 Agustus 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 Agustus 2024



Daffa Ramadhan
208600274



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Daffa Ramadhan
NPM : 208600274
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul: Hubungan Dukungan Sosial dengan *Work-Life Balance* pada Pegawai Wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 27 Agustus 2024

Yang menyatakan



(Daffa Ramadhan)

ABSTRAK

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA PEGAWAI WANITA DI BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BPMP) PROVINSI SUMATERA UTARA

OLEH:
DAFFA RAMADHAN
NPM: 208600274

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara dukungan sosial dengan *work-life balance* pada pegawai wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara. Sampel penelitian ini berjumlah 52 pegawai wanita di BPMP Provinsi Sumatera Utara. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala dukungan sosial dan skala *work-life balance* dengan model skala likert. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson product moment* dimana ditemukan nilai $r_{xy} = 0.648$ dengan nilai P (Sig.) = 0.000 ($P < 0.01$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan *work-life balance*, dimana semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh pegawai wanita maka tingkat *work-life balance* juga semakin tinggi. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan kontribusi efektif dukungan sosial terhadap *work-life balance* sebesar 42%.

Kata Kunci: Dukungan Sosial; *Work-Life Balance*; Pegawai Wanita

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN SOCIAL SUPPORT AND WORK-LIFE BALANCE AMONG FEMALE EMPLOYEES AT THE EDUCATION QUALITY ASSURANCE AGENCY (BPMP) OF NORTH SUMATRA PROVINCE

BY:
DAFFA RAMADHAN
NPM: 208600274

This research aimed to examine the correlation between social support and work-life balance among female employees at the Education Quality Assurance Agency (BPMP) of North Sumatra Province. The research sample consisted of 52 female employees at BPMP of North Sumatra Province, selected using purposive sampling techniques. Data collection methods utilized a social support scale and a work-life balance scale, both using a Likert scale model. The research results were analyzed using Pearson product-moment correlation, revealing an r_{xy} value of 0.648 with a P (Sig.) value of 0.000 ($P < 0.01$). These results indicated a positive correlation between social support and work-life balance, where the higher the social support received by female employees, the higher their level of work-life balance. Therefore, the hypothesis in this research was accepted, with social support contributing 42% to work-life balance.

Keywords: Social Support; Work-Life Balance; Female Employees.



RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 8 November 2002 dari bapak Sutrisno (Alm.) dan Ibu Misnuryanti, ST. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Pada tahun 2020 peneliti lulus dari SMA Harapan 1 Medan dan pada tahun 2020 juga peneliti terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada tuhan yang maha esa atas segala rahmat dan karunia-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Dukungan Sosial dengan *Work-Life Balance* Pada Pegawai Wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata 1 (S1) Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih peneliti sampaikan kepada ibu Findy Suri N, S.Psi, M. Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan saran untuk peneliti dalam pengerjaan skripsi ini. Disamping itu peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada bapak kepala, kasubag umum, serta para pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan dan bersedia meluangkan waktu untuk membantu peneliti melaksanakan penelitian.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kelangan pendidikan maupun masyarakat.

Medan, 27 Agustus 2024



Daffa Ramadhan
208600274

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Hipotesis Penelitian.....	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. <i>Work-Life Balance</i>	10
2.1.1. Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	10
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	13
2.1.3. Aspek-Aspek <i>Work-Life Balance</i>	24
2.1.4. Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	26
2.1.5. Komponen <i>Work-Life Balance</i>	33
2.2. Dukungan Sosial	37
2.2.1. Pengertian Dukungan Sosial	37

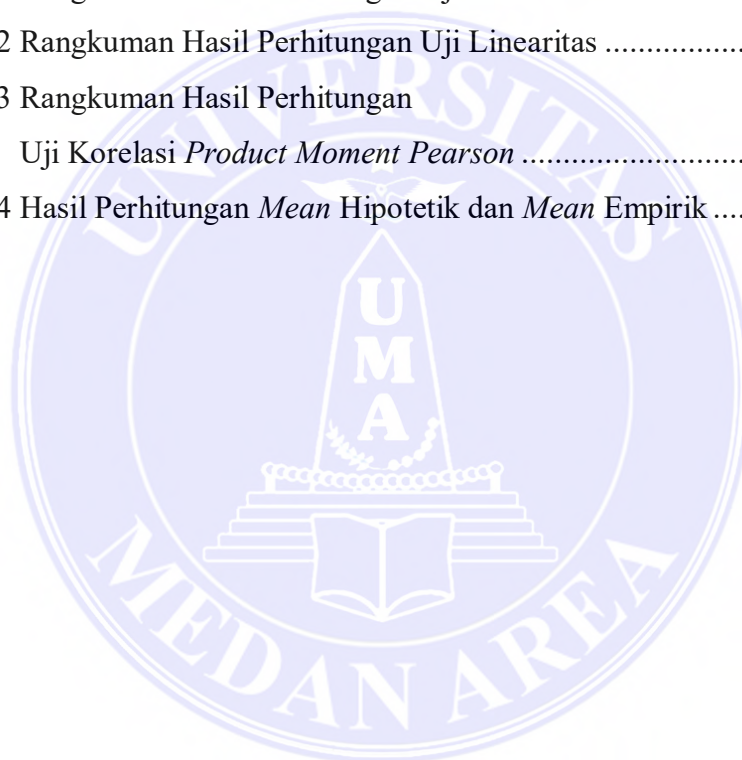
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial	39
2.2.3. Aspek-Aspek Dukungan Sosial.....	41
2.2.4. Sumber-Sumber Dukungan Sosial.....	45
2.3. Hubungan Dukungan Sosial dengan <i>Work-Life Balance</i>	46
2.4. Kerangka Konseptual	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	51
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	51
3.2. Bahan dan Alat Penelitian	52
3.3. Metodologi Penelitian	52
3.4. Identifikasi Variabel.....	52
3.5. Definisi Operasional.....	53
3.5.1. <i>Work-Life Balance</i>	53
3.5.2. Dukungan Sosial.....	54
3.6. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	54
3.6.1. Populasi.....	54
3.6.2. Sampel.....	55
3.6.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	55
3.7. Prosedur Kerja	56
3.7.1. Persiapan Administrasi	56
3.7.2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	57
3.7.3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	60
3.7.4. Pelaksanaan Penelitian.....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1. Hasil Penelitian	64
4.4.1. Uji Normalitas	64
4.4.2. Uji Linearitas	65

4.4.3. Uji Hipotesis.....	66
4.4.4. Perhitungan <i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empirik.....	67
4.2. Pembahasan	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1. Simpulan.....	74
5.2. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN	83



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 3.2 Distribusi Skala Dukungan Sosial.....	57
Tabel 3.3 Distribusi Skala <i>Work-Life Balance</i>	59
Tabel 3.4 Distribusi Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Validitas	60
Tabel 3.5 Distribusi Skala <i>Work-Life Balance</i> Setelah Uji Validitas	61
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Skala Dukungan Sosial dan Skala <i>Work-Life Balance</i>	63
Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas	65
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Korelasi <i>Product Moment Pearson</i>	66
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan <i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empirik	67



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (TPAK) 2018-2023	2
Gambar 2. Kerangka Konseptual.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian.....	83
Lampiran 2 Data Penelitian (Dukungan Sosial).....	88
Lampiran 3 Data Penelitian (<i>Work-Life Balance</i>).....	91
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	94
Lampiran 5 Hasil Analisis Data.....	94
Lampiran 6 Surat Bukti Penelitian	99



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, banyak wanita di Indonesia yang bekerja dan turut serta mencari nafkah untuk menghidupi keluarganya. Hal ini merupakan suatu perkembangan positif yang menunjukkan bahwa wanita memiliki peran yang lebih besar dalam masyarakat. Partisipasi wanita dalam dunia kerja telah menjadi fenomena yang menarik dan signifikan di era globalisasi ini. Fenomena ini dapat dilihat dari meningkatnya jumlah tenaga kerja wanita. Dilansir melalui survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Indonesia (2023) terkait dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (TPAK) di Indonesia, tenaga kerja wanita memiliki persentase tingkat partisipasi kerja yang kerap meningkat setiap tahunnya, sesuai dengan data

yang diperoleh

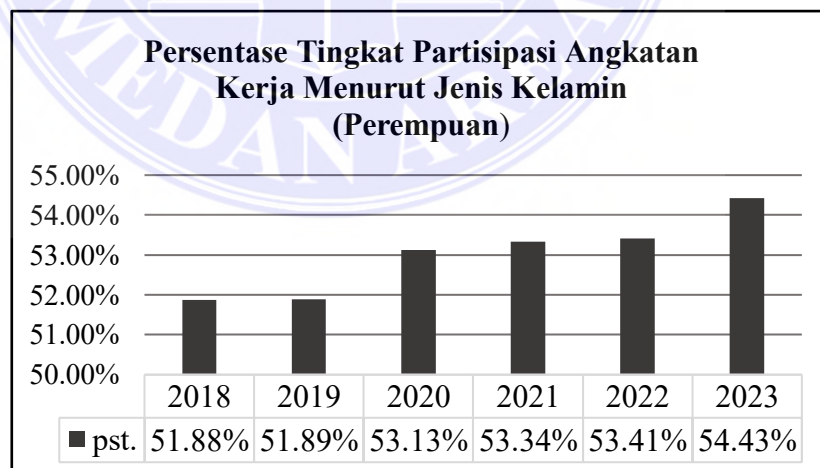
sejak

tahun

2018-

2023

sebagai berikut:



Sumber. Badan Pusat Statistik Indonesia, 2023

Gambar 1.
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (TPAK) 2018-2023

Crawford dan Popp (2000) menyatakan bahwa meningkatnya jumlah wanita yang bekerja berhubungan dengan tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki, dimana biasanya wanita yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi cenderung untuk mengejar karir bisnis dan juga profesionalnya. Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita ini mencakup berbagai sektor dan tingkatan pekerjaan, menciptakan dampak positif pada struktur sosial dan ekonomi secara keseluruhan. Dibandingkan dengan peran wanita yang dahulu umumnya hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, sekarang wanita memiliki peluang yang lebih besar untuk bekerja diluar rumah. Hal ini ditunjukkan oleh banyaknya lapangan pekerjaan yang saat ini disediakan untuk wanita. Dari yang dulunya hanya tersedia peluang pekerjaan di sektor informal, di era globalisasi ini wanita memiliki peluang yang lebih besar untuk bekerja di sektor formal.

Kondisi sosial-ekonomi yang terus berubah menyebabkan semakin banyak wanita memilih untuk bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Mora, Junaida, dan Fuad (2017) yang menyatakan bahwa meningkatnya keterlibatan wanita sebagai tenaga kerja diindikasikan karena tuntutan ekonomi rumah tangga yang semakin tinggi. Disamping itu, ada beberapa alasan lain mengapa wanita

bekerja menurut Munandar (dalam Nilakusmawati dan Susilawati, 2012), antara lain yaitu menambah penghasilan, menghindari rasa bosan atau jenuh dalam mengisi waktu luang, mempunyai minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan, memperoleh status, dan mengembangkan diri.

Pada lingkungan kerja, pegawai wanita sering menghadapi tantangan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Bagi wanita bekerja yang sudah menikah dan berkeluarga, mereka memiliki tanggung jawab untuk mendampingi suami dan mengurus anak sambil tetap mengelola urusan rumah tangga. Sedangkan, di lingkungan kerja mereka dihadapkan pada tuntutan untuk menyelesaikan tugas dengan mencapai target-target yang ditetapkan. Hal ini seringkali menyebabkan rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada wanita yang bekerja.

Work-life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan mampu berkomitmen baik di pekerjaan ataupun di keluarga, serta bertanggung jawab atas kegiatannya di luar pekerjaan (Delecta, 2011). *Work-life balance*, sebuah konsep yang didasarkan pada *positive psychology* menitikberatkan usaha untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dengan mengadopsi strategi-strategi yang membantu individu mengelola berbagai peran yang dijalani. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, termasuk peran dalam keluarga (Linley, Harrington, dan Garcea, 2010).

Tingginya tingkat *work-life balance* merujuk pada situasi di mana individu mencapai kepuasan dari kehidupan pribadi dan juga kehidupan

pekerjaannya. Menurut Anuradha dan Pandey (2016), *work-life balance* memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. Kepuasan ini terjadi ketika satu aspek, misalnya keluarga, tidak berdampak negatif pada aspek lainnya, seperti pekerjaan (Mathew dan Panchanatham, 2011). Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) juga berpendapat serupa bahwa *work-life balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu terhadap peran mereka di tempat kerja dan peran mereka dalam keluarga. Dengan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, diharapkan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau kehidupan rumah tangga (Byrne dalam Pichler, 2009).

Apabila seorang pekerja memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah, hal ini akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karena kelelahan. Nurmilla (2021) menyatakan bahwa dampak negatif dari rendahnya tingkat *work-life balance* dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Bekerja terlalu lama dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Kelelahan ini dapat mengakibatkan kurangnya fokus dan seringkali terjadi kesalahan. Kesalahan-kesalahan ini kemudian memperlambat penyelesaian tugas, dimana hal ini akhirnya akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan menghambat perkembangan organisasi. Penelitian ilmiah lainnya menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* yang rendah juga akan memicu timbulnya stres kerja. Stres kerja yang dimaksud tidak hanya berupa tekanan tambahan dalam hidup, tetapi juga mampu mengganggu stabilitas aktivitas harian seseorang. Stres ini timbul

sebagai respons terhadap pengalaman atau situasi yang terjadi dalam rutinitas sehari-hari, terutama di lingkungan kerja (Alfirdaus, 2022).

Berdasarkan uraian diatas, pegawai wanita yang mampu mengatur keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka diharapkan memiliki konflik yang minim terjadi antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga pada akhirnya dapat membawa mereka mencapai kepuasan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Namun kenyataannya, berdasarkan observasi dan wawancara pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti, keadaan di lokasi penelitian menggambarkan bahwa terdapat beberapa hal yang menghambat terpenuhinya *work-life balance* pada pegawai wanita. Banyaknya kegiatan dinas luar kota yang kerap dilaksanakan setiap minggu menjadi salah satu fenomena penghambatnya, dinas ini mengharuskan pegawai untuk pergi menjalankan tugasnya ke luar kota selama dua hari sampai satu minggu. Dimana hal ini seringkali menimbulkan perasaan bersalah dan kekhawatiran bagi mereka, karena harus meninggalkan anak, suami, dan rumah ketika harus melaksanakan dinas keluar kota selama berhari-hari.

Selain itu, ketidakseimbangan ini juga dapat dilihat dari bagaimana para pegawai wanita dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor, dimana biasanya mereka akan menyelesaikan pekerjaan rumah terlebih dahulu seperti mengurus anak, suami, dan rumah, lalu setelahnya akan pergi dan mengerjakan pekerjaan di kantor. Hal ini seringkali membuat para pegawai wanita sering terlambat datang ke kantor. Selain itu, mereka juga merasa tuntutan pekerjaan yang dimiliki terlalu banyak dan

melebihi kapasitas kemampuannya karena harus mengurus dua pekerjaan yang berbeda yaitu pekerjaan di rumah dan pekerjaan di kantor.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* adalah dukungan sosial. Pouluse dan Sudarsan (2014) mengkategorikan dukungan sosial dalam faktor lingkungan sosial yang mempengaruhi *work-life balance*. Sarafino (2015) mengungkapkan bahwa dukungan sosial adalah sebuah bentuk perasaan senang atas penerimaan dari orang lain baik individu terhadap individu maupun kelompok terhadap individu yang menimbulkan rasa dihargai, diperhatikan, ditolong dan disayangi. Seiger dan Wiese (2009) menyatakan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh pasangan, anggota keluarga, atasan, dan rekan kerja memiliki kecenderungan untuk mempengaruhi individu dalam menjalankan keseimbangan perannya, sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya konflik yang disebabkan oleh berbagai tuntutan yang diterima oleh pegawai.

Pencapaian *work-life balance* pada pegawai wanita seringkali bergantung pada adanya dukungan yang berasal dari lingkungan keluarga dan lingkungan tempat mereka bekerja. Kurangnya keterlibatan keluarga dalam menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga serta kurangnya komunikasi dan penghargaan dari rekan kerja dapat menjadi hambatan terciptanya *work-life balance* pada pegawai wanita. Abendroth dan Dulk (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dukungan instrumental (bantuan secara langsung) dan emosional (empati, kepedulian, dan perhatian) di lingkungan kerja telah terbukti dapat meningkatkan *work-life balance* pada pekerja.

Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa dukungan emosional dari keluarga memiliki dampak positif pada peningkatan *work-life balance*.

Penelitian ini dilakukan di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara, yang merupakan balai pemerintahan di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah. BPMP Provinsi Sumatera Utara beroperasi dengan tugas pokok melaksanakan penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat di provinsi.

Uraian yang telah dijelaskan diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susilaningrum dan Wijono (2023), tentang dukungan sosial dengan *work-life balance* pada pekerja wanita yang telah menikah di PT. X Yogyakarta. Penelitian ini mengungkapkan hasil analisis data yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.012 ($P < 0,05$), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dan *work-life balance* pada pekerja wanita di PT. X Yogyakarta.

Maka dari itu, berdasarkan penjelasan latar belakang dan fenomena diatas, peneliti merasa perlunya dilakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Dukungan Sosial dengan *Work-Life Balance* Pada Pegawai Wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara Dukungan Sosial dengan *Work-Life Balance* pada pegawai wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Dukungan Sosial dengan *Work-Life Balance* pada pegawai wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas yang didukung dengan beberapa teori, adapun hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan *work-life balance*, dengan asumsi semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka *work-life balance* pegawai wanita semakin tinggi, atau sebaliknya semakin rendah dukungan sosial yang diterima, maka *work-life balance* pegawai wanita semakin rendah.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi serta menambah literatur dalam kajian psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi

untuk menambah wawasan mengenai hubungan dukungan sosial dengan *work-life balance* pegawai wanita.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Diharapkan mahasiswa agar mampu memahami hubungan dukungan sosial dengan *work-life balance* pegawai wanita sebagai ilmu dan dapat menerapkannya di dunia kerja nantinya, sehingga menjadi pedoman pengetahuan bagi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

2. Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan secara umum untuk mengarahkan masyarakat agar lebih memahami hubungan dukungan sosial dengan *work-life balance*, dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

3. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan hubungan dukungan sosial dengan *work-life balance*.



2.1. *Work-Life Balance*

2.1.1. Pengertian *Work-Life Balance*

Delecta (2011) menyatakan bahwa *work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan mampu berkomitmen baik di pekerjaan ataupun di keluarga, serta bertanggung jawab atas kegiatannya di luar pekerjaan. *Work-life balance* berhubungan erat dengan pekerjaan dan keluarga karena saling melibatkan peran di kehidupan lainnya.

Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) menyatakan bahwa *work-life balance* dianggap sebagai bentuk keseimbangan antara keterlibatan peran individu dalam pekerjaan maupun perannya di keluarga dengan memperhatikan beberapa hal seperti waktu, keterlibatan, komitmen dan perhatian. Menurutnya, keseimbangan yang positif memperlihatkan meningkatnya kesetaraan waktu, keterlibatan, komitmen dan perhatian, sedangkan keseimbangan yang negatif mengacu pada rendahnya tingkat perhatian, waktu, keterlibatan atau komitmen. Dengan kata lain, Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) menyimpulkan bahwa *work-life balance* diartikan sebagai sejauh mana individu terlibat dan merasa puas terhadap peran yang dijalankannya, baik itu perannya di tempat kerja dan perannya di keluarga, sehingga mampu meminimalisir konflik peran.

Adapun menurut Clark (dalam Pheng dan Chua, 2019) menjelaskan bahwa *work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal dapat didefinisikan sebagai persepsi pekerja pada banyak bidang, seperti waktu senggang, keluarga dan pekerjaan yang berjalan secara teratur dan terintegrasi dengan baik tanpa adanya konflik yang berarti, dan juga *work-life balance* sebagai bentuk kepuasan dan keberfungsian yang baik di tempat kerja dan di rumah, dengan hanya memiliki minimal konflik.

McDonald dan Bradley (2005) juga berpendapat jika *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan dari keterlibatan diantara banyak peran dalam kehidupan seseorang. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Goveas (dalam Ranjan dan Prasad, 2013) yang menyatakan bahwa

individu yang memiliki *work-life balance* yang sukses akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih puas, produktifitas meningkat, dan mampu bersikap adil dan jujur.

Felstead (dalam Sen dan Hooja, 2015) berpendapat bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk menemukan ritme yang memungkinkan mereka menggabungkan pekerjaan dan tanggung jawab diluar pekerjaan tanpa memandang usia ataupun jenis kelamin. Ketidakseimbangan kehidupan kerja akan mengakibatkan peningkatan *turnover* dan absensi. Byton et al. (dalam Sen dan Hooja, 2015) merangkum *work-life balance* sebagai individu yang berhasil mencapai kualitas hidup yang memuaskan dalam segala aspek, serta sedikit mendapatkan ketegangan dan stres dalam menghadapi tuntutan peran yang dimilikinya.

Menurut Kalliath dan Brough (2008) *work-life balance* merupakan persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja kompatibel dan mampu mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu yang efektif dalam pertumbuhan dan pengembangan positif, baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Washington dan Mahalingam (2016) juga menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang positif antara pekerjaan dan aspek-aspek lainnya seperti keluarga, waktu luang, pertumbuhan pribadi dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk mengatur, membagi, dan

menyeimbangkan dua peran atau lebih secara efektif, guna mencapai kesetaraan dalam hal waktu, keterlibatan, perhatian, tanggung jawab, dan komitmen yang dimilikinya. Hal ini berlaku baik dalam konteks pekerjaan, kehidupan keluarga, maupun aspek-aspek lain dalam hidupnya. Dengan demikian, tujuan dari pencapaian *work-life balance* adalah untuk meminimalisir konflik peran dan memungkinkan individu menjalani kehidupan dengan penuh kebahagiaan dan kepuasan, serta menghindari ketegangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Poulose dan Sudarsan (2014) menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yang meliputi faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor-faktor lainnya. Keempat faktor tersebut terdiri dari faktor-faktor berikut:

1. Individu

Faktor individu mempengaruhi persepsi *work-life balance* antar karyawan dari segi kepribadian, kesejahteraan dan kecerdasan emosional.

a. Kepribadian

Terdapat lima dimensi dasar dari kepribadian. *Extraversion* mendeskripsikan individu yang aktif, tegas, energik, antusias dan keramahan. *Agreeableness* mencirikan individu yang dapat bekerja sama, pemaaf, baik dan percaya. *Conscientiousness* berkaitan

dengan orientasi dengan prestasi, ketergantungan, keteraturan, efisiensi, tanggung jawab dan pekerja keras. *Neuroticism* mengacu pada kecemasan, ketidakamanan, ketegangan. Keterbukaan terhadap pengalaman yang ditandai dengan kecerdasan, imajinasi, rasa ingin tahu, kreativitas dan orisinalitas.

Secara umum, kepribadian dapat didefinisikan sebagai bagaimana cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Greenhaus dan Parasuraman (dalam Poulouse dan Sudarsan, 2014) mengemukakan bahwa karakteristik kepribadian dapat dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk berinteraksi pada sebuah situasi dan juga membantu secara proaktif membentuk lingkungan hidup.

Kepribadian berkaitan dengan akumulasi dari berbagai cara seorang individu bereaksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian yang dimiliki manusia terdiri dari beberapa faktor utama yang meliputi ekstraversi yang mengacu pada tingkat kesenangan terhadap hubungan, *agreeableness*/keramahan yang mengacu pada tingkat kepatuhan terhadap orang lain, kesadaran/sifat berhati-hati yang mengacu pada ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan, neurotisme yang mengacu pada ketahanan terhadap stres, dan keterbukaan terhadap pengalaman. Terdapat hubungan yang negatif antara ekstraversi, kesadaran, keramahan, dan keterbukaan akan

pengalaman terhadap *work-family conflict*, sedangkan neurotisme berkorelasi positif dengan *work-family conflict*.

b. Psychological Well-Being

Psychological well-being (kesejahteraan psikologis) mengacu pada keadaan psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. Terdapat hubungan yang positif antara *psychological well-being* dengan *work-life balance*, yang berarti bahwa seorang pekerja dengan *psychological well-being* yang tinggi, memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi pula. Pekerja yang bekerja penuh waktu memiliki tingkat stres yang relatif lebih tinggi dan tingkat *psychological well-being* yang lebih rendah, hal tersebut mengakibatkan tingkat *work-life balance* yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja paruh waktu.

c. Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan beradaptasi secara adaptif untuk mengenali emosi, mengekspresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dengan *work-life balance*, dimana individu dengan kecerdasan emosi yang relative tinggi memiliki *work-life balance* yang tinggi pula. Kecerdasan dalam mengendalikan emosi juga sangat diperlukan, kelelahan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi emosi seseorang.

2. Organisasi

Faktor yang mempengaruhi individu memandang *work-life balance* diantaranya yaitu pekerjaan yang fleksibel, *work-life policies*, dukungan dan stres kerja.

a. Pengaturan Jam Kerja

Waktu kerja yang fleksibel akan membantu karyawan untuk mencapai kehidupan kerja dan non-kerja sehingga dapat membantu karyawan dalam mempertahankan dan memotivasi karyawannya. Pengaturan jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan *work-life balance*, mengurangi keterlambatan, mengurangi absensi, mengurangi *turnover*, meningkatkan produktivitas serta meminimalisir *work-family conflict*. Dapat dikatakan bahwa susunan pekerjaan yang fleksibel dapat mengurangi konflik antara kehidupan kerja dan non-kerja serta meningkatkan *work-life balance* karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Frame dan Hartog (2003), bahwa karyawan harus diberi jam kerja yang fleksibel dan memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan dan juga komitmen diluar pekerjaan seperti keluarga, hobi seni, *travelling*, studi dan sebagainya, guna menjalani hidup sehat.

b. Work-Life Balance Policies

Kebijakan dan program perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai *work-life balance*, maka dari itu kebijakan ini penting untuk menjaga hubungan antara karyawan dan perusahaan agar terjalin kerja sama yang baik dan saling

memberi manfaat. Kebijakan-kebijakan dapat berupa fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja, dan fasilitas pengasuhan anak. Dalam hal ini, Frame dan Hartog (2003) menyampaikan hal yang sama terkait kebijakan *work-life balance* dapat mencakup penyediaan pengasuhan anak di tempat kerja, pasca cuti hamil, jeda karir, dan cuti anak sakit. Shepphard (2016) juga berpendapat jika kebijakan *work-life balance* merupakan program yang efektif untuk mendukung lingkungan kerja, komitmen, motivasi, produktifitas, kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kualitas kehidupan kerja karyawan.

c. Dukungan Tempat Kerja

Dukungan dari organisasi sangat penting untuk menyeimbangkan kehidupan kerja, baik itu dukungan formal dan informal, dukungan dari atasan, organisasi dan rekan kerja. Hal tersebut memiliki hubungan yang positif dengan *work-life balance*, yang berarti bahwa semakin tinggi dukungan yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula *work-life balance* karyawan tersebut.

d. Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai pekerjaan yang dianggap sebagai ancaman atau tuntutan serta ketidaknyamanan yang dialami individu di lingkungan kerjanya. Stres kerja berhubungan dengan kesehatan, *work-life*

balance serta *work-life conflict* seseorang. Sehingga, stres kerja dapat menyebabkan tidak tercapainya *work-life balance*.

e. Teknologi

Teknologi dapat memfasilitasi ataupun menghalangi tercapainya *work-life balance*, teknologi yang memfasilitasi kemudahan akses terhadap pekerjaan, memungkinkan individu untuk bekerja siang dan malam dan kapan saja. Misalnya dengan bekerja dengan mengirimkan *email*, sehingga pekerja dapat bekerja di luar jam kerja, maka hal ini dapat berdampak positif maupun negatif terhadap tercapainya *work-life balance*.

f. Peran

Faktor terkait konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki andil yang besar dalam munculnya *work-life conflict*. *Work-life conflict* merupakan konflik peran yang didalamnya terdapat tekanan peran dalam bekerja dan dalam kehidupan personal, sehingga mengakibatkan kehidupan menjadi tidak kompatibel dalam beberapa hal. Ambiguitas peran mengacu pada kurangnya kejelasan terkait ekspektasi peran yang mungkin muncul karena kurangnya pemahaman mengenai peran yang dijalankan. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *work-life balance*.

3. Lingkungan Sosial

Faktor lingkungan sosial yang mempengaruhi persepsi individu mengenai *work-life balance* meliputi tanggung jawab pengasuhan anak, keluarga dan sosial.

a. Tanggung Jawab Pengasuhan Anak

Jumlah anak dan tanggung jawab untuk mengasuh anak menyebabkan *work-life imbalance*. Jumlah anak dapat meningkatkan kebutuhan rumah tangga, memicu timbulnya stres dan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir. Orang tua yang mengurus anak tanpa didampingi pasangannya selama ia bekerja akan memicu stress tambahan, serta kesulitan yang dihadapi orang tua yang bekerja disaat anak berusia dibawah enam tahun adalah menyediakan tempat penitipan anak, sehingga memberikan beban terhadap emosinya.

b. Dukungan Keluarga dan Dukungan Sosial

Dukungan keluarga dan dukungan pasangan berdampak pada *work-life balance* seseorang, seperti dukungan emosional yang didapat dari keluarga, jumlah anak, pekerjaan pasangan, pertenggaran keluarga, dukungan pasangan, kasih sayang, keterbukaan dapat membantu tercapainya *work-life balance* seseorang. Strategi untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan dengan memiliki manajemen waktu yang tepat, besarnya dukungan dari pasangan dan keluarga serta dukungan dari sosial seperti rekan kerja, teman, dan kolega.

4. Faktor Lainnya

Faktor-faktor lain yang dimaksud itu seperti variabel demografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, status parental, pengalaman, *employee level*, tipe pekerjaan, pendapatan, jumlah tanggungan, tipe keluarga serta persepsi tentang *work-life balance* juga mempengaruhi *work-life balance*. Dimana jenis kelamin dan jenis pekerjaan berpengaruh terhadap masalah pekerjaan dan keluarga (*work-family issues*), keterlibatan pekerjaan (*job involvement*) dan kepuasan kerja. Terdapat pula stres yang dialami perempuan muncul dari tuntutan keluarga daripada tuntutan pekerjaan, terutama ketika sudah memiliki anak.

Selain itu, karyawan dengan penghasilan rendah, khususnya ibu tunggal mengalami banyak kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Selain faktor demografis, terdapat pula faktor lain yang mempengaruhi *work-life balance*, yaitu kurangnya keterampilan, kehilangan jaringan dukungan sosial, globalisasi dan pergeseran demografis tenaga kerja.

Terdapat juga beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* seseorang menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (dalam Novelia, 2013), yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer dan Knight (dalam Novelia, 2013) terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Ia menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

2. Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-family conflict*.

3. Karakteristik Pekerjaan

Pola kerja, beban kerja, dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik, baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Menurut Valcour (dalam Novelia, 2013) jumlah jam kerja akan mempengaruhi kepuasan seseorang akan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4. Sikap

Sikap masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Adanya pendapat bahwa sentralitas terhadap suatu domain tertentu dalam kehidupan individu,

akan meningkatkan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan dalam domain tersebut. Hal ini membuat individu sulit untuk menyediakan waktu untuk domain yang lain (Greenhaus, Collins, dan Shaw, 2002).

Sedangkan, faktor yang menentukan *work-life balance* menurut Delecta (2011) meliputi:

1. Individu

Individu adalah faktor penting dalam menentukan *work-life balance*, dimana jenis kepribadian seseorang dapat menentukan perilaku individu. Misalkan jika individu memiliki kepribadian tipe A, yang mana individu dengan tipe ini lebih aktif berekspresi, lebih berorientasi pada pekerjaan, lebih bersemangat dan kompetitif. Sedangkan individu dengan kepribadian Tipe B adalah individu yang lebih tenang, sabar, dan pemikir. Dapat dikatakan bahwa, individu dengan kepribadian tipe A lebih berorientasi pada pekerjaan yang merupakan refleksi negatif bagi *work-life balance*-nya, karena dianggap sebagai individu yang *workaholic* (kecanduan bekerja). Kecanduan kerja, bekerja untuk waktu yang lama dan sibuk dengan pekerjaan di waktu tidak bekerja, akan menyulitkan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya.

2. Keluarga

Tuntutan yang dialami seseorang dalam kehidupan keluarga akan berdampak pada keseimbangan kehidupan individu itu sendiri.

Tuntutan yang dimaksud yaitu tuntutan waktu dan beban kerja, ekspektasi peran dalam keluarga, dukungan yang diberikan dari keluarga seperti pasangan, anak, orang tua serta tuntutan tanggung jawab di rumah dapat berpengaruh pada *work-life balance*, yang apabila tidak dapat diseimbangkan akan menjadi sumber stres.

3. Pekerjaan dan Organisasi

Lingkungan kerja yang efektif dapat menyeimbangkan kehidupan selain dari faktor lingkungan keluarga. Pekerjaan dan organisasi tempat kerja memiliki tuntutan yang ditujukan kepada pekerja, seperti tuntutan waktu, tenaga dan kapasitas mentalnya. Salah satu strategi untuk menjadikan organisasi lebih efisien yaitu dengan memberikan loyalitas kepada para karyawan.

4. Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial dapat menentukan seseorang memiliki *work-life balance* atau tidak. Individu juga memiliki tanggung jawab terhadap kelompok sosial tempat ia bernaung. Lingkungan sosial yang dimaksud dapat berupa lingkungan keluarga, teman, hobi, masyarakat dan sebagainya. Hal ini terkait dengan individu adalah makhluk sosial yang tidak luput dari interaksi sosial.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, diantaranya yaitu faktor individu, faktor keluarga, faktor pekerjaan dan organisasi, serta faktor lingkungan sosial.

2.1.3. Aspek-Aspek *Work-Life Balance*

Menurut McDonald dan Bradley (dalam Ramadhani, 2013) terdapat tiga aspek dalam *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu

Berfokus pada keseimbangan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu merupakan cara yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat secara efektif. Hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah meningkatkan konsentrasi, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stres.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya. Misalnya seorang karyawan menghabiskan waktunya selama 9 jam di kantor dan memiliki waktu selama 5 jam bersama keluarga dan kegiatan sosial lainnya, apabila karyawan tersebut dapat menikmati 5 jam waktu bersama keluarga maupun kegiatan sosial lainnya dan terlibat secara fisik maupun emosional maka keterlibatan keterlibatan dikatakan tercapai.

3. Keseimbangan Kepuasan

Berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan akan timbul apabila seseorang dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Untuk melihat keseimbangan kepuasan, dapat dilihat dengan kepuasan terhadap diri sendiri dan pemenuhan harapan.

Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003), terdapat beberapa aspek dari *work-life balance* yaitu sebagai berikut:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Keseimbangan waktu berkaitan pada jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan waktu yang diberikan di luar jam kerja, dengan kata lain hal ini berkaitan dengan kesetaraan diantara waktu yang diberikan seseorang untuk bekerja mencapai karir dengan waktu yang diberikan untuk keluarga (aspek kehidupan selain karir).

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance terkait pada tingkat keterlibatan psikologis atau komitmen dan perannya dalam bekerja dan non-kerja, dengan kata lain komponen ini mengacu pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga, sosial, serta pribadi individu. Seperti misalnya pada individu yang mampu menyeimbangkan keterlibatannya untuk berperan sebagai pekerja di tempat kerja, berperan sebagai anggota keluarga, ataupun

dalam kegiatan sosial dan menyalurkan hobinya, keterlibatan yang dimaksud itu baik keterlibatan secara fisik maupun emosional.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Keseimbangan kepuasan terkait pada tingkat kepuasan individu dengan pekerjaan dan perannya diluar sebagai pekerja, seperti perannya sebagai anggota keluarga, sosial, serta pribadi individu. Keseimbangan kepuasan ini didapatkan individu apabila karyawan merasa dan menganggap bahwa apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan memuaskan, sehingga dapat mengkoordinir kebutuhan dalam pekerjaan maupun dalam keluarga. Seperti pada individu yang dapat menjalin hubungan yang cukup baik pada keluarga, teman ataupun rekan kerja serta dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang dimiliki individu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *work-life balance* meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

2.1.4. Dimensi *Work-Life Balance*

Work-life balance memiliki beberapa literatur yang berisikan dimensi-dimensi terkait variabel *work-life balance*. Seperti Banu dan Duraipandian (2014) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki 5 dimensi yang meliputi:

1. *Work Place Support* (WPS)

Work Place Support yang mengacu pada dukungan yang diberikan dari lingkungan tempat kerja terhadap karyawannya agar mendorong terciptanya *work-life balance* pada diri karyawan. *Work place support* dirancang untuk memfasilitasi pekerja agar dapat bekerja secara efektif dan sejahtera. Dukungan tempat kerja memiliki fungsi utama untuk memastikan kesejahteraan pekerja (terkait dukungan sosial dan emosional) seperti rasa dihargai, diperhatikan, dihormati dan disukai serta memastikan pekerja mampu bekerja dengan efektif (seperti dukungan instrumental) dengan memberikan bantuan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab (Banu, 2016). Dukungan dalam pekerjaan berasal dari organisasi itu sendiri, *supervisor* (atasan) serta rekan kerja. Indikator dalam dimensi ini meliputi dukungan lingkungan kerja (*work environment support*), dukungan organisasi (*organization support*), dukungan manajer atau pemimpin (*manager support*) dan dukungan rekan kerja (*co-worker support*). Organisasi dan dukungan dari rekan kerja serta *supervisor* (atasan) selalu menjadi variabel yang berpengaruh pada kajian *work-life balance*. Agar pekerja memiliki *work-life balance* yang lebih baik, penting bagi mereka untuk mendapatkan dukungan dari lingkungan pekerjaan (O'Driscoll et al. dalam Banu, 2016).

Dukungan organisasi dan dukungan keluarga memiliki peran dalam mengurangi stres di tempat kerja dan di luar pekerjaan, dikarenakan dukungan tersebut berfungsi sebagai sumber mekanisme koping yang dapat mengurangi efek stres yang dihadapi di berbagai

domain, serta dukungan ini berasal dari berbagai sumber seperti atasan dan rekan kerja (Parasuraman dalam Nasurdin dan O'Driscoll, 2011). Lemahnya *work-life balance* menjadi salah satu penyebab meningkatnya *turnover* sehingga berdampak pada keinginan individu untuk mencari pekerjaan lain, dalam hal ini *supervisor* atau atasan dapat membantu menciptakan sinergi kerja dan keluarga serta *work-life balance* dapat ditentukan oleh perusahaan yang mengeluarkan kebijakan terkait dukungan lingkungan kerja (Chatra dan Fahmy, 2018). *Work-life balance* juga menciptakan bagaimana lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, sehingga memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab di kehidupan pribadi, dengan demikian hal inilah yang mampu meningkatkan kinerja karyawan (Delecta dalam Wolor et al., 2020).

2. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Work Interference with Personal Life yang mengacu pada keadaan yang terkait mengenai gangguan kehidupan kerja yang berpengaruh pada kehidupan pribadi karyawan. Seseorang yang memiliki *work-life balance* yang rendah, jika terdapat pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadinya, atau sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kepada kehidupan pribadi individu itu sendiri. Hal tersebut juga disampaikan oleh Frone, Yardley dan Markel (dalam Nasurdin dan O'Driscoll, 2011), bahwa konflik diantara pekerjaan dan keluarga mengakibatkan timbulnya masalah diantara keduanya, dalam hal ini masalah yang terjadi di pekerjaan dapat

mengganggu kehidupan keluarga, begitu pula sebaliknya yaitu masalah di keluarga juga dapat mengganggu kehidupan pekerjaan. *Work interference with personal life* memiliki tiga indikator yaitu waktu (*time based*), tegangan (*strain based*) dan perilaku (*behavior based*). Beutell (dalam Chatra dan Fahmy, 2018) menyatakan bahwa jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel serta lembur dapat secara tidak langsung menimbulkan ketegangan dan memicu stres.

3. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Personal Life Interference with Work yang mengacu pada sebuah keadaan, dimana pekerjaan seseorang di tempat kerja terganggu akibat pengaruh dari kehidupan pribadi karyawan yang bersangkutan. Seseorang dapat dikatakan memiliki *work-life balance* yang rendah apabila munculnya ketidakefektifan kinerja pegawai dalam bekerja, dikarenakan adanya gangguan atau masalah pada kehidupan pribadi. Hal ini berhubungan dengan stres (*stress related*), status perkawinan (*marital related*), waktu (*time related*), masalah keluarga (*family intrusion*) dan ketergantungan (*dependent related*). Wolor et al. (2020) menyatakan bahwa ketika pekerja merasa lebih stress dari pekerjaan mereka, dikarenakan keterlibatan yang tinggi, pekerja cenderung mengurangi komitmen kerjanya. Namun, di sisi lain bahwa pekerja yang menghabiskan waktu lebih banyak dengan keluarga dibandingkan waktu dalam bekerja juga akan menyebabkan ketidakhadiran yang tinggi dan kinerja menurun. Menurut Wolor et al.

(2020), pekerja yang mengalami konflik pekerjaan dan keluarga yang rendah, dapat dikatakan memiliki *work-life balance* yang baik.

4. *Satisfaction with Work Life Balances (SWLB)*

Satisfaction with Work Life Balance merupakan sebuah konstruksi baru yang didefinisikan sebagai tingkat kepuasan secara keseluruhan yang dihasilkan dari penilaian individu mengenai tingkat keberhasilannya dalam memenuhi pekerjaan dan tuntutan peran non-pekerjaan, hal ini adalah konstruksi yang paling cocok dalam mengevaluasi *work-life balance* karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa bagaimana dimensi ini dapat mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Pekerja yang memiliki *work-life balance* yang tinggi juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula (Pouluse dan Sudarsan, 2014). Dalam hal ini, *work-life balance* mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sama-sama membawa kepuasan bagi pekerja (Bataineh dalam Wolor et al., 2020).

5. *Improved Effectiveness at Work (IEW)*

Improved Effectiveness at Work yang mengacu pada tenaga kerja yang dapat beradaptasi dengan cepat agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan diluar pekerjaan, serta dapat menjadikan kehidupan karyawan di tempat kerja lebih efektif dengan segala kebijakan-kebijakan organisasi untuk mendukung terciptanya *work-life balance*. Dengan kata lain, *improved effectiveness at work* menjelaskan bagaimana dimensi kepuasan dalam

SWLB mempengaruhi upaya dalam peningkatan kinerja (produktivitas) (Chatra dan Fahmy, 2018).

Sedangkan dalam literatur lainnya, ditemukan bahwa Fisher, Smith dan Burger (2009) mengemukakan bahwa *work-life balance* memiliki 4 dimensi yang terdiri dari:

1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Work Interference with Personal Life merupakan dimensi yang berkaitan pada sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadi individu tersebut, dan bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Misalnya pada individu yang bekerja, dapat membuat ia sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Personal Life Interference with Work merupakan dimensi yang berkaitan pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Dimensi ini terlihat pada individu yang memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, maka hal tersebut akan mengganggu kinerja individu pada saat ia bekerja. Contohnya adalah pada individu yang memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini akan dapat mengganggu kinerja individu tersebut pada saat bekerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Personal Life Enhancement of Work merupakan dimensi yang berkaitan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat

meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Pada *personal life enchancement of work*, dimensi ini dapat terlihat pada individu yang merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan, maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, individu akan merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Work Enhancement of Personal Life merupakan dimensi yang berkaitan pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Dapat dicontohkan pada keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Terdapat pula dimensi *work-life balance* menurut Fisher-McAuley, Stanton, Jolton dan Gavin (2003) yang kemudian telah diadaptasi dan divalidasi oleh Hayman (2005) menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki 3 dimensi yang diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

WIPL menjelaskan mengenai sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu/mempengaruhi kehidupan pribadi seseorang. Misalnya, kehidupan pribadi menderita dikarenakan masalah pekerjaan, kebutuhan pribadi ditunda dikarenakan mendahulukan masalah pekerjaan, dan lain sebagainya.

2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

PLIW menjelaskan mengenai sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, pekerjaan saya terbengkalai karena kehidupan pribadi saya, sangat sulit bagi saya untuk bekerja karena terganggu oleh masalah pribadi saya, dan lain sebagainya.

3. *Work Personal Life Enhancement (WPLE)*

WPLE menjelaskan mengenai sejauh mana pekerjaan dan kehidupan pribadi, keduanya dapat saling meningkat. Misalnya, saya memiliki suasana hati yang baik di tempat kerja dikarenakan kehidupan pribadi, saya memiliki suasana hati yang lebih baik karena pekerjaan saya, dan lain sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi dari *work-life balance* adalah *work place support (WPS)*, *work interference with personal life (WIPL)*, *personal life interference with work (PLIW)*, *satisfaction with work life balances (SWLB)* dan *improved effectiveness at work (IEW)*.

2.1.5. *Komponen Work-Life Balance*

Francis (2017) menyebutkan bahwa terdapat enam komponen *work-life balance*, keenam komponen itu diantaranya:

1. **Manajemen Diri**

Merupakan kemampuan individu untuk menyadari bahwa mengatur dan mengontrol diri sendiri bukanlah hal yang mudah, karena semua keputusan dan tindakan yang dilakukan merupakan atas kontrol diri individu itu sendiri.

2. Manajemen Waktu

Merupakan kemampuan individu untuk dapat membedakan dan memilah antara mana tugas-tugas yang “penting dan mendesak”, “penting” atau “mendesak”. Jika individu dapat membedakan antara apa yang dilakukan dengan baik dan kapan itu dilakukan, maka waktu dapat diatur secara efektif.

3. Manajemen Stres

Sebagai pekerja, dibutuhkan keterampilan multitasking untuk menangani tugas-tugas yang semakin kompleks dari hari ke hari. Jika tidak dapat menangani tuntutan tugas yang semakin besar, hal ini akan mengakibatkan kemungkinan munculnya stres. Maka dari itu, dibutuhkan pula ketenangan dalam menghadapi tugas-tugas dalam bekerja.

4. Perubahan Manajemen

Manajemen perusahaan tempat kerja pasti akan berubah seiring dengan berjalannya waktu, efektif atau tidaknya perubahan tersebut akan terlihat dari apakah individu dapat beradaptasi dengan perubahan yang baru, ataukah akan mengurangi keantusiasan dalam bekerja.

5. Manajemen Teknologi

Teknologi terus berkembang pesat seiring dengan berjalannya zaman, salah satu hal yang harus dikuasai sebagai pekerja yaitu dapat menguasai teknologi. Individu juga harus bijak dalam menggunakan teknologi, sehingga tidak diperbudak dan kecanduan oleh teknologi. Maka dari itu, waktu luang yang dimiliki individu tidak lagi dihadapkan dengan *gadget*, namun dapat digunakan untuk berkumpul dengan keluarga, sahabat, dan masyarakat sekitar.

6. Manajemen Waktu

Luang Perpaduan antara waktu luang dan bekerja harus diterapkan dengan tepat, beri diri untuk istirahat, relaksasi, bersenang-senang, serta istirahat dari pekerjaan yang merupakan komponen yang penting dari *work-life balance*.

Fisher (dalam Poulouse dan Sudarsan, 2014) juga menjelaskan bahwa *work-life balance* memiliki empat komponen yang diantaranya sebagai berikut:

1. Waktu

Komponen ini merupakan perbandingan antara jumlah waktu yang dihabiskan di pekerjaan dan waktu yang terlibat dalam aktifitas lainnya. Komponen ini untuk melihat kuantitas dan kualitas waktu yang digunakan saat bekerja, dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk kegiatan lain di luar pekerjaannya. Dapat dikatakan jika aspek ini berkaitan dengan perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain.

2. Perilaku

Komponen ini merupakan perbandingan antara perilaku individu di tempat kerja dan perilakunya dalam kehidupan pribadi. Komponen ini digunakan untuk melihat bagaimana individu yakin atas kemampuan dirinya dalam mencapai tujuan pekerjaan dan tujuan pribadinya. Maka dapat dikatakan bahwa komponen ini merupakan perbandingan antara perilaku individu dalam bekerja dan dalam aspek kehidupan yang lain.

3. Ketegangan

Komponen ini merupakan sumber konflik antar peran yang dimiliki oleh individu, ketegangan yang dimaksud seperti kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting serta sulit mempertahankan atensi. Ketegangan ini dialami individu, baik dalam pekerjaannya maupun di kehidupan pribadi yang dapat menjadikan komponen ini sebagai sumber konflik peran individu itu sendiri.

4. Energi

Energi merupakan perbandingan energi yang digunakan sebagai sumber daya yang terbatas dan relevan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan maupun tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Dimana, jika individu kekurangan energi dalam melakukan aktifitasnya, maka efek yang ditimbulkan kepada individu adalah meningkatnya stres.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat empat komponen *work-life balance*, yaitu waktu, perilaku, ketegangan, dan energi.

2.2. Dukungan Sosial

2.2.1. Pengertian Dukungan Sosial

Pada kehidupan saat ini, setiap individu membutuhkan keberadaan orang lain untuk saling membantu, mendukung dan saling bekerja sama untuk menghadapi segala tantangan hidup, baik dari kelompok terhadap individu maupun antar individu yang disebut dengan dukungan sosial (Darmasaputra dan Satiningsih, 2013). Suseno dan Sugiyanto (2010) mendefinisikan dukungan sosial sebagai bentuk hubungan interpersonal dengan orang-orang yang ada di sekitar dengan memberikan bantuan berupa empati melalui proses komunikasi, kontak sosial yang akhirnya akan memberikan kesenangan dan perhatian dari orang lain.

Uchino (dalam Sarafino dan Smith, 2011) menyatakan bahwa dukungan sosial ialah individu memperoleh kenyamanan, kepedulian, penghormatan dan bantuan dari orang lain atau kelompok. Adawiyah (2013) menyatakan bahwa dukungan sosial ialah suatu bentuk dukungan yang berbentuk bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada individu, dimana individu yang mendapatkannya

merasa diperhatikan, dicintai dan dirasakan kehadirannya sehingga dapat menguatkan perasaan seseorang.

Dukungan sosial adalah berbagai bentuk dukungan sosial yang diterima individu ketika menghadapi masalah seperti nasihat, kasih sayang, perhatian, bimbingan, dan dapat berupa barang atau jasa yang diberikan oleh anggota keluarga ataupun teman. Semakin banyak individu mendapatkan dukungan sosial maka akan semakin sehat kehidupan seseorang (Marni dan Yuniawati, 2015). Cobb (dalam Sudarman dan Reza, 2021) mendefinisikan dukungan sosial sebagai informasi yang memberikan keyakinan pada individu tentang tiga hal, yaitu informasi yang memberikan keyakinan pada individu bahwa dirinya diperhatikan dan dicintai, informasi yang memberikan keyakinan pada individu bahwa dirinya dihargai, dan Informasi yang membuat individu merasa sebagai anggota dari suatu kelompok yang saling bertanggung jawab.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah bentuk bantuan yang diberikan oleh individu di sekitar, melibatkan aspek perhatian, bantuan praktis, dan penghargaan. Dukungan sosial menciptakan lingkungan yang memberikan ketenangan dan meningkatkan rasa percaya diri individu saat menghadapi permasalahan. Dengan adanya dukungan sosial, individu merasa didukung dan lebih yakin dalam mengatasi tantangan sehari-hari. Aspek interaksi sosial ini melibatkan perhatian dari orang-orang terdekat, bantuan praktis dalam menghadapi kesulitan, serta penghargaan atas prestasi individu. Rasa tenang dan percaya diri yang diperoleh melalui dukungan sosial

memainkan peran krusial dalam membantu individu mengatasi permasalahan dan menghadapi tantangan dalam kehidupan sehari-hari.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2006) tidak semua individu mendapatkan dukungan sosial yang mereka butuhkan, banyak faktor yang menentukan seseorang menerima dukungan. Berikut ini adalah faktor yang mempengaruhi dukungan sosial yaitu:

1. Penerima Dukungan (*Recipients*)

Seseorang tidak mungkin menerima dukungan sosial jika mereka tidak ramah, tidak pernah menolong orang lain, dan tidak membiarkan orang mengetahui bahwa dia membutuhkan bantuan. Beberapa orang tidak terlalu asertive untuk meminta bantuan pada orang lain atau adanya perasaan bahwa mereka harus mandiri tidak membebani orang lain atau perasaan tidak nyaman menceritakan pada orang lain atau tidak tahu akan bertanya kepada siapa.

2. Penyedia Dukungan (*Providers*)

Seseorang yang harusnya menjadi penyedia dukungan mungkin saja tidak mempunyai sesuatu yang dibutuhkan orang lain atau mungkin mengalami stres sehingga tidak memikirkan orang lain atau bisa saja tidak sadar akan kebutuhan orang lain.

3. Faktor Komposisi dan Struktur Jaringan Sosial

Hubungan yang dimiliki individu dengan orang-orang dalam keluarga dan lingkungan sosialnya. Hubungan ini dapat bervariasi

dalam ukuran (jumlah orang yang berhubungan dengan individu). Frekuensi hubungan (seberapa sering individu bertemu dengan orang-orang tersebut), komposisi (apakah orang-orang tersebut keluarga, teman, rekan kerja) dan intimasi (kedekatan hubungan individu dan kepercayaan satu sama lain).

Menurut Stanley dan Patricia (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik

Dukungan fisik dapat mempengaruhi dukungan sosial. Adapun kebutuhan fisik meliputi sandang, pangan dan papan. Apabila seseorang tidak tercukupi kebutuhan fisiknya maka seseorang tersebut kurang mendapat dukungan sosial.

2. Kebutuhan Sosial

Dengan aktualisasi diri yang baik maka seseorang lebih dikenal oleh masyarakat dari pada orang yang tidak pernah bersosialisasi di masyarakat. Orang yang punya aktualisasi diri yang baik cenderung selalu ingin mendapatkan pengakuan di dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu pengakuan sangat diperlukan untuk memberikan penghargaan.

3. Kebutuhan Psikis

Dalam kebutuhan psikis seseorang akan merasa, apalagi jika orang tersebut sedang menghadapi masalah baik ringan maupun berat, maka orang tersebut akan cenderung mencari dukungan sosial dari

orang-orang sekitar sehingga dirinya merasa dihargai, diperhatikan dan dicintai.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan dukungan sosial memiliki beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi seperti faktor kebutuhan fisik, faktor kebutuhan sosial, faktor kebutuhan psikis, serta faktor melalui penerima dan penyedia dukungan.

2.2.3. Aspek-Aspek Dukungan Sosial

Neergaard, Shaw, dan Carter (2005) membagi empat aspek yang mempengaruhi dukungan sosial, yakni sebagai berikut:

1. Dukungan Emosional (*Emotional Support*)

Dukungan emosional berkaitan dengan pengalaman hidup seseorang. Seseorang yang mendapatkan dukungan emosional yang baik, akan merasa mendapatkan perhatian, empati, merasa dihargai atau merasa diterima. Dukungan emosional membantu seseorang meningkatkan harga diri, merasa nyaman, tentram, merasa dimiliki dan dicintai apalagi disaat seseorang mengalami stress, serta memberi bantuan dalam bentuk semangat, kehangatan personal, dan cinta.

2. *Companionship Support*

Dukungan ini untuk mengalihkan perhatian seseorang dalam menghadapi masalah yang di hadapinya untuk membangkitkan suasana hati yang mengarahkan kearah positif juga membantu seseorang untuk menghilangkan perasaan negatif yang dirasakan.

3. Dukungan Instrumental (*Tangible or Material Support*)

Dukungan Instrumental, merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan. Dukungan instrumental merupakan dukungan yang berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas orang yang sedang stres. Dukungan ini berupa material atau bantuan keuangan, barang dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan dalam sehari-hari. Dukungan material mengacu pada seseorang mendapatkan berupa uang, layanan atau sumber daya fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang di hadapi seseorang.

4. Dukungan Informasi (*Informational Support*)

Dukungan informasi berupa seseorang mendapatkan informasi atau pengetahuan untuk meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan suatu masalah. Orang-orang yang berada di sekitar individu akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan beberapa pilihan tindakan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi masalah yang membuatnya stres. Dukungan informasi terdiri dari nasehat, arahan, saran, ataupun penilaian tentang bagaimana individu melakukan sesuatu.

House (dalam Smet, 1994) mengemukakan bahwa terdapat empat aspek dari dukungan sosial, yaitu:

1. Dukungan Emosional

Dukungan ini meliputi empati, perhatian dan kepedulian terhadap individu, sehingga individu yang menerima dukungan akan merasa bahwa ia dicinta, diperhatikan dan merasa nyaman. Bentuk

dukungan emosional ini seperti mendapatkan perhatian atau afeksi serta bersedia mendengarkan keluh kesah orang lain. Dukungan ini memberikan rasa aman dan nyaman, perasaan dimiliki dan dicintai saat berada pada disituasi yang penuh tekanan.

2. Dukungan Penghargaan

Dukungan ini meliputi penilaian positif kepada individu terhadap gagasan, perasaan dan perbandingan positif orang tersebut dengan orang lain. Dukungan ini membantu individu untuk melihat sisi positif yang ada pada dirinya untuk menambah penghargaan diri, membentuk kepercayaan diri dan kemampuan serta merasa dihargai dan berguna saat individu mengalami tekanan.

3. Dukungan Instrumental

Dukungan ini meliputi bantuan secara langsung yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh penerima dukungan, bantuan nyata seperti bantuan finansial atau bantuan untuk menyelesaikan tugas-tugas saat individu berada pada kondisi penuh tekanan.

4. Dukungan informasi

Dukungan ini meliputi pemberian nasehat, petunjuk, saran ataupun umpan balik, sehingga individu dapat mengatasi dan mencari jalan keluar untuk menyelesaikan masalah berdasarkan masukan-masukan yang diberikan.

Menurut Sarafino (dalam Siregar, 2017), terdapat empat aspek dukungan sosial, yaitu:

1. Dukungan Emosional

Dukungan ini melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu sehingga individu tersebut merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dukungan ini meliputi perilaku seperti memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluh kesah orang lain.

2. Dukungan Informatif

Dukungan informatif dapat berupa memberikan informasi untuk mengatasi masalah pribadi atas pemberian nasehat, pengarahan dan ketenangan lain yang dibutuhkan.

3. Dukungan Instrumental

Aspek ini melibatkan penyediaan sarana untuk mempermudah menolong orang lain, meliputi peralatan, uang, perlengkapan, dan sarana pendukung yang lain termasuk di dalamnya pemberian waktu luang.

4. Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan terjadi melalui ungkapan positif atau penghargaan yang positif pada individu, dorongan untuk maju, atau persetujuan untuk gagasan dan perasaan individu dengan orang lain. Biasanya dukungan ini diberi atasan atau rekan kerja. Dengan dukungan jenis ini, akan membangun perasaan berharga, kompeten, dan bernilai.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dukungan sosial adalah dukungan emosional, dukungan informatif, dukungan instrumental, dan dukungan penghargaan.

2.2.4. Sumber-Sumber Dukungan Sosial

Dukungan sosial dapat diperoleh individu dari berbagai sumber yang ada di lingkungan sosial. Sarafino dan Smith (2011) mengatakan bahwa individu dapat memperoleh dukungan yang datang dari berbagai sumber, seperti pasangan, keluarga, teman, dan organisasi. Sumber-sumber dukungan tersebut akan memberikan bantuan jika sewaktu-waktu dibutuhkan. Dukungan sosial juga dapat diperoleh dari pasangan, anggota keluarga, teman, komunitas atau kontak sosial, dan orang lain dalam komunitas keagamaan (Taylor et al., 2007). Selain itu, dukungan juga dapat berasal dari lingkungan atau tempat kerja yang biasa diberikan oleh *supervisor* (atasan) dan rekan kerja.

(Orford, 1992) mengatakan bahwa dukungan sosial yang diterima dapat bersumber dari berbagai pihak, antara lain:

1. Sumber dukungan sosial yang berasal dari orang-orang yang selalu ada sepanjang hidupnya, yang selalu bersama dengannya dan mendukungnya. Dukungan sosial yang stabil, dimana dukungan sosial ini seseorang merasakan kedekatan dan tidak lepas dari jabatan atau pandangan-pandangan yang lainnya. Dukungan sosial yang didapatkan berupa mulai dari lahir sampai akhir hayat seseorang, tidak memandang apapun dan juga memiliki prinsip bahwa selalu

mendukung satu sama lain. Sumber dukungan sosial ini didapatkan dari keluarga terdekat, pasangan suami istri, anak atau juga sahabat.

2. Sumber dukungan sosial yang berasal dari individu lain yang sedikit berperan dalam hidupnya dan cenderung mengalami perubahan sesuai dengan waktu. Seseorang yang memiliki hubungan yang cukup dekat tetapi juga memiliki batasan tertentu, dalam sumber dukungan sosial ini, dapat berubah sewaktu-waktu atau dalam kondisi tertentu. Sumber dukungan ini meliputi teman kerja, sanak keluarga, dan teman sepergaulan.
3. Sumber dukungan sosial yang berasal dari individu lain yang sangat jarang memberi dukungan dan memiliki peran yang sangat cepat berubah. Sumber dukungan sosial ini didapatkan dari jalur profesi tertentu atau ketika seseorang membutuhkan bantuan yang bersifat mendesak. Seperti dokter, tenaga ahli, profesional, dan keluarga jauh.

Melalui penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga sumber dukungan sosial, yaitu sumber dukungan sosial yang berasal dari orang-orang yang selalu ada sepanjang hidupnya, yang selalu bersama dengannya dan mendukungnya, sumber dukungan sosial yang berasal dari individu lain yang sedikit berperan dalam hidupnya dan cenderung mengalami perubahan sesuai dengan waktu, dan sumber dukungan sosial yang berasal dari individu lain yang sangat jarang memberi dukungan dan memiliki peran yang sangat cepat berubah.

2.3. Hubungan Dukungan Sosial dengan *Work-Life Balance*

Saat ini peluang pekerjaan semakin luas untuk berbagai kalangan, termasuk wanita. Kenaikan jumlah pegawai wanita tentu membawa konsekuensi-konsekuensi tertentu, terutama bagi mereka yang sudah menikah. Salah satu konsekuensi yang mungkin timbul adalah perlunya keseimbangan dalam menjalankan berbagai peran, dengan tujuan mengurangi potensi terjadinya konflik antara peran-peran tersebut.

Menurut Mubarak (dalam Sukur dan Susanty, 2022) pegawai yang mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga akan membuat pegawai dapat bekerja lebih baik dalam menjalankan setiap peran yang diberikan di dalam pekerjaan, sehingga dapat saling mendukung antar peran sesama pegawai dan akan semakin meningkatkan pula kepuasan kerja pegawai. Menurut Moore (dalam Ganapathi, 2016) *work-life balance* yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa memiliki tanggung jawab pada diri sendiri dengan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain, karena inti dari *work-life balance* merupakan suatu konsep kecerdasan moral dan motivasi yang akan menciptakan keseimbangan dalam bekerja, manajemen diri, motivasi diri, dan tanggung jawab.

Lazaretal (dalam Nurhabiba, 2020) menyatakan bahwa tercapainya *work-life balance* bagi suatu organisasi akan mengurangi ketidakhadiran dan keterlambatan, meningkatkan produktivitas dan *organizational image*, adanya komitmen dan loyalitas pekerja, meningkatnya retensi dari nilai karyawan, mengurangi biaya lembur dan berkurangnya tingkat turnover. Sedangkan manfaat *work-life balance* pada pekerja ialah meningkatnya kepuasan kerja, keamanan kerja, meningkatnya kontrol terhadap *work-life environment*,

berkurangnya stres kerja, dan semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental pekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* adalah dukungan sosial. Dukungan sosial adalah suatu bentuk perhatian, penghargaan, dan bantuan yang diberikan seseorang (Sarafino dan Smith, 2011). Dukungan tersebut dapat berasal dari beberapa sumber, seperti pasangan, keluarga, *supervisor* (atasan), dan *co-worker* (rekan kerja) (Taylor, Peplau, dan Sears, 2006). Dukungan sosial memiliki aspek-aspek yang terdiri dari dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informatif, dan *companionship support* (Sarafino dan Smith, 2011).

Dukungan dari lingkungan seperti keluarga dan rekan kerja merupakan wujud dari dukungan sosial. Dukungan sosial yang didapatkan seorang pekerja dapat berupa pemberian saran, informasi, penghargaan, dan bantuan nyata yang diperoleh dari hubungan sosial yang akrab atau juga melalui kehadiran orang lain akan membantu pekerja untuk melakukan pekerjaannya (Leblebici, 2012). Individu yang mendapatkan dukungan sosial yang besar dari lingkungan sekitar lebih kecil untuk bereaksi secara negatif pada hal yang di alami dalam kesehariannya dibandingkan dengan individu yang kurang mendapatkan dukungan sosial (Lahey dalam Nurhabiba, 2020).

Dukungan sosial berperan penting dalam mencapai *work-life balance* karena menyediakan sumber yang beragam. Sumber dari dukungan sosial mencakup dukungan emosional, di mana individu dapat menerima empati, perhatian, dan kepedulian, memberikan wadah untuk mengekspresikan keluhan, yang berdampak positif sebagai bentuk pelepasan emosi saat

menghadapi tekanan. Dukungan penghargaan, berupa penilaian positif dari lingkungan seperti keluarga dan teman-teman, dapat meningkatkan rasa percaya diri seseorang saat menghadapi tekanan. Dukungan instrumental, seperti bantuan langsung dari orang lain, membantu dalam membagi peran, seperti peran sebagai ibu dan pekerja. Dukungan informasi memberikan individu akses kepada nasehat, petunjuk, dan umpan balik. Semua jenis sumber ini mempermudah individu untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul ketika menjalani dua peran secara bersamaan.

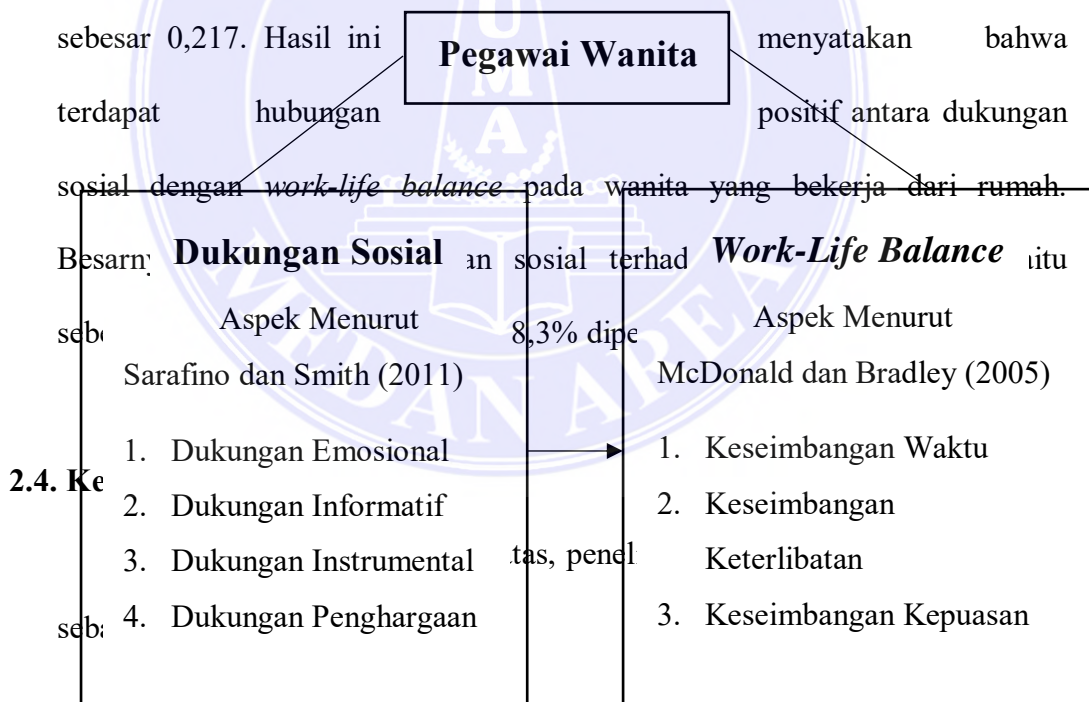
Penelitian yang dilakukan oleh Haryrizki dan Afiati (2022) yang berjudul “Pilihan Karier dan Keluarga pada Wanita: Studi Korelasi Dukungan Sosial dan *Work-Life Balance*” dengan sampel berjumlah 60 perempuan bekerja yang sudah menikah menunjukkan hasil analisis data yang diperoleh dengan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,549 dengan ($p < 0,001$). Hasil ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan *work-life balance* pada perempuan bekerja yang sudah menikah. Besarnya sumbangan dukungan sosial terhadap *work-life balance* yaitu sebesar 30,14% sedangkan sisanya 69,86% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilaningrum dan Wijono (2023) yang berjudul “Dukungan Sosial dengan *Work-Life Balance* pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di Pt. X Yogyakarta”. Penelitian yang berlokasi di PT. X Yogyakarta dengan sampel 59 pekerja wanita yang sudah menikah menunjukkan hasil analisis data yang diperoleh dengan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,296 dengan ($p < 0,001$) dan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,012 dengan ($p < 0,05$). Hasil ini

menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *work-life balance* pada pekerja wanita di PT. X. Besarnya sumbangan dukungan sosial terhadap *work-life balance* yaitu sebesar 8,7% sedangkan sisanya 91,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Terdapat juga penelitian pendukung lainnya yang dilakukan oleh Aras, Wahyuni, dan Thalib (2021) dengan judul “*Contribution of Social Support to Work-life Balance on Working Women During Work from Home*”. Penelitian yang dilakukan di Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia dengan sampel 171 pekerja wanita yang sudah menikah dan bekerja dari rumah ini menunjukkan hasil analisis data yang diperoleh dengan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,466 dengan ($p < 0,001$) dan nilai R square

sebesar 0,217. Hasil ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan *work-life balance* pada wanita yang bekerja dari rumah.



Gambar 2. Kerangka Konseptual



3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal 6 Mei 2024 - 17 Mei 2024 di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jalan Bunga Raya No. 96, Asam Kumbang, Kec. Medan Selayang, Kota Medan. Berikut adalah rincian jadwal penelitian yang dilakukan peneliti,

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pengajuan Judul							
2	Observasi Lapangan							
3	Penyusunan Proposal							
4	Seminar Proposal							
5	Perbaikan Proposal							

6	Penyusunan Skala							
5	Penelitian							
6	Selesai Penelitian							

3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian di lokasi, peneliti membutuhkan alat dan bahan untuk mendukung pelaksanaan penelitian. Peneliti menggunakan *handphone* dengan koneksi internet untuk mengumpulkan data di lokasi dengan membagikan link *google form* kepada sampel penelitian. Kemudian peneliti menggunakan *software IBM SPSS Statistics 25.0 for Windows* untuk menguji *item* skala serta mengolah data penelitian.

3.3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Kuantitatif korelasional adalah bentuk analisis variabel untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan, bentuk, atau arah hubungan diantara variabel-variabel. Dalam analisis hubungan ini, hubungan antar variabel dapat berbentuk hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan timbal balik (Misbahuddin dan Hasan, 2013). Metode penelitian tersebut dipilih oleh peneliti karena tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dukungan sosial dengan *work-life balance* pada pegawai wanita.

3.4. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah elemen yang ingin dipelajari dalam sebuah penelitian. Elemen ini bisa berupa sifat/nilai/karakteristik dari orang, objek, atau kegiatan. Peneliti menentukan variabel tertentu untuk diteliti dan mengumpulkan informasi untuk kemudian menarik kesimpulan. Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan variabel lain. Variabel ini tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel ini akan berubah nilainya karena pengaruh variabel bebas (Sugiyono, 2019)

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

1. Variabel Bebas (X) : Dukungan Sosial
2. Variabel Terikat (Y) : *Work-Life Balance*

3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menyesuaikan variabel penelitian dengan metode pengukuran yang akan digunakan. Berikut adalah definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

3.5.1. *Work-Life Balance*

Work-life balance adalah suatu kondisi seorang pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan dalam kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaannya. Data *work-life balance* diungkap menggunakan skala *work-life balance* yang disusun berdasarkan aspek-aspeknya, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

3.5.2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merujuk pada upaya positif yang diterima individu melalui interaksi interpersonal dengan orang-orang yang memiliki makna penting baginya, seperti orang tua, pasangan hidup, keluarga, teman, dan hubungan di dalam masyarakat. Bentuk dukungan ini mencakup bantuan yang diberikan dengan niat membantu individu yang mengalami masalah, memberikan perasaan perhatian, penghargaan, dan kasih sayang. Data dukungan sosial diungkap menggunakan skala dukungan sosial yang disusun berdasarkan aspek-aspeknya, yaitu dukungan emosional, dukungan informatif, dukungan instrumental, dan dukungan penghargaan.

3.6. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.6.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Maka dari itu, populasi tidak hanya terbatas pada manusia, melainkan juga mencakup objek dan elemen lainnya. Populasi juga tidak hanya berarti jumlah yang ada pada objek atau subyek yang sedang diteliti, tetapi mencakup semua ciri atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek

tersebut. Pada penelitian ini, populasi yang menjadi subyek penelitian adalah pegawai wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 52 orang.

3.6.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Sampel merupakan sebagian dari suatu generalisasi yang luas yang mana dipilih untuk dapat mewakili populasi (Warwick dalam Yusuf, 2014). Penentuan sampel perlu dipertimbangkan dengan cermat agar sampel yang diambil benar-benar mencerminkan populasi secara keseluruhan. Pada penelitian ini, sampel yang menjadi subyek penelitian adalah seluruh subyek bagian dari populasi, yaitu pegawai wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 52 orang.

3.6.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik yang digunakan untuk menggunakan menuntukan sampel penelitian berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, kriteria yang telah ditentukan bagi subyek adalah pekerja wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Peneliti menentukan kriteria sampel tersebut berdasarkan analisa tanggung jawab yang dimiliki oleh wanita pekerja yang sudah menikah dan memiliki anak, dimana mereka memiliki tanggung jawab yang lebih besar apabila dibandingkan

dengan sampel pria ataupun sampel wanita yang belum berkeluarga, secara mereka tidak memiliki faktor rumah tangga dan anak yang mempengaruhi *work-life balance*-nya. Disamping itu beberapa literatur dan penelitian terdahulu yang kebanyakan menggunakan sampel wanita juga menjadi pertimbangan peneliti dalam menentukan sampel penelitian.

3.7. Prosedur Kerja

3.7.1. Persiapan Administrasi

Agar penelitian dapat berjalan dengan lancar, peneliti terlebih dahulu harus mendapatkan izin resmi dari pihak yang berwenang. Peneliti melengkapi beberapa persyaratan yang ditentukan oleh Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk memperoleh surat izin penelitian dan pengambilan data yang ditujukan kepada kepala sub-bagian (kasubag) umum Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara yang kemudian diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Setelah mendapat persetujuan penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 1291/FPSI/01.10/V/2024, selanjutnya peneliti menemui pihak instansi untuk memperoleh persetujuan penelitian. Setelah mendapatkan izin dari pihak instansi, peneliti kemudian melaksanakan penelitian sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Kemudian setelah peneliti menyelesaikan proses pengambilan data dan penelitian, Balai Penjaminan Mutu Pendidikan

(BPMP) Provinsi Sumatera Utara menerbitkan surat balasan dengan nomor yang menyatakan bahwa peneliti telah menyelesaikan penelitian.

3.7.2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan skala likert sebagai instrumen atau alat pengukuran. Skala yang digunakan terbagi menjadi dua, yaitu skala dukungan sosial dan skala *work-life balance*.

1. Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Sarafino dan Smith (2011), yaitu dukungan emosional, dukungan informatif, dukungan instrumental, dan dukungan penghargaan. Skala ini terdiri dari *item favorable* dan *item unfavorable* yang berjumlah 40 *item*. Skala ini memiliki 4 jawaban dari setiap *item* yang diberikan, untuk *item favorable* berikut adalah sistem *scoring*-nya, untuk sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 1, untuk tidak sesuai (TS) diberi skor 2, untuk sesuai (S) diberi skor 3, untuk sangat sesuai (SS) diberi skor 4. Sebaliknya, untuk *item unfavorable* berikut adalah sistem *scoring*-nya, untuk sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 4, untuk tidak sesuai (TS) diberi skor 3, untuk sesuai (S) diberi skor 2, untuk sangat sesuai (SS) diberi skor 1. Berikut adalah distribusi skala ini,

Tabel 3.2 Distribusi Skala Dukungan Sosial

No	Aspek	Indikator	Nomor <i>Item</i>		Jumlah
			<i>F</i>	<i>U</i>	
1	Dukungan Emosional	Merasakan adanya perhatian dan empati dari orang-orang di sekitar.	28, 40	10, 17	10
		Merasa dihargai dan diterima oleh keluarga.	32	18	
		Meningkatkan harga diri dengan merasa nyaman di	15, 19	30, 31	

		tempat kerja.			
2	Dukungan Instrumental	Mendapatkan bantuan nyata dalam meringankan tugas atau beban yang sedang dihadapi.	1, 16, 23, 36	2, 12, 27, 33	10
		Mendapatkan dukungan/fasilitas dari kantor.	14	20	
3	Dukungan Informatif	Mendapatkan nasehat atau saran untuk mengatasi masalah dari orang-orang di sekitar.	8	13	10
		Menerima arahan atau petunjuk dari orang-orang terdekat dalam menghadapi suatu situasi.	5, 34	7, 26	
		Mendapatkan dukungan dalam proses pengambilan keputusan.	11, 24	37, 39	
4	Dukungan Penghargaan	Menerima penghargaan dan pengakuan atas gagasan, perasaan, atau prestasi dari orang lain.	4, 9, 22	6, 29, 35	10
		Mendapat penilaian atau dukungan positif.	38	25	
		Dukungan yang mendorong pemikiran positif dan optimisme.	21	3	
Jumlah			20	20	40

Keterangan:

F: Favorable/U: Unfavorable

2. Skala Work-Life Balance

Skala *work-life balance* disusun berdasarkan aspek-aspek menurut McDonald dan Bradley (2005), yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Skala ini terdiri dari *item favorable* dan *item unfavorable* yang berjumlah 30 *item*. Skala ini memiliki 4 jawaban dari setiap *item* yang diberikan, untuk *item favorable* berikut adalah sistem *scoring*-nya, untuk sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 1, untuk tidak sesuai (TS) diberi skor 2, untuk sesuai (S) diberi skor 3, untuk sangat sesuai (SS) diberi skor 4.

Sebaliknya, untuk *item unfavorable* berikut adalah *sistem scoring*-nya, untuk sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 4, untuk tidak sesuai (TS) diberi skor 3, untuk sesuai (S) diberi skor 2, untuk sangat sesuai (SS) diberi skor 1. Berikut adalah distribusi skala ini,

Tabel 3.3 Distribusi Skala *Work-Life Balance*

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			F	U	
1	Keseimbangan Waktu	Memiliki batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu untuk kegiatan di luar pekerjaan.	6, 15	20, 28	10
		Memiliki kemampuan untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi dan/atau keluarga.	10	13	
		Memiliki waktu istirahat atau bersantai yang cukup setelah waktu bekerja.	19, 27	5, 14	
2	Keseimbangan Keterlibatan	Terlibat aktif dalam kegiatan keluarga maupun tempat kerja.	1, 24	21, 23	10
		Tidak membiarkan masalah dalam keluarga ataupun pekerjaan memengaruhi satu sama lain.	2, 16	8, 17	
		Memiliki waktu untuk terlibat aktif dalam kegiatan di lingkungan sosial.	4	9	
3	Keseimbangan Kepuasan	Merasakan tingkat kepuasan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	11, 25	18, 30	10
		Menikmati hubungan yang baik dengan keluarga, rekan kerja, dan orang-orang di sekitar.	3	22	
		Menunjukkan keseimbangan kepuasan dalam berbagai kegiatan di pekerjaan, rumah, dan masyarakat, ditunjukkan oleh kesenangan dan	12, 26	7, 29	

		semangat dalam melaksanakan aktivitas tersebut.			
Jumlah			15	15	30

Keterangan:

F: Favorable/U: Unfavorable

3.7.3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistem pengambilan data *try out* terpakai, maka dari itu uji coba pada skala dukungan sosial dan skala *work-life balance* dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan penelitian.

1. Hasil Uji Validitas Skala Dukungan Sosial

Berdasarkan hasil dari uji validitas skala dukungan sosial yang berjumlah 40 *item*, diketahui bahwa terdapat 7 *item* yang gugur, yaitu *item* nomor 8, 9, 16, 19, 20, 27, 30. Sehingga *item* yang valid berjumlah 33 *item* dengan indeks daya beda bergerak dimulai dari 0.314 sampai dengan 0.702. Berikut adalah distribusi butir *item* valid dari skala dukungan sosial setelah dilakukan uji validitas,

Tabel 3.4 Distribusi Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Validitas

No	Aspek	Indikator	Nomor Item				Jumlah
			F		U		
			V	G	V	G	
1	Dukungan Emosional	Merasakan adanya perhatian dan empati dari orang-orang di sekitar.	28, 40	-	10, 17	-	10
		Merasa dihargai dan diterima oleh keluarga.	32	-	18	-	
		Meningkatkan harga diri dengan merasa nyaman di tempat kerja.	15	19	31	30	
2	Dukungan Instrumental	Mendapatkan bantuan nyata dalam meringankan tugas atau beban yang sedang dihadapi.	1, 23, 26	16	2, 12, 33	27	10
		Mendapatkan dukungan/fasilitas dari	14	-	-	20	

		kantor.					
3	Dukungan Informatif	Mendapatkan nasehat atau saran untuk mengatasi masalah dari orang-orang di sekitar.	-	8	13	-	10
		Menerima arahan atau petunjuk dari orang-orang terdekat dalam menghadapi suatu situasi.	5, 34	-	7, 26	-	
		Mendapatkan dukungan dalam proses pengambilan keputusan.	11, 24	-	37, 39	-	
4	Dukungan Penghargaan	Menerima penghargaan dan pengakuan atas gagasan, perasaan, atau prestasi dari orang lain.	4, 22	9	6, 29, 35	-	10
		Mendapat penilaian atau dukungan positif.	38	-	25	-	
		Dukungan yang mendorong pemikiran positif dan optimisme.	21	-	3	-	
Jumlah			16	4	17	3	40

Keterangan:

F: Favorable/U: Unfavorable

V: Valid/G: Gugur

2. Hasil Uji Validitas Skala Work-Life Balance

Berdasarkan hasil dari uji validitas skala *work-life balance* yang berjumlah 30 *item*, diketahui bahwa terdapat 8 *item* yang gugur, yaitu *item* nomor 1, 2, 4, 8, 15, 16, 18, 23. Sehingga *item* yang valid berjumlah 22 *item* dengan indeks daya beda bergerak dimulai dari 0.311 sampai dengan 0.622. Berikut adalah distribusi butir *item* valid dari skala *work-life balance* setelah dilakukan uji validitas,

Tabel 3.5 Distribusi Skala Work-Life Balance Setelah Uji Validitas

No	Aspek	Indikator	Nomor Butir Item Skala				Jumlah
			F		U		
			V	G	V	G	
1	Keseimbangan Waktu	Memiliki batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu untuk kegiatan di luar	6	15	20, 28	-	10

		pekerjaan.					
		Memiliki kemampuan untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi dan/atau keluarga.	10	-	13	-	
		Memiliki waktu istirahat atau bersantai yang cukup setelah waktu bekerja.	19, 27	-	5, 14	-	
2	Keseimbangan Keterlibatan	Terlibat aktif dalam kegiatan keluarga maupun tempat kerja.	24	1	21	23	10
		Tidak membiarkan masalah dalam keluarga ataupun pekerjaan memengaruhi satu sama lain.	-	2, 16	17	8	
		Memiliki waktu untuk terlibat aktif dalam kegiatan di lingkungan sosial.	-	4	9	-	
3	Keseimbangan Kepuasan	Merasakan tingkat kepuasan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	11, 25	-	30	18	10
		Menikmati hubungan yang baik dengan keluarga, rekan kerja, dan orang-orang di sekitar.	3	-	22	-	
		Menunjukkan keseimbangan kepuasan dalam berbagai kegiatan di pekerjaan, rumah, dan masyarakat, ditunjukkan oleh kesenangan dan semangat dalam melaksanakan aktivitas tersebut.	12, 26	-	7, 29	-	
Jumlah			10	5	12	3	30

Keterangan:

F: Favorable/U: Unfavorable

V: Valid/G: Gugur

3. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas, diperoleh indeks reliabilitas dari skala dukungan sosial adalah $r_{\alpha} = 0.914$, sedangkan indeks

reliabilitas dari skala *work-life balance* adalah $r_\alpha = 0.880$. Skala penelitian dinilai reliabel atau konsisten apabila memperoleh nilai Cronbach Alpha (r_α) > 0.60 , maka dari itu skala dukungan sosial dan skala *work-life balance* yang disusun oleh peneliti dinyatakan reliabel.

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Skala Dukungan Sosial dan Skala *Work-Life Balance*

Variabel	Cronbach Alpha (r_α)	Keterangan
Dukungan Sosial (X)	0.914	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (Y)	0.880	Reliabel

3.7.4. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti mulai melaksanakan penelitian dengan mengumpulkan data awal berupa dokumen riwayat hidup pegawai aktif Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara yang diperoleh melalui Kasubbag Umum dan Kepegawaian. Data yang telah diperoleh ini kemudian digunakan sebagai bahan *screening* dari keseluruhan populasi penelitian untuk menentukan bagian dari populasi yang memenuhi kriteria sampel, dimana ditemukan bahwa seluruh populasi memenuhi kriteria sampel yang dibutuhkan oleh peneliti.

Pada tanggal 6-8 Mei 2024, peneliti melakukan pengambilan data dengan menyebarkan skala penelitian kepada para sampel dalam bentuk *google form*, dimana peneliti berhasil memperoleh 27 responden. Kemudian peneliti menutup *google form* pada tanggal 9-12 Mei 2024 disaat terdapat hari libur nasional yang berlanjut pada akhir pekan. Peneliti kembali melakukan pengambilan data dengan membuka *google form* pada tanggal 13-17 Mei 2024, dimana peneliti berhasil memperoleh 25

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *work-life balance*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.648$ dan nilai P (Sig.) = 0.000 (P (Sig.) < 0.01). Artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh pegawai wanita maka tingkat *work-life balance* akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah dukungan sosial yang diperoleh pegawai wanita maka tingkat *work-life balance* akan semakin rendah. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Nilai koefisien determinan (r^2) yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebesar $r^2 = 0,420$. Nilai tersebut berarti bahwa pada penelitian ini, dukungan sosial memiliki kontribusi efektif sebesar 42% terhadap *work-life balance*. Melalui persentase kontribusi tersebut maka diketahui bahwa masih terdapat 58% faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work-life balance*, dimana faktor-faktor tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Dukungan sosial yang diperoleh pegawai wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 82.5 dan nilai mean empirik sebesar 96.98, dengan selisih $SD = 12.575$. Sama halnya dengan kondisi *work-life balance* yang juga tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 55 dan nilai mean empirik 65.44, dengan selisih $SD = 8.943$.

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap tingkat *work-life balance*. Diketahui bahwa kondisi dukungan sosial dan *work-life balance* pegawai wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara tergolong tinggi, maka penting untuk mempertahankannya. Beberapa perilaku yang dapat dilakukan untuk mempertahankan kondisi tersebut meliputi tetap saling membantu dan bersikap suportif dalam dunia kerja, saling mengapresiasi rekan kerja, mempertahankan kualitas komunikasi dengan menjadi pendengar yang baik dan aktif, serta mempertahankan sikap empati dan terbuka. Disamping itu juga tetap mempertahankan sikap saling mendukung dengan keluarga, teman-teman, dan juga atasan. Dengan hubungan yang harmonis, pegawai wanita akan mendapatkan respon positif dan berbagai bentuk dukungan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dan efisien.

2. Bagi BPMP Provinsi Sumatera Utara

Sebagai bentuk upaya untuk mempertahankan kondisi dukungan sosial dan *work-life balance*, BPMP Provinsi Sumatera Utara dapat membangun budaya komunikasi yang terbuka dan suportif, menawarkan kebijakan fleksibel dan program kesejahteraan karyawan, serta menyediakan layanan konseling dan kegiatan sosial berupa *workplace gathering*, *outbond*, dan lain sebagainya. Dengan inisiatif ini, karyawan akan merasa lebih

didukung dan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga produktivitas pun meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penting bagi peneliti berikutnya untuk mengeksplorasi variabel tambahan seperti konflik peran ganda dan *psychological well-being* dalam penelitian tentang *work-life balance* serta untuk meneliti dari sumber lainnya misalnya seperti lingkungan sekitar ataupun *significant others*-nya. Hal ini akan memperkaya pemahaman tentang *work-life balance* dengan mempertimbangkan berbagai faktor-faktor lain yang memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, penelitian di lokasi berbeda dengan sampel yang lebih besar dan beragam juga diperlukan untuk menghasilkan temuan yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

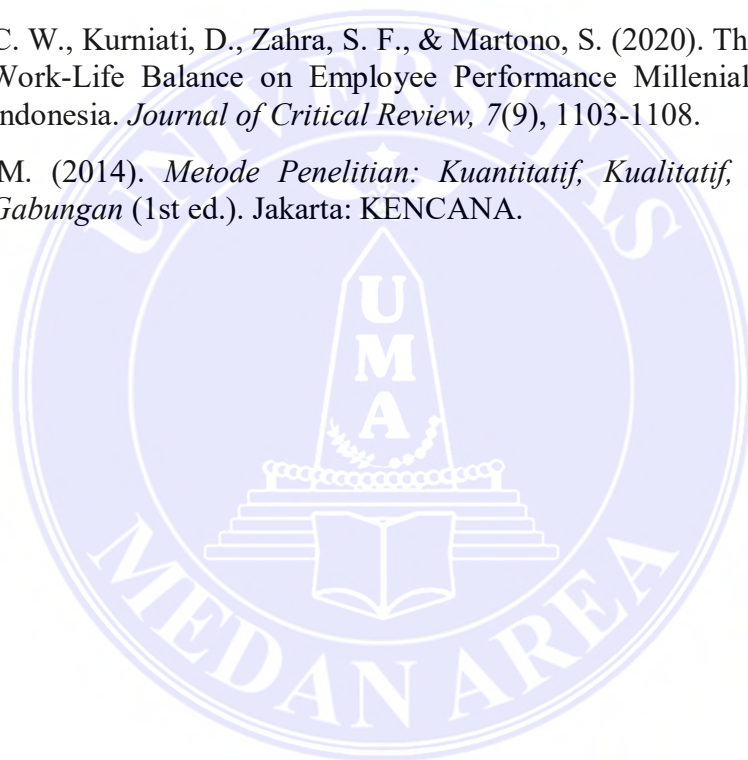
- Abendroth, A., & Dulk, L. D. (2011). Support for the Work-Life Balance in Europe: The Impact of State, Workplace, and Family Support on Work-Life Balance Satisfaction. *Work, Employment, and Society*, 1-23.
- Adawiyah, R. R. (2013). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan Kecenderungan Burnout. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99-107.
- Alfirdaus, Z. (2022, Juli 3). *Work-Life Balance Beserta Dampaknya*. Retrieved from BINUS University Business School.
- Anuradha, & Pandey, M. (2016). Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction of Women Doctors. *Problems and Perspectives in Management (open-access)*, 14(2), 319-324.
- Aras, R. A., Wahyuni, S., & Thalib, A. S. (2021). Contribution of Social Support to Work-life Balance on Working Women During Work From Home. *Advances in Social Science, Education, and Humanities*, 639, 24-30.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Booklet SAKERNAS Agustus 2023* (Vol. 6 No. 2). Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2023, Agustus 1). *www.bps.go.id*. Retrieved from Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjIwMCMY/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- Banu, R. A. (2015). A Structural Equation Model-I for Work-Life Balance of IT Professionals in Chennai. *European Journal of Business and Management*, 7(4), 221-229.
- Banu, R. A. (2016). A Structural Equation Model-II for Work-Life Balance of IT Professionals in Chennai. *Serbian Journal of Management*, 11(1), 141-148.
- Banu, R. A., & Duraipandian, K. (2014). Development of an Instrument to Measure Work-Life Balance of IT Professionals in Chennai. *Journal Impact Factor*, 5(11), 21-33.
- Chatra, A., & Fahmy, R. (2018). Work-Life Balance Analysis Among Banking Sector Employees (Case Study in Bank X Branch Office Padang Indonesia). *Journal of Education and Practice*, 9(27), 89-97.
- Crawford, M., & Popp, D. (2000). Sexual Double Standards: A Review and Methodological Critique of Two Decades of Research. *The Journal of Sex Research*, 40(1), 13-26.
- Darmasaputra, A., & Satiningsih. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang. *Jurnal UNESA*, 1(2).
- Delecta, P. (2011). Work-Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441-456.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the Between Work/Life Balance and Organizational Outcomes. *Orlando-Paper Presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology*.
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From Rhetoric to Reality Into the Swamp of Ethical Practice: Implementing Work-Life Balance. *Business Ethics: A European Review, 12*(4), 358-368.
- Francis, T. B. (2017). An Overview of Theories of Work-Life Balance. *International Research Journal of Management and Commerce, 4*(3), 92-102.
- Ganapathi, I. M. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica, 4*(1), 125-135.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 510-531.
- Haryrizki, A. D., & Afiati, N. S. (2022). Pilihan Karier dan Keluarga Pada Wanita: Studi Korelasi Dukungan Sosial dan Work-Life Balance. *Jurnal Sudut Pandang (JSP), 2*(12), 160-167.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work-Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management, 13*(1), 85-91.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management and Organization, 14*, 323-327.
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance, 1*, 38-49.
- Linley, P. A., Harrington, S., & Garcea, N. (2010). *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. Oxford University Press.
- Marni, A., & Yuniawati, R. (2015). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Penerimaan Diri Pada Lansia di Panti Werdha Budhi Dharma Yogyakarta. *Jurnal Empathy, 3*(10), 1-7.
- Mathew, R. V., & Panchanatham, N. (2011). An Exploratory Study on the Work-Life Balance of Women Entrepreneurs in South India. *Asian Academy of Management Journal, 16*(2), 77-105.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Australia: Hudson Highland Group, Inc.

- Misbahuddin, & Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian dan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mora, Z., Junaida, E., & Fuad, M. (2017). Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 1-13.
- Nasurdin, A. M., & O'Driscoll, M. P. (2011). Work Overload, Parental Demand, Perceived Organizational Support, Family Support, and Work-Family Conflict Among New Zealand and Malaysian Academics. *New Zealand Journal of Psychology*, 40(3), 38-48.
- Neergaard, H., Shaw, E., & Carter, S. (2005). The Impact of Gender, Social Capital, and Networks on Business Ownership: A Research Agenda Article. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 11(5), 338-357.
- Nilakusmawati, D. P., & Susilawati, M. (2012). Studi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Wanita Bekerja di Kota Denpasar. *PIRAMIDA: Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(1), 26-31.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). Hubungan Antara Work-Life Balance dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*, 1-19.
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277-295.
- Nurmillah, A. (2021, Juni 3). *Saat Work-Life Balance Pada Pegawai Tidak Tercapai*. Retrieved from Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Orford. (1992). *Community Psychology: Theory and Practice*. London: John Wiley & Sons, Inc.
- Pheng, L. S., & Chua, B. (2019). *Work-Life Balance in Construction*. Singapore: Springer.
- Pichler, F. (2009). Determinants of Work-Life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-Scale Surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469.
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1-18.
- Ranjan, P., & Prasad, T. (2013). Literature Review Report on Work-Life Balance of Loco-Pilots (Railway Drivers) in India. *European Journal of Business and Management*, 5(19), 17-27.
- Sarafino, E. P. (2002). *Health Psychology: Biopsychology Interaction*. London: John Wiley & Sons, Inc.

- Sarafino, E. P. (2006). *Health Psychology: Biopsychological Interaction*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Sarafino, E. P. (2015). *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychological Interactions* (7th ed.). Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Satriansyah, H. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2), Universitas Brawijaya.
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social Support from Work and Family Domains as an Antecedent or Moderator of Work-Family Conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 26-37.
- Sen, C., & Hooja, H. R. (2015). Psychological Capital and Work-Life Balance: A Study on Police Officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research (UMSSR)*, 4(7), 93-96.
- Sheppard, G. (2016). Work-Life Balance Programs to Improve Employee Performance. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*, Walden University Scholar Works.
- Siregar, W. J. (2017). Pengaruh Motivasi, Minat Baca, dan Dukungan Sosial Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Sumatera Utara.
- Smet. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarna Indonesia.
- Stanley, M., & Beare, P. G. (2007). *Buku Ajar Keperawatan Gerontik* (2nd ed.). Jakarta: EGC.
- Sudarman, & Reza, F. A. (2021). *Dukungan Sosial Keluarga Pada Survivor COVID-19 (Studi Fenomenologi Penyintas di Provinsi Lampung)*. Bandar Lampung: CV. Arjasa Pratama.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukur, M. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNCInvestama TBK (Studi Pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen). *eProceedings of Management*, 9(3), Telkom University.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi UGM*, 37(1), 94-109.

- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan Sosial dengan Work-Life Balance Pada Pekerja Wanita Yang Telah Menikah di PT. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297-7306.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2006). *Social Psychology*. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Taylor, S. E., Welch, W. T., Kim, H. S., & Sherman, D. K. (2007). Cultural Differences in the Impact of Social Support on Psychological and Biological Stress Responses. *Psychological Science*, 18(9), 831-837.
- Washington, A., & Mahalingam, K. (2016). Perspectives on Work-Life Balance and Suggestive Design for Healthier Work-Life Among Employees. *International Journal of Research in Management, Economics, and Commerce*, 6(7), 23-35.
- Wolor, C. W., Kurniati, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millenial Generation in Indonesia. *Journal of Critical Review*, 7(9), 1103-1108.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (1st ed.). Jakarta: KENCANA.





LAMPIRAN

Lampiran 1

Skala Penelitian

Informasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Greetings Participants!

Perkenalkan saya Daffa Ramadhan, Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan pengambilan data untuk penyusunan skripsi saya mengenai *work-life balance*.

Saya bermaksud mengundang Ibu berpartisipasi untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian saya apabila Ibu memenuhi kriteria di bawah ini:

1. **Pegawai wanita**
2. **Sudah menikah**
3. **Sudah memiliki anak**

Sebelum memutuskan untuk berpartisipasi, **Ibu perlu membaca poin-poin penjelasan di bawah ini terlebih dahulu.**

1. **Tujuan Penelitian:** Kuesioner ini digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk penyusunan skripsi mengenai *work-life balance*.
2. **Prosedur Penelitian:** Ibu hanya perlu menjawab serangkaian pernyataan yang ada di form ini sesuai dengan instruksi yang diberikan. Estimasi waktu pengerjaan sekitar 10-15 menit dan partisipan hanya dapat mengisi kuesioner sebanyak 1 (satu) kali. Perlu dipahami bahwa dalam pengisian kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar maupun salah sehingga partisipan diharapkan mengisi kuesioner sesuai dengan situasi yang dialami saat ini.
3. **Manfaat Penelitian:** Partisipasi Ibu pada penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam riset pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang Industri & Organisasi. Penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih lanjut mengenai *work-life balance*.
4. **Jaminan Kerahasiaan Data:** Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti. Seluruh data akan dibuat anonim, sehingga tidak ada yang dapat mengidentifikasi bahwa data tersebut adalah informasi yang diperoleh dari Ibu saat data dilaporkan atau dipublikasikan.

Apabila Ibu bersedia untuk berpartisipasi dalam kuesioner ini, mohon untuk menekan tombol **next** atau **'berikutnya'**.

Terima Kasih, Salam Hangat
Peneliti: Daffa Ramadhan

Informed Consent

Mohon untuk mengisi formulir di bawah ini setelah Ibu membaca lembar penjelasan penelitian di laman sebelumnya.

Terima kasih telah mempertimbangkan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Mohon untuk memberikan **tanda ceklis** (✓) dengan cara klik kotak pada setiap tulisan di bawah sebagai tanda persetujuan atas pernyataan tersebut. Mohon dipahami, apabila Ibu tidak memberi persetujuan pada salah satu pernyataan, maka Ibu tidak memenuhi kriteria untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini.

Berikan Tanda Ceklis (✓)

- Saya telah membaca dan memahami informasi yang ditulis pada Lembar Penjelasan Penelitian untuk penelitian yang disebutkan di atas.
- Saya memberikan persetujuan kepada peneliti untuk menyimpan dan memproses data pribadi yang saya berikan.
- Saya memahami kriteria dan karakteristik partisipan yang menjadi syarat partisipasi dalam penelitian ini dan saya memenuhi kriteria tersebut.

Inisial Nama

Contoh: Daffa Ramadhan (DR)

Bagian 1

Selamat datang di bagian pertama dalam skala ini.

Petunjuk: Pada setiap nomor, bacalah pernyataan dengan seksama. Kemudian, pilihlah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri Ibu. Perlu diingat bahwa **tidak ada jawaban yang benar atau salah.**

Setiap bagian kuesioner ini terdiri dari 4 pilihan jawaban sebagai berikut:

STS: Sangat Tidak Sesuai

TS: Tidak Sesuai

S: Sesuai

SS: Sangat Sesuai

Selamat Mengerjakan!

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Meskipun sibuk dengan pekerjaan, saya tetap aktif terlibat dalam menyiapkan keperluan sehari-hari untuk keluarga.				
2	Saat sedang di kantor, saya fokus dengan pekerjaan yang saya kerjakan, tanpa memikirkan tanggung jawab di rumah.				
3	Saya merasa puas karena dapat menjalani kegiatan di kantor, di rumah, maupun di lingkungan masyarakat.				
4	Meskipun sibuk bekerja dan mengurus rumah tangga, saya masih dapat mengikuti kegiatan-kegiatan di masyarakat (arisan, pengajian, dsb).				

5	Setelah selesai bekerja, seringkali saya tidak memiliki waktu istirahat yang cukup.				
6	Saya dapat membagi waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas di kantor maupun di rumah.				
7	Banyaknya tanggung jawab rumah tangga dan tuntutan pekerjaan membuat saya kewalahan untuk menyelesaikannya.				
8	Sulit bagi saya untuk tetap fokus pada pekerjaan ketika saya sedang menghadapi masalah dalam keluarga.				
9	Saya tidak memiliki waktu luang untuk mengikuti kegiatan-kegiatan di masyarakat karena sibuk dengan pekerjaan dan urusan rumah tangga.				
10	Meskipun sibuk dengan pekerjaan, saya masih meluangkan waktu untuk melakukan kegiatan atau hobi yang saya sukai.				
11	Saya merasa puas dengan pencapaian karir maupun kehidupan keluarga saya.				
12	Saya bersemangat menyelesaikan tugas-tugas di kantor serta tanggung jawab di keluarga dan lingkungan tempat tinggal saya.				
13	Sulit bagi saya menyisihkan waktu untuk melakukan kegiatan atau hobi yang saya sukai ketika pekerjaan sedang padat.				
14	Saya merasa kesulitan untuk meluangkan waktu bersantai bersama keluarga di akhir pekan karena kelelahan bekerja.				
15	Saya memiliki waktu untuk mengikuti kegiatan atau pertemuan warga di sekitar rumah pada akhir pekan.				
16	Saya tetap konsentrasi pada pekerjaan meskipun sedang menghadapi masalah dalam keluarga.				
17	Saya seringkali memikirkan tentang pekerjaan dikala berkumpul dengan keluarga.				
18	Saya merasa tidak puas karena tindakan-tindakan yang saya lakukan untuk keluarga dan pekerjaan tidak mencapai ekspektasi dan harapan yang saya miliki.				
19	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup setelah waktu bekerja selesai.				
20	Saya merasa kewalahan membagi waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas di kantor maupun di rumah.				
21	Saya merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga ketika beban kerja di kantor sedang tinggi.				
22	Kesibukan saya dalam bekerja membuat interaksi dengan tetangga dan teman saya terganggu.				
23	Saya memerlukan tenaga pembantu untuk menyiapkan keperluan sehari-hari keluarga.				
24	Saya mampu menuntaskan tugas-tugas di rumah meskipun memiliki banyak tanggung jawab di kantor.				
25	Tindakan-tindakan yang saya lakukan untuk keluarga dan pekerjaan sesuai dengan ekspektasi dan harapan yang saya miliki.				
26	Saya merasa puas karena dapat menjalani kegiatan di kantor, di rumah, maupun di lingkungan masyarakat.				
27	Saya menyempatkan diri untuk mengabdikan waktu bersantai dengan keluarga di akhir pekan.				

28	Saya merasa sulit untuk mengikuti kegiatan atau pertemuan warga karena jadwal pekerjaan yang tidak menentu.				
29	Saya merasa tertekan baik saat menjalani kegiatan di kantor, di rumah, ataupun di lingkungan masyarakat.				
30	Meskipun telah berusaha keras, saya masih merasa tidak puas dengan pencapaian baik dalam karir maupun dalam kehidupan keluarga.				

Bagian 2

Selamat datang di bagian kedua dalam skala ini.

Petunjuk: Pada setiap nomor, bacalah pernyataan dengan seksama. Kemudian, pilihlah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri Ibu. Perlu diingat bahwa **tidak ada jawaban yang benar atau salah.**

Setiap bagian kuesioner ini terdiri dari 4 pilihan jawaban sebagai berikut:

STS: Sangat Tidak Sesuai

TS: Tidak Sesuai

S: Sesuai

SS: Sangat Sesuai

Selamat Mengerjakan!

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Rekan kerja bersedia mengambil alih tanggung jawab kerja saya sementara waktu disaat saya harus merawat anggota keluarga yang sakit.				
2	Saat saya harus merawat anggota keluarga yang sakit, tidak ada rekan kerja yang bersedia untuk mengambil alih tanggung jawab kerja saya sementara waktu.				
3	Sulit bagi saya untuk berbagi ide atau perasaan dengan atasan atau rekan kerja karena takut akan respons yang kurang mendukung atau kritik yang berlebihan.				
4	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja atas kontribusi dan usaha saya dalam pekerjaan.				
5	Atasan akan memberikan arahan disaat saya mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
6	Kinerja saya di kantor tidak pernah diapresiasi oleh rekan kerja.				
7	Disaat saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan, atasan bersikap acuh tak acuh.				
8	Tetangga akan memberikan nasihat atau saran disaat saya bingung mengatasi suatu masalah.				
9	Seringkali saya mendapat pujian atau pengakuan atas kinerja saya dari rekan kerja.				
10	Seringkali rekan kerja saya tidak bersedia mendengarkan keluhan saya tentang masalah keluarga.				

11	Orang-orang di sekitar bersedia membagikan informasi-informasi yang bermanfaat untuk mengatasi permasalahan keluarga yang saya hadapi.				
12	Keluarga bersikap acuh tak acuh disaat saya terburu-buru berangkat kerja namun harus menyelesaikan keperluan rumah tangga terlebih dahulu.				
13	Saat saya bingung dalam mengatasi suatu masalah, tetangga tidak bersedia memberikan nasihat atau saran.				
14	Fasilitas dan kebijakan yang diberikan kantor memungkinkan saya untuk tetap melaksanakan peran saya sebagai istri/ibu.				
15	Ketika saya membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas, atasan saya akan tetap bersedia menerima dan memaafkan.				
16	Tetangga atau teman dengan sukarela akan menjaga anak saya ketika harus ditinggal sendirian untuk bekerja.				
17	Keluarga seringkali tidak memberikan dorongan yang dibutuhkan saat saya gagal menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.				
18	Kesibukan saya di kantor seringkali dijadikan permasalahan oleh keluarga.				
19	Pada saat terjadi masalah di tempat kerja, atasan saya terbuka untuk mendengarkan pendapat saya.				
20	Peran saya sebagai seorang istri/ibu tidak di dukung oleh fasilitas dan kebijakan yang ada di kantor.				
21	Saya merasa diizinkan untuk berbagi ide-ide dan perasaan dengan bebas oleh atasan atau rekan kerja, dan mereka merespons dengan penghargaan.				
22	Setiap kali mencapai sesuatu dalam pekerjaan, saya menerima apresiasi yang tulus dari keluarga.				
23	Keluarga bersedia menggantikan peran saya untuk menyiapkan keperluan rumah tangga apabila saya terburu-buru berangkat kerja.				
24	Keluarga bersedia diajak diskusi untuk menemukan jalan keluar dari masalah yang sedang saya hadapi.				
25	Seringkali, keluarga tidak memberikan dorongan positif bagi saya untuk terus berkembang dalam pekerjaan.				
26	Rekan kerja saya tidak peduli ketika saya tidak memahami cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.				
27	Pekerjaan rumah tangga akan tertinggal apabila saya sedang sibuk bekerja.				
28	Saat saya gagal menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, keluarga akan memberikan dorongan yang dibutuhkan untuk bangkit kembali.				
29	Saya sering merasa diabaikan atau tidak dihargai oleh rekan kerja, bahkan setelah saya memberikan kontribusi yang signifikan dalam pekerjaan.				
30	Atasan akan marah dan kecewa apabila saya membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.				
31	Pendapat saya seringkali tidak di dengar oleh atasan saat ada masalah di tempat kerja.				
32	Keluarga bisa memahami betapa sibuknya saya dengan				

	pekerjaan.				
33	Tetangga atau teman saya seringkali menolak apabila saya meminta bantuan untuk menjaga anak saya ketika tidak bisa ditemani.				
34	Rekan kerja akan membantu menjelaskan hal-hal yang kurang saya pahami untuk menyelesaikan pekerjaan.				
35	Saat saya mencapai sesuatu dalam pekerjaan, jarang atau bahkan tidak pernah mendapat pengakuan atau apresiasi dari keluarga.				
36	Keluarga akan membantu saya menyelesaikan pekerjaan rumah tangga disaat saya sedang sibuk.				
37	Informasi-informasi yang bermanfaat untuk mengatasi permasalahan keluarga yang saya hadapi tidak pernah saya dapatkan melalui orang-orang di sekitar.				
38	Dukungan dari keluarga memberikan dorongan positif bagi saya untuk terus berkembang dalam pekerjaan.				
39	Apabila mengalami suatu masalah, saya tidak dapat memperoleh informasi dan masukan dari keluarga.				
40	Rekan kerja bersedia mendengarkan keluhan saya mengenai masalah keluarga.				

Good Job!

Terima kasih atas partisipasi anda dalam kuesioner penelitian ini.

Have a nice day and stay safe!

Lampiran 2

Data Penelitian

Skoring Skala Dukungan Sosial

No	Skala Dukungan Sosial (X)																																								Total X							
	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	X 19	X 20	X 21	X 22	X 23	X 24	X 25	X 26	X 27	X 28	X 29	X 30	X 31	X 32	X 33	X 34	X 35	X 36	X 37	X 38	X 39	X 40								
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120	
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	129			
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
5	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	129	
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
8	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	133	
9	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	152		
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117
11	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117
13	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
15	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	96
16	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	143	

17	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	120
18	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
19	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	1	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	114
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	117
21	4	4	2	3	3	3	4	3	3	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	2	3	3	4	4	4	2	4	3	1	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	117
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120
23	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
25	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	139
26	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	4	4	1	4	1	1	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	1	4	105
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
29	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	100
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	124
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	119
32	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	111
33	4	4	1	4	1	2	2	1	4	2	3	4	1	1	3	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	120
34	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	123
35	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	138
36	3	4	4	4	3	4	4	1	3	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	137
37	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	140
38	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	116
39	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	118
40	1	3	2	1	4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	126

41	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	103					
42	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	101		
43	3	1	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	4	3	1	2	2	1	3	3	1	2	2	3	1	1	97
44	4	3	2	3	3	1	3	2	4	3	4	2	2	2	4	2	3	2	4	3	2	2	4	1	3	3	2	4	1	3	2	4	3	1	1	3	2	4	1	4	106
45	2	1	3	3	3	1	3	4	2	1	1	2	2	4	3	2	3	2	4	1	2	2	2	3	1	2	3	1	1	3	3	4	3	2	2	3	3	2	1	2	92
46	3	1	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	1	3	3	4	3	1	3	3	2	3	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	103
47	2	3	1	1	3	3	1	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	4	3	2	2	4	95
48	3	1	3	3	4	3	3	3	4	1	2	1	3	4	2	3	3	1	3	3	2	4	4	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	4	1	2	2	4	3	2	107
49	4	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	4	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	104
50	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	1	3	1	3	3	1	3	4	2	2	3	4	2	1	3	2	3	1	3	3	2	4	3	2	4	1	3	1	1	102
51	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	1	4	1	4	2	2	1	4	96
52	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	95



Lampiran 3

Data Penelitian

Skoring Skala Work-Life Balance

No	Skala Dukungan Sosial (X)																														Total Y
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	Y 21	Y 22	Y 23	Y 24	Y 25	Y 26	Y 27	Y 28	Y 29	Y 30	
1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	90
3	4	3	4	4	2	4	3	1	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	95	
4	4	4	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	86
5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	99	
6	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	101	
7	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	79
8	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	100
9	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
10	4	2	4	4	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	86	
11	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	79
12	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	101
13	4	2	3	4	1	3	1	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	70
14	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	83
15	4	2	2	2	1	4	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	73
16	4	2	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	93

17	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	87			
18	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	4	3	4	3	3	3	88		
19	4	2	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	94	
20	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	78	
21	4	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	83		
22	4	2	4	2	3	4	3	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	85	
23	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	105	
24	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	80		
25	3	1	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	98	
26	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	1	1	4	4	1	3	3	3	2	1	3	3	2	4	4	2	3	3	80	
27	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	80	
28	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	82	
29	4	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	71	
30	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
31	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	93		
32	4	1	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	84	
33	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	102	
34	4	2	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	4	4	3	3	2	3	3	87	
35	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	96	
36	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	104	
37	4	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	72
38	4	1	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
39	3	3	3	3	1	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	82	
40	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	4	1	1	3	1	3	3	3	1	3	4	3	2	1	4	2	1	4	3	4	73	

41	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
42	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	87	
43	2	2	3	4	1	4	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	87	
44	2	4	3	2	4	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	4	2	2	1	1	3	2	3	2	3	3	87	
45	3	2	4	3	1	2	1	3	2	4	2	2	2	1	4	3	3	3	4	2	1	1	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	87	
46	3	2	4	2	3	3	4	1	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
47	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
48	2	4	2	4	3	2	3	1	3	4	2	3	2	3	4	2	3	1	4	3	3	2	2	2	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	87	
49	4	2	2	4	3	2	3	1	1	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	1	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87	
50	3	4	2	3	3	3	1	3	2	2	3	4	3	1	3	4	3	4	1	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	87	
51	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	87	
52	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	



Lampiran 4

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas dan Reliabilitas Dukungan Sosial

Case Processing Summary

				%
Cases	Valid			10
		2		0.0
	Excluded ^a			.0
Total				10
		2		0.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	4
	0

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	113.02	174.215	.382	.913
2	113.15	172.486	.427	.912
3	113.21	175.307	.344	.913
4	113.00	171.922	.534	.911
5	112.92	175.523	.352	.913

6	113.15	170.91	.611	.910
7	113.12	173.24	.550	.911
8	113.40	177.06	.211	.915
9	113.15	179.70	.113	.916
10	113.15	172.25	.511	.911
11	113.25	172.66	.427	.912
12	112.98	170.41	.582	.910
13	113.29	172.56	.477	.911
14	112.98	175.03	.369	.913
15	113.02	172.68	.503	.911
16	113.35	178.46	.200	.914
17	112.88	171.98	.591	.910
18	112.98	171.19	.540	.911
19	113.02	178.05	.202	.915
20	113.29	177.69	.205	.915
21	113.25	172.30	.546	.911
22	113.02	171.94	.546	.911
23	112.75	171.28	.543	.911
24	112.87	170.86	.565	.910
25	113.02	168.64	.609	.910

26	113.04	172.23 4	.571	.910
27	113.27	179.69 1	.098	.916
28	112.87	172.51 1	.547	.911
29	113.17	169.16 6	.624	.909
30	113.38	179.45 7	.130	.915
31	113.19	174.78 6	.417	.912
32	112.90	173.65 7	.473	.911
33	113.12	172.33 9	.522	.911
34	112.92	175.56 3	.350	.913
35	113.19	169.57 0	.619	.910
36	112.79	175.89 6	.356	.913
37	113.15	176.48 6	.314	.912
38	112.87	173.25 6	.530	.911
39	113.19	165.72 7	.702	.908
40	112.96	175.25 3	.366	.913

2. Validitas dan Reliabilitas Work-Life Balance

Case Processing Summary

			%
es	Cas	Valid	10
			0.0
		Excluded ^a	.0

Total	2	10
		0.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	3
	0

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	81.75	97.995	.189	.882
2	82.88	99.594	.042	.886
3	81.88	93.869	.544	.874
4	82.21	96.798	.249	.881
5	82.85	93.427	.461	.876
6	82.08	94.112	.495	.875
7	82.69	92.139	.553	.873
8	82.90	97.265	.186	.883
9	82.58	95.308	.400	.877
10	82.19	91.845	.597	.873
11	82.13	94.236	.509	.875

12	82.13	92.982	.533	.874
13	82.88	93.594	.470	.876
14	82.48	94.137	.454	.876
15	82.46	97.351	.235	.881
16	82.37	99.452	.098	.883
17	82.69	96.374	.335	.879
18	82.60	96.402	.237	.882
19	82.33	92.146	.582	.873
20	82.40	94.245	.563	.874
21	82.75	96.779	.311	.873
22	82.69	94.492	.406	.877
23	83.13	97.099	.222	.881
24	82.33	93.048	.563	.874
25	82.40	92.912	.511	.875
26	82.17	92.734	.596	.873
27	82.12	92.026	.622	.872
28	82.67	93.597	.515	.875
29	82.25	92.348	.618	.872
30	82.35	93.446	.608	.873

Lampiran 5

Hasil Analisis Data

1. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Dukungan Sosial	52	96.98	12.575	73	126
Work-Life Balance	52	65.44	8.943	49	87

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Dukungan Sosial	Work-Life Balance
N		52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	96.98	65.44
	Std. Deviation	12.575	8.943
Most Extreme Differences	Absolute	.135	.104
	Positive	.117	.104
	Negative	-.135	-.075
Test Statistic		.135	.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work-Life Balance * Dukungan Sosial	52	100.0%	0	0.0%	52	100.0%

Report

Work-Life Balance Dukungan Sosial	Mean	N	Std. Deviation
73	52.00	1	.
77	54.50	2	.707
78	57.00	1	.
79	59.00	2	4.243
82	56.67	3	5.508
83	60.00	1	.
85	62.00	1	.
86	60.50	2	9.192
87	58.00	2	1.414
88	49.00	1	.
95	65.00	2	.000
96	67.00	1	.
97	62.33	3	4.509
98	68.50	4	10.149
99	67.89	9	5.349
100	76.00	2	7.071
102	65.00	1	.
103	66.67	3	.577
105	78.00	1	.
106	73.00	1	.
108	77.00	1	.
109	57.00	1	.
111	77.00	1	.
115	80.00	1	.

118	73.00	1	.
-----	-------	---	---

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work-Life Balance *	Between	(Combined)	3283.938	28	117.284	3.394	.002
Dukungan Sosial	Groups	Linearity	1713.504	1	1713.504	49.580	.000
		Deviation from Linearity	1570.434	27	58.164	1.683	.104
	Within Groups		794.889	23	34.560		
	Total		4078.827	51			

120	78.00	1	.
121	52.00	1	.

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work-Life Balance	.648	.420	.897	.805
* Dukungan Sosial				

3. Uji Hipotesis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dukungan Sosial	96.98	12.575	52
Work-Life Balance	65.44	8.943	52

Correlations

		Dukungan Sosial	Work-Life Balance
Dukungan Sosial	Pearson Correlation	1	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Work-Life Balance	Pearson Correlation	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

N	52	52
---	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1291/FPSI/01.10/V/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

2 Mei 2024

Yth. Bapak Kepala
Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara
di -

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Daffa Ramadhan
NPM : 208600274
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara, Jl. Bunga Raya No. 96, Asam Kumbang, Kec. Medan Selayang, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Dukungan Sosial dengan Work-Life Balance pada Pegawai Wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.


Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Faadhik, S.Psi, M.Psi, Psikolog





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Jalan Bunga Raya No. 96 Asam Kumbang, Pos Sunggal – Medan
Telepon : (061) 8222372 Laman : <https://bpmpprovsumut.kemdikbud.go.id>

Nomor : 1335/C7.7/TU.02.02/2024 3 Juni 2024
Lampiran : -
Hal : Surat Selesai Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Sumatera Utara
Di Tempat


Dengan Hormat,
Menanggapi Surat No: 1291/FPSI/01.10/V/2024 tanggal 2 Mei 2024 perihal permohonan izin penelitian untuk memperoleh data/informasi dalam penyusunan Skripsi di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara atas nama:

Nama : Daffa Ramadhan
NPM : 208600274
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Instansi : Universitas Medan Area

Benar adanya bahwa nama diatas tersebut telah selesai melakukan penelitian untuk memperoleh data/informasi di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara sejak tanggal 6 Mei 2024 s.d. 17 Mei 2024 dengan judul penelitian "Hubungan Dukungan Sosial dengan *Work-Life Balance* Pada Pegawai Wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara".

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Kasubbag Umum
BPMP Provinsi Sumatera Utara,


Bastian Derajat Pulungan, S.T., M.Si.
NIP.197007162003121002

BPMP Provinsi Sumatera Utara tidak menerima pemberian dalam bentuk apapun.

