



Jurnal Diversita

Available online <https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi *Work Life Balance* Pada Personil Brimob Polda Sumatra Utara

The Influence of Family Support on Professionalism Through Mediation of Work Life Balance on Brimob Personnel of North Sumatra Police

Dian Susilawati ^(1*), Rahmi Lubis⁽²⁾ & Suryani Hardjo⁽³⁾

Magister Psikologi, Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

Disubmit: 12 April 2025; Direview: 05 Mei 2025; Diaccept: 19 Juni 2025; Dipublish: 22 Juni 2025

*Corresponding author: dianspd17@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan keluarga, *work life balance* dan profesionalisme personel dalam bekerja. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 1794 personel Brimob Polda Sumatera Utara. Sedangkan sampel yang diambil sebanyak 300 personal dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data melalui skala. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji *Structural Equation Model* (SEM). Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis dapat dijelaskan Dukungan Keluarga berpengaruh positif terhadap Profesionalisme, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.400, dan signifikan, dengan T-Statistics = 4.137 > 1.96 dan P-Values = 0.000 < 0.05. Dukungan Keluarga berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance*, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.643, dan signifikan, dengan T-Statistics = 10.289 > 1.96 dan P-Values = 0.000 < 0.05. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Profesionalisme, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.316, dan signifikan, dengan T-Statistics = 3.109 > 1.96 dan P-Values = 0.002 < 0.05. *Work Life Balance* signifikan memediasi hubungan antara Dukungan Keluarga dan Profesionalisme, dengan nilai koefisien = 0.203 dan T-Statistics = 3.003 > 1.96 dan P-Values = 0.003 < 0.05.

Kata Kunci: Dukungan Keluarga; Profesionalisme; *Work Life Balance*.

Abstract

This study aims to examine the influence of family support, work life balance and personnel professionalism in working. The population used in this study was 1794 Brimob personnel of the North Sumatra Regional Police. While the sample taken was 300 personnel with the sampling technique using stratified random sampling. Data collection techniques through scales. Data analysis techniques in this study used the Structural Equation Model (SEM) test. Based on the results of the hypothesis proof, it can be explained that Family Support has a positive effect on Professionalism, with a coefficient value (Original Sample column) = 0.400, and significant, with T-Statistics = 4.137 > 1.96 and P-Values = 0.000 < 0.05. Family Support has a positive effect on Work Life Balance, with a coefficient value (Original Sample column) = 0.643, and significant, with T-Statistics = 10.289 > 1.96 and P-Values = 0.000 < 0.05. Work Life Balance has a positive effect on Professionalism, with a coefficient value (Original Sample column) = 0.316, and is significant, with T-Statistics = 3.109 > 1.96 and P-Values = 0.002 < 0.05. Work Life Balance significantly mediates the relationship between Family Support and Professionalism, with a coefficient value = 0.203 and T-Statistics = 3.003 > 1.96 and P-Values = 0.003 < 0.05.

Keywords: Family Support; Professionalism; *Work Life Balance*.

How to Cite: Susilawati, D., Lubis, R. & Hardjom S. (2025), Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi *Work Life Balance* Pada Personil Brimob Polda Sumatra Utara, *Jurnal Diversita*, 11 (1): 53-62.

PENDAHULUAN

Sebagai bagian dari reformasi birokrasi, dalam rangka mewujudkan lembaga/personel Brimob yang profesional, maka perlu dibentuk lembaga/personel sebagai suatu profesi yang mempunyai tanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan diri, bertanggung jawab atas kinerjanya, dan menerapkan asas-asas manajemen lembaga/personel. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur bahwa lembaga merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil yang bekerja pada instansi pemerintah seperti kepolisian. Dalam hal ini yang berlaku adalah personel Brimob Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang kelembagaan, asas profesionalisme adalah mengutamakan profesionalisme sesuai dengan Kode Etik dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian, dalam Peraturan Nomor 8 Tahun 2019 tentang Lembaga Kepegawaian Nasional (Tata Cara Pengukuran dan Pedoman Pelaksanaan Indeks Profesionalisme Kelembagaan) dijelaskan bahwa pengukuran indeks profesionalisme digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalisme lembaga, dan hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi terhadap upaya pengembangan profesionalisme lembaga. Sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Lembaga Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalisme Lembaga Negara disebutkan bahwa profesionalisme lembaga negara merupakan kunci keberhasilan lembaga

negara dalam menjalankan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, aparatur sipil negara, dan integrator negara. Indeks profesionalisme lembaga negara dapat mengukur kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Berdasarkan hasil survei, kepolisian belum mampu memberikan pelayanan publik yang berimbang seiring dengan kebutuhan masyarakat yang semakin canggih dan ketatnya persaingan global. Hal tersebut terungkap dalam survei yang dilakukan KPK, di mana kualitas pelayanan publik berada pada angka 6,64 dari skala 10. Angka tersebut justru mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Rendahnya kualitas pelayanan publik tersebut antara lain disebabkan oleh belum adanya standar operasional prosedur (SOP), kurangnya keterbukaan dan transparansi informasi, serta birokrasi yang rumit. Pada tahun 2019, birokrasi sebesar -0,29 dengan nilai terendah sebesar -2,5 poin dan tertinggi sebesar 2,5 poin. Hasil di atas juga didukung dengan hasil yang diperoleh dari rencana kerja personel kepolisian tahun anggaran 2023 yang menunjukkan beberapa kekurangan atau kelemahan kepolisian saat ini. Artinya, jika dibandingkan dengan jumlah penduduk saat ini yang berjumlah 273.485.994 jiwa, dengan mempertimbangkan jumlah personel kepolisian yang berjumlah 425.143 jiwa, belum semua anggota kepolisian melaksanakan tugas kepolisian yang sesungguhnya (tugas staf atau fungsi pendukung), glorifikasi terhadap tugas tersebut masih lemah dan terkesan fungsi yang satu lebih penting dari fungsi yang lain, serta sikap polisi sebagai pengayom

masyarakat belum sepenuhnya terwujud dalam rangka melindungi dan melayani masyarakat, distribusi personel kepolisian yang belum berimbang, sehingga pelayanan kepolisian kepada masyarakat belum optimal, dan tingkat pendidikan serta keterampilan personel masih belum memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung profesionalisme di bidang Harkamtibmas. Berdasarkan data yang terkumpul, peneliti merasa perlu mengkaji profesionalisme kelembagaan sebagai variabel penelitian karena sangat penting bagi tenaga yang profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai lembaga negara di lingkungan kepolisian Sumatera Utara. Peralatan/personel Brimob Polda Sumatera Utara merupakan aset pemerintah yang paling penting karena merupakan sumber penggerak, komando, pemeliharaan, dan pengembangan organisasi untuk memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman (Susiawan dan Muhid, 2015).

Fenomena yang terjadi di Sumatera Utara menunjukkan bahwa profesionalisme Brimob belum efektif. Hal ini tercermin dari menurunnya kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan, seperti adanya pengaduan mengenai proses hukum yang lama. Masyarakat merasa tidak terlindungi. Hal ini juga tercermin dari masyarakat merasa tidak terlindungi dengan kehadiran polisi atau Brimob, karena masih banyaknya kasus kekerasan dan kriminalitas yang terjadi di masyarakat, serta kurangnya perlindungan terhadap informasi yang diberikan oleh kotak saran/call center.

Menurut Oladimeji (2019), lima faktor penting yang mempengaruhi profesionalisme adalah kompetensi, keseimbangan kehidupan kerja, pelayanan, kepuasan kerja, dan kualitas kerja. Menurut hasil penelitian Oladimeji (2019) yang menyasar 177 karyawan perusahaan konstruksi, tiga (3) dari lima faktor tersebut memiliki bobot tertinggi, dengan faktor kompetensi sebesar 39,22%, faktor keseimbangan kehidupan kerja sebesar 27,24%, dan faktor pelayanan yang baik dan etika sebesar 22,73%.

Work life balance disebut juga dengan keseimbangan antara hidup dan pekerjaan. Febrianti (2022) dan Tongam (2021) menyatakan bahwa work life balance merupakan kondisi emosional individu secara keseluruhan yang mana individu merasa puas dalam menjaga keseimbangan yang harmonis antara perannya dalam pekerjaan dan kehidupan, kehidupan pribadi atau keluarga (di luar pekerjaan), meminimalkan konflik, serta mampu mengelola dan memprioritaskan berbagai tanggung jawab. Menurut Oladimeji (2019), terdapat lima faktor penting yang mempengaruhi profesionalisme, yaitu kompetensi, work life balance, pelayanan, kepuasan kerja, dan kualitas kerja. Dalam survei yang dilakukan Oladimeji (2019) terhadap 177 orang karyawan perusahaan konstruksi, ditemukan tiga (3) faktor dari kelima faktor tersebut yang paling tinggi. Yaitu faktor kompetensi sebesar 39,22%, faktor work life balance sebesar 27,24%, dan faktor pelayanan dan etika yang baik sebesar 22,73%.

Work-Life Balance dikenal juga dengan istilah Work-Life Balance. Febrianti (2022) dan Tongam (2021) mendefinisikan Work-Life Balance sebagai

kondisi emosional yang memungkinkan individu menyeimbangkan perannya secara harmonis dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi atau rumah (di luar pekerjaan), meminimalkan konflik, serta mengelola dan memprioritaskan berbagai tanggung jawab.

Sakitri (2020) berpendapat bahwa kebutuhan akan work-life balance secara mendasar dapat dipahami melalui tiga aspek yang saling terkait: pertama, adanya waktu dan ruang pribadi; kedua, adanya waktu untuk merawat dan memperhatikan orang lain; ketiga, adanya waktu bagi individu untuk meningkatkan kemampuan ekonomi atau keuangannya; dan ketiga, peran dukungan keluarga dalam work-life balance karyawan, yang dapat menyebabkan spesialisasi pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi work life balance pada pegawai di lingkungan Brimob Polda Sumut adalah dukungan keluarga. Dukungan keluarga merupakan sikap, perilaku, dan penerimaan anggota keluarga yang selalu siap memberikan dukungan dan pertolongan ketika dibutuhkan. Menurut Payne (2012), dukungan keluarga merupakan salah satu bentuk dukungan yang memberikan dukungan psikologis untuk membagi tugas keluarga dan mengurangi konflik. Menurut Friedman (2013), dukungan yang diberikan keluarga dapat membuat individu merasa dihargai dan dicintai dalam lingkungan keluarga, yang dapat menimbulkan respon positif dari orang yang menerima dukungan tersebut. Salah satu peran penting dukungan keluarga terhadap profesionalisme di tempat kerja adalah membantu dalam hal motivasi, kestabilan emosi, manajemen stres, work life balance,

serta pengembangan keterampilan dan kepercayaan diri dalam bekerja. Melalui semua aspek tersebut, terlihat jelas bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh yang besar terhadap profesionalisme dan keberhasilan individu di tempat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap profesionalisme? (2) Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja? (3) Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme? (4) Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap profesionalisme melalui keseimbangan kehidupan kerja?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Brimob Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Desain yang digunakan adalah eksplanatori. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang mencoba menjelaskan pengujian hipotesis dengan mempertimbangkan sebab akibat dan hubungan antar variabel yang terjadi dalam penelitian (Yusuf, 2015). Dalam penelitian ini ditentukan tiga variabel yaitu: (1) Variabel bebas. Variabel bebas (variabel independen/eksogen) ialah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan terjadinya perubahan atau munculnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah dukungan keluarga yang dilambangkan dengan (X). (2) Variabel kendala. Variabel terikat (variabel dependen/endogen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah profesionalisme yang dilambangkan

dengan (Y). (3) Variabel mediator atau intervening. Sering disebut sebagai mediator. Mediator merupakan variabel yang berperan sebagai mediator antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel mediator/intervening dalam penelitian ini adalah work life balance yang dilambangkan dengan (M). Dalam penelitian ini ditetapkan tiga variabel utama yaitu (1) dukungan keluarga (X) sebagai variabel eksogen, (2) keseimbangan kehidupan kerja (Z) sebagai variabel mediator/intervening, dan (3) profesionalisme (Y) sebagai variabel endogen.

Sugiyono (2014) menambahkan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau subjek yang merupakan besaran dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini berjumlah 1.796 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 300 orang dari Brimob Polda Sumut. Besarnya sampel ditentukan dengan mempertimbangkan teknik analisis yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa pemodelan persamaan struktural (SEM/ structural Equation Model). Haryono (2012) menyatakan bahwa ukuran sampel sebanyak 100 sampai dengan 150 sudah cukup untuk suatu model SEM yang jumlah variabel laten (komponen) sebanyak 5 dan setiap komponen minimal memiliki 3 indikator. Secara umum suatu analisis SEM dapat menampung ukuran sampel sebanyak 200 responden. Metode estimasi SEM menggunakan maximum likelihood estimation (MLE) atau metode lain seperti GLS atau WLS.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stratified random sampling. Dalam penelitian ini, strata adalah lokasi. Yusuf (2015) menambahkan bahwa stratified random sampling merupakan prosedur untuk membagi populasi ke dalam strata untuk menentukan sampel sehingga setiap strata bersifat homogen dan tidak tumpang tindih dengan kelompok lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas konvergen merupakan bagian dari model pengukuran (*measurement model*) yang secara umum disebut outer model dalam SEM-PLS dan analisis faktor konfirmatori (confirmatory factor analysis/CFA) dalam SEM berbasis kovarians. Terdapat dua kriteria untuk mengevaluasi apakah outer model (*measurement model*) memenuhi persyaratan validitas konvergen untuk konstruk reflektif. Yaitu, (1) loading harus 0,7 atau lebih tinggi, dan (2) nilai p harus signifikan ($<0,05$). Akan tetapi, dalam beberapa kasus, khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan, persyaratan loading 0,7 atau lebih tinggi sering kali tidak terpenuhi. Oleh karena itu, dianggap bahwa loading harus dipertahankan antara 0,40 dan 0,70.

Indikator dengan nilai loading kurang dari 0,40 sebaiknya dihilangkan dari model. Namun, untuk indikator dengan nilai loading antara 0,40 dan 0,70, perlu dilakukan analisis dampak keputusan penghilangan indikator terhadap average variance extracted (AVE) dan composite reliability. Indikator dengan nilai loading antara 0,40 dan 0,70 dapat dihilangkan jika indikator tersebut dapat meningkatkan average variance extracted (AVE) dan

composite reliability di atas nilai threshold. Nilai threshold AVE adalah 0,50 dan *composite reliability* adalah 0,7. Pertimbangan lain saat menghilangkan indikator adalah dampaknya terhadap construct validate. Indikator dengan nilai loading yang kecil terkadang tetap dipertahankan karena berkontribusi terhadap construct validate. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah 0,5 atau lebih besar. Diketahui bahwa semua nilai AVE > 0,5 yang berarti syarat validitas menurut AVE terpenuhi. Selain itu, dilakukan pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *composite reliability* (CR). Nilai CA yang direkomendasikan adalah 0,7 atau lebih besar. Diketahui semua nilai CA > 0,7 yang berarti memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan *cronbach's alpha*. Selanjutnya dilakukan uji discriminant validate dengan pendekatan Fornell-Larcker. Tabel 4.5 menunjukkan hasil uji discriminant validate. Pada uji *discriminant validate*, nilai akar pangkat dua AVE variabel laten dibandingkan dengan nilai korelasi

variabel laten dengan variabel laten lainnya. Diketahui nilai akar pangkat dua AVE masing-masing variabel laten lebih besar dari nilai korelasi variabel laten dengan variabel laten lainnya. Dapat disimpulkan bahwa skala dukungan keluarga, profesionalisme, dan work life balance telah memenuhi syarat *discriminant validate*.

Nilai CR yang disarankan adalah 0,7 atau lebih tinggi. Diketahui bahwa semua nilai CR adalah 0,7 atau lebih tinggi, yang berarti memenuhi persyaratan keandalan berbasis CR. Selain itu, verifikasi keandalan dilakukan berdasarkan nilai Cronbach's alpha (CA). Analisis jalur ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh atau dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (r-square) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel dependen dipenuhi oleh variabel lain. Tabel 1 di bawah ini menunjukkan hasil analisis jalur.

Tabel 1. Hasil analisis path

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Dukungan Keluara -> Profesionalisme	0.400	0.409	0.097	4.137	0.000
Dukungan Keluarga -> Work Life Balance	0.643	0.639	0.062	10.289	0.000
Work Life Balance -> Profesionalisme	0.316	0.312	0.102	3.109	0.002

1. Dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap profesionalisme, nilai koefisien (kolom sampel asli) = 0,400, T statistik = 4,137 > 1,96, nilai P = 0,000 < 0,05, signifikan (hipotesis diterima).
2. Dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja, nilai koefisien (kolom sampel asli) = 0,643 dan statistik T = 10,289 > 1,96, nilai P =

0,000 < 0,05 signifikan (hipotesis diterima).

3. *Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan* Ditemukan adanya pengaruh positif terhadap profesionalisme, dan nilai koefisien (kolom sampel asli) = 0,316, T-statistik = 3,109 > 1,96, nilai-P = 0,002, yang signifikan < 0,05 (hipotesis diterima).

Dukungan keluarga terbukti berpengaruh positif terhadap profesionalisme,

dengan nilai koefisien sebesar 0,400. Nilai T-statistik = 4,137 > 1,96, nilai P = 0,000 < 0,05, yang berarti signifikan. Artinya variabel dukungan keluarga (X1) memiliki pengaruh sebesar 40% terhadap profesionalisme (Y). Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima anggota Brimob, maka semakin tinggi pula profesionalisme mereka.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan hasil penelitian Jones (2013) yang menyatakan bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap profesionalisme. Penelitian lain yang dilakukan oleh Song (2021) juga menemukan bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap profesionalisme di tempat kerja. Karena orang yang mendapatkan dukungan keluarga memiliki harga diri, dorongan, dan sikap profesional yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh yang sangat erat terhadap profesionalisme seseorang di tempat kerja.

Hasil observasi peneliti mengenai dukungan keluarga pada beberapa karyawan menunjukkan bahwa karyawan merasakan tidak adanya fungsi keluarga. Dengan kata lain, kurangnya dukungan emosional, seperti kurangnya kasih sayang antar anggota keluarga, kurangnya komunikasi antar anggota keluarga, dan minimnya komunikasi antara orang tua, anak, dan pasangan. Selain itu, beberapa karyawan menyatakan tidak mendapatkan dukungan dalam hal rasa terima kasih dari keluarga karena mereka kurang mendapatkan rasa terima kasih dari keluarga atas prestasi atau penghargaan yang mereka peroleh di tempat kerja. Di sisi lain, menurut teori Friedman (2013), dukungan yang diberikan keluarga dapat

memberikan respon positif kepada penerima dukungan dengan membuat individu merasa dihargai dan dicintai dalam lingkungan keluarga.

Dukungan keluarga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap work-life balance, dengan nilai koefisien sebesar 0,643. Nilai T-statistik = 10,289 > 1,96, nilai P = 0,000 < 0,05, yang berarti signifikan. Artinya, variabel dukungan keluarga (X1) memiliki pengaruh sebesar 64,3% terhadap work-life balance (M). Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima anggota Brimob, maka semakin tinggi pula work-life balance mereka.

Work Life Balance berpengaruh positif terhadap profesionalisme, dengan nilai koefisien sebesar 0,316, T-statistik = 3,109 > 1,96, P-value = 0,002 < 0,05 yang berarti signifikan. Artinya variabel work life balance (M) berpengaruh sebesar 31,6% terhadap profesionalisme (Y). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat work life balance anggota Brimob maka semakin tinggi pula profesionalismenya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut. (1) Dukungan keluarga berpengaruh terhadap profesionalisme (hipotesis diterima) T-statistik = 4,137 > 1,96 dan nilai-P = 0,000 < 0,05; (2) Dukungan keluarga berpengaruh terhadap work life balance (hipotesis diterima) T-statistik = 10,289 > 1,96 dan nilai-P = 0,000 < 0,05; (3) Work life balance berpengaruh terhadap profesionalisme (hipotesis diterima) T-statistik = 3,109 > 1,96 dan nilai-P = 0,002 < 0,05; (4) Dukungan keluarga berpengaruh terhadap

profesionalisme melalui work life balance (hipotesis diterima). Nilai koefisien = 0,203
T-statistik = 3,003 > 1,96, nilai-P = 0,003 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. H. (2016). Disabled employees in Jordanian public sector: an exploratory study. *International Journal of Public Sector Management*. 29 (2). 164-182.
- Anugrah, P. G. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home (WFH) di masa pandemi COVID-19: studi literatur. *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1): 34.
- Arifin, F. A. (2021). Peran Orang Tua Dalam Pendidikan Akhlak Anak Di Keluarga. Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Humaniora.
- Ashari, E. T. (2010). Memahami karakteristik pegawai negeri sipil yang profesional. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 4(2).
- Ashari, N. D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesionalisme terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Jember
- Azzahra, Q. A. (2024). Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Polisi Polres Karanganyar. *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 3(3), 40-46.
- Banik, S. A. (2021). The influence of family support on professionalism through the mediation of work-life balance. *An empirical research. Business Perspective Review*, 3(2), 1-13.
- Cahyanti, L. (2020). Hubungan dukungan keluarga dengan tingkat kecemasan pasien pre operasi general anestesi di rs pku muhammadiyah gamping (Doctoral dissertation, Keperawatan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta).
- Dien, E. F. (2021). Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Untuk Menunjang Terwujudnya Good Governance (Studi: Di Kantor Kecamatan Sonder Kab. Minahasa). *GOVERNANCE*, 1(2).
- Dolan, P. Z. (2019). Family Support as a right of the child. *Social Work and Social Sciences Review*, 21(2), 8-26.
- Fapohunda, T. M. (2014). Gender influence in work life balance: Findings from Nigeria. *Global Journal of Human Resource Management*, 2(2), 25-39.
- Fardila, N. R. (2017). Hubungan dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun pada pegawai negeri sipil. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 5(2), 157- 168.
- Fatimah, P. (2022). Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work-life balance pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (2): 1347-1355
- Febrianti, N. H. (2022). Work Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(4), 384-389.
- Friedman, A. S. (2013). *Psychotherapy for the whole family*. Springer.
- George, S. &-.J. (2015). Family interventions in gambling. In *A clinician's guide to working with problem gamblers* (163-171). Routledge.
- Hair, J. H. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial management & data systems*, 117(3), 442-458.
- Haryono, S. &. (2012). *Structural equation modeling*. Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.
- Hayati, K. B. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Sumatera Utara. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2).
- He, X. M. (2024). Factors influencing the development of nursing professionalism: a descriptive qualitative study. *BMC nursing*, 23(1), 283.
- Hill, S. L. (2013). Professionalism and ethics in a changing economy. *Building Research & Information*, 41(1), 8-27.
- Indarti, E. (2016). Profesionalisme Mengemban Fungsi Utama Kepolisian Dalam Penegakan Hukum di Polda Jawa Tengah. *Masalah-Masalah Hukum*, 43(3), 348-355.
- Jones, K. F. (2013). Job Satisfaction, Commitment to Professionalism, and Perceived Support Systems in Family Day Care Providers.
- Kadarsih, S. (2014). Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawas Keuangan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 47-58.
- Kalliath, T. &. (2008). Work-life balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327.

- Komara, E. (2019). Kompetensi profesional pegawai asn (aparatur sipil negara) di indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73-84.
- Lestari, A. (2020). Pengaruh Terapi Psikoedukasi Keluarga Terhadap Pengetahuan Dan Tingkat Ansietas Keluarga dalam Merawat Anggota Keluarga Yang Mengalami Tuberculosis Paru di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 1(1).
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 3(2), 529-536
- Lim, V. (2002). The IT Way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23,(7), 675-694.
- Mahardika, G. Y. (2022). The influence of organizational culture and work life balance work motivation and its implications on teacher performance at the Tzu Chi Love School Teacher Cengkareng, West Jakarta. *Dinasti International Journal of*.
- Manurung, R. A. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Profesionalisme terhadap Keterlibatan Kerja pada Personil Satlantas di Kepolisian Resort Kota Besar Medan. Tesis. Medan: Universitas Medan.
- Melliferina, R. A. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Burnout dengan Work-Life Balance (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Mordi, C. M. (2013). An exploratory study of managers' perspective of work-life balance in Nigeria: A case analysis of the Nigerian banking sector. *Thunderbird International Business Review*, 55(1), 55-75.
- Muharrani, T. (2023). Pengaruh Mindfulness terhadap Work-life Balance Melalui Mediasi Regulasi Emosi (Studi pada Air Traffic Controller Bandara Internasional Soekarno-Hatta).
- Murdiyono, M. (2010). Paradigma Manajemen Pegawai Negeri Sipil Dalam Reformasi Birokrasi. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 4(1 Juni).
- Mustaqiem, M. (2014). Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik. *Civil Service Journal*, 4(2 November).
- Ngangi, A. T. (2023). Hubungan Dukungan Keluarga dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Pada Pegawai Bkpsdm Kota Manado. *Jurnal Sains Riset*, 13(2), 493-498.
- Nugroho, A. A. (2018). Paradigma Administrasi Publik Bunga Rampai Perjalanan Keilmuan dari Public Administration Sampai ke Public Governance.
- Nurhabiba, M. (2020). Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277-295.
- Oladimeji, O. (2019). Factors influencing professionalism and the viability of local firms in Nigeria. *Acta Structilia*, 26(2), 142-174.
- Payne, S. C. (2012). Understanding childcare satisfaction and its effect on workplace outcomes: The convenience factor and the mediating role of work-family conflict. *Journal of occupational and organizational Psychology*, 85(2), 2.
- Podungge, A. W. (2020). Profesionalisme Pegawai Ditinjau dari Aspek Pengorganisasian dalam Pelayanan Publik. *Publik (Jurnal Ilmu administrasi)* Volume 9 Nomor 1 Halaman 55-65. Universitas Muhammadiyah Gorontalo. ISSN: 2301-573X, e-ISSN: 2581-2084.
- Poulose, S. &. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427-437.
- Pratama, D. W. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Motivasi Belajar dalam Program Sekolah Lima Hari di SMAN 5 Semarang. *Jurnal empati*, 6(4), 231-235.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *uniska*.
- Robbins & Judge, T. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sakitri, G. (2020). *Work From Home Dan Dua Mata Pedangnya*.
- Sarafino, E. P. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. John Wiley & Sons.
- Sembiring, A. A. (2021). *Gambaran Work Life Balance Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Di Kota Binjai (Skripsi)* Universitas Medan Area.
- Simamora, T. (2023). Pengaruh Profesionalisme Auditor dan Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan (studi empiris kap di Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).

- Simarmata, J. (2015). Karakteristik Dosen Profesional Menurut Mahasiswa: Sebuah Survey Di Fkip Universitas Batanghari. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*.
- Smith, J. F. (2022). Adding University to work and life: the work-life balance and well-being experiences of women who combine employment, HE learning and care of the family. *Community, Work & Family*, 25(5), 583-602.
- Song, X. L. (2021). The mediating role of social support in the relationship between physician burnout and professionalism behaviors. *Patient Education and Counseling*, 104(12), 3059-3065.
- Sugiyono, D. (2014). Metode penelitian pendidikan.
- Sulaiman, J. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Social Support Terhadap Psychological Well-Being pada Karyawan Outsourcing BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan.
- Sulistya, A. D. (2015). Profesionalisme Aparatur Pemerintah (Studi Kasus Responsifitas dan Inovasi Aparatur di Kecamatan Sumber Kabupaten Rembang) (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Suryananda, O. T. (2017). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Profesionalisme, Tekanan Anggaran Waktu, Dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris KAP Jateng dan DIY) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Taşdelen-Karçkay, A. &. (2017). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and professionalism. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3-13.
- Tongam, E. G. (2021). Meneropong Work-Life Balance selama Covid-19: Studi Kasus Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 77-95.
- Triyatni, A. &. (2020). Pengaruh dukungan sosial terhadap self regulated learning pada siswa MTS kelas vii Jakarta Barat. *JCA of Psychology*, 1(01).
- Tursanurohmad, N. (2019). Pengaruh kepribadian dan dukungan organisasi terhadap profesionalisme, organizational citizenship behavior (ocb) dan kinerja. *Jurnal Litbang Polri*, 22(4), 1-33.
- Waskito, A. M. (2023). Hall Professionalism Scale (HPS) Sebagai Alat Ukur Tingkat Profesionalisme Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan DKI Jakarta. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, 12(02).
- West, C. P. (2007). The influence of personal and environmental factors on professionalism in medical education. *BMC medical education*, 7, 1-9.
- Wicaksono, R. &. (2024). Dukungan Keluarga dengan Self-Management pada Pasien Hipertensi. *Journal of Holistics and Health Sciences*, 6(1).
- Widodo, K. H. (2020). Logistik Perkotaan di Indonesia. UGM PRESS.
- Wirjayanti, F. (2014). Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru (Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15-28.
- Yusuf, A. M. (2015). Metodologi Penelitian. Padang. Padang: Unp Pers.
- Yusuf, M. (2024). Pengaruh Dukungan Keluarga dan Efikasi Diri Terhadap Work Life Balance Karyawan Generasi Milenia. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 7(2), 251-256.