

.....
**DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PEKERJA WANITA
YANG TELAH MENIKAH DI PT. X YOGYAKARTA**

Oleh

Herawati Susilaningrum¹⁾, Sutarto Wijono²⁾

^{1,2,3}**Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga**
^{1,2,3}**Jl. Diponegoro No. 52-60, Salatiga, Jawa tengah, Indonesia 50711**
E-mail: ¹herratabita@gmail.com, ²sutarto.wijono@uksw.edu

Abstrak

Wanita dengan peran ganda sebagai ibu dan pekerja cenderung mengalami kesulitan dalam memenuhi banyaknya tuntutan dan tanggung jawab. Kondisi tersebut dapat menyebabkan konflik antara keluarga dengan pekerjaan. Oleh sebab itu wanita dengan peran ganda membutuhkan dukungan sosial yang dapat membantu dalam mencapai *work life balance*. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada pekerja wanita di PT. X Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah pekerja wanita yang telah menikah dengan jumlah 59 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan 2 skala sebagai alat ukur yaitu : Skala dukungan sosial dan skala *work life balance*. Hasil analisis data pada penelitian ini 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.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, *Work Life Balance*

PENDAHULUAN

Perubahan pada Revolusi Industri 5.0 ditandai dengan adanya kolaborasi antara manusia dan mesin (George, 2020). Penelitian tersebut menjelaskan mengenai Revolusi Industri 5.0 yang berfokus pada dibutuhkannya kembali kinerja manusia dengan berkolaborasi pada mesin untuk bekerja sama guna peningkatan sumber daya manusia dan efektivitas produksi. Dalam era Revolusi Industri 5.0 memiliki karakteristik SDM yang mampu berpikir kritis, analitis, dan mampu mengembangkan kreativitas (Puspita dkk, 2020). Munculnya Industri 5.0 mendorong masyarakat Indonesia agar dapat meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki (Octaviany dkk, 2022). Penerapan industri 5.0 memberikan sejumlah manfaat salah satunya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan efektif (Paschek et al, 2019). Hal tersebut dapat meningkatkan penerapan *work life balance* dalam suatu perusahaan. *Work life balance* merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, sebab *work life balance* dapat

mempengaruhi berbagai aspek dalam perusahaan diantaranya seperti aspek kesehatan, stres kerja, kesejahteraan, kualitas hidup, kinerja organisasi, serta hubungan sosial (Hernandez, Lopez, Mateos & Jimenez, 2019). Penerapan kebijakan *work life balance* menandakan bahwa perusahaan tersebut telah menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Menurut hasil survei yang dilakukan dalam penelitian Arora & Rajlakshmi (2017) menyatakan bahwa banyak perusahaan telah melakukan inisiatif dalam penerapan *work life balance* sebagai contoh yakni pada perusahaan Cisco di India mendirikan fasilitas kesehatan khusus bagi karyawannya, selain itu manajemen Colgate Palmolive menerapkan jam kerja yang fleksibel dan menyediakan fasilitas penitipan anak sehingga perusahaan tersebut memiliki tingkat retensi karyawan yang tinggi, kemudian pada perusahaan Google juga menerapkan waktu kerja yang fleksibel dimana karyawan diberikan kebebasan untuk mengatur waktu mereka sendiri dalam melakukan berbagai tugas sehingga dapat

mencapai kolaborasi dan koordinasi. Dengan diterapkannya kebijakan yang mendukung *work life balance* diharapkan karyawan dapat menikmati keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang sehat.

Organisasi dan perusahaan yang menerapkan kebijakan *work life balance* dapat memberikan sejumlah dampak positif bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan lebih dapat merasakan bahagia sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang baik pula. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mendis & Weerakkody (2017) yang menyatakan bahwa penerapan *work life balance* berdampak pada kepuasan karyawan dan peningkatan kinerja. Adanya pengelolaan SDM yang baik akan menghasilkan dampak yang positif bagi perusahaan. Penerapan *work life balance* merupakan salah satu cara perusahaan dalam mengelola SDM yang dimiliki, sebab jika karyawan memiliki kualitas keseimbangan yang baik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi maka akan memiliki kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja (Ganapathi, 2016). Selain itu, *work life balance* juga terbukti dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Akter et al, 2019). Disisi lain, tidak terciptanya *work life balance* dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan yaitu adanya penurunan kinerja dan peningkatan *turnover* (Kerdipitak & Jermsttipartsert, 2020).

Sementara itu, Poulouse & Sudarsan (2014) menemukan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work life balance*, diantaranya yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor sosial, serta faktor-faktor lain. Dalam empat kategori faktor tersebut masih terbagi menjadi beberapa macam hal yang ditemui dapat mempengaruhi *work life balance*. Faktor individu meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional. Sedangkan pada

faktor organisasi meliputi dukungan organisasi, stress kerja, konflik peran, teknologi, dll. Selanjutnya pada faktor sosial meliputi dukungan pasangan, dukungan keluarga, dan dukungan sosial. Kemudian faktor yang lain meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, pengalaman, jenis pekerjaan, dll. Berdasarkan faktor-faktor yang disebutkan diatas, dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance* (Buokye et al, 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kose, Baykal & Bayat (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan *work life balance*. Nurhabiba (2020) dalam penelitiannya juga menjelaskan hal serupa bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dengan *work life balance*. Selain itu, penelitian yang dilakukan pada Banker wanita di perindustrian perbankan Bangladesh diketahui bahwa dukungan sosial mempengaruhi *work life balance* pada Banker wanita yang telah menikah (Uddin, Aliz & Khan, 2020). Kemudian, ada temuan lain yang menyatakan bahwa dukungan sosial memberikan pengaruh positif terhadap *work life balance* pada kepemimpinan wanita STEM (Brue, 2019). Oludayo & Omonijo (2020) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa dukungan sosial membantu dalam mewujudkan *work life balance*.

Pada penelitian serupa terdahulu yang dilakukan oleh Nurhabiba (2020) menggunakan teori dukungan sosial dari Sarafino (1998). Alat ukur dukungan sosial dalam penelitian tersebut mengadopsi skala model *Likert* yang disusun oleh Adrian dalam Nurhabiba (2020), alat ukur tersebut mengacu pada teori Sarafino (1998) yang meliputi aspek dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan kelompok sosial. Kemudian pada penelitian tersebut teori mengenai *work life balance* menggunakan teori dari Fisher, Bulger & Smith (2009). Alat ukur *work life balance* pada penelitian tersebut menggunakan skala WLB dari Fisher, Bulger &

Smith (2009) yang terdiri dari 17 item. Namun, pada penelitian ini dukungan sosial menggunakan teori Sarafino & Smith (2010) yang memiliki empat aspek yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional & dukungan persahabatan, alat ukur dukungan sosial dalam penelitian ini menggunakan skala model *Likert*, kuesioner disusun oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek dukungan sosial menurut Sarafino & Smith (2010). Lalu untuk *work life balance* menggunakan skala WLB dari Fisher, Bulger & Smith (2009) yang terdiri dari 17 item. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian Nurhabiba (2020) yakni subjek terdiri dari 100 orang karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero), sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi dan sampel seluruh karyawan wanita yang telah menikah di PT. X yang berjumlah 194.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji fenomena mengenai dukungan sosial dengan *work life balance* pada pekerja wanita lebih jauh lagi dengan tujuan ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada pekerja wanita yang telah menikah di PT. X Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

Work Life Balance

Dalam penelitian ini menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009), yaitu sebuah usaha yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalannya. Berdasarkan teori Fisher, Bulger, dan Smith (2009) terdapat empat aspek *work life balance*, yaitu :

1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL). Aspek ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Sebagai contoh
2. *Personal Life Interference Work* (PLIW). Aspek ini menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaan

3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Aspek ini menjelaskan bahwa sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja dalam domain pekerjaan.
4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Aspek ini menjelaskan bahwa sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh positif dalam peningkatan kualitas kehidupan individu.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial dapat diartikan dengan kenyamanan, kepedulian, penghargaan, serta bantuan yang tersedia dari seseorang untuk orang atau kelompok lain. Dukungan sosial datang dari banyak sumber yakni pasangan, keluarga, teman, dan organisasi masyarakat (Sarafino & Smith, 2010). Aspek Dukungan Sosial Menurut Sarafino & Smith (2010) dukungan sosial memiliki empat aspek, diantaranya yaitu :

1. Dukungan Emosional
Dukungan emosional merupakan dukungan yang diberikan dalam bentuk rasa empati, kepedulian, perhatian, penghargaan positif, dan dorongan sehingga dapat memberikan rasa nyaman dan kepastian serta merasa dicintai.
2. Dukungan Instrumental
Dukungan instrumental merupakan bantuan secara langsung. Bantuan tersebut dapat berupa memberi atau meminjamkan barang, finansial, serta bantuan tindakan jasa.
3. Dukungan Informasional
Dukungan informasional merupakan dukungan dalam bentuk memberikan saran, arahan, maupun umpan balik untuk seseorang.
4. Dukungan Kebersamaan
Dukungan kebersamaan merupakan dukungan dalam bentuk kesediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama orang tersebut sehingga dapat memberikan rasa diterima bagi orang tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasi. Pada penelitian ini peneliti

melakukan pengambilan data di PT. X Yogyakarta dengan jumlah populasi 194 karyawan wanita yang sudah menikah. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yakni dengan cara *simple random sampling*. Pada penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu skala *work life balance* dari Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dan skala dukungan sosial yang disusun oleh peneliti dengan mengacu pada dasar teori Sarafino dan Smith (2010).

Hipotesis

Hipotesis untuk penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada pekerja wanita di PT. X Yogyakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan di PT. X Yogyakarta mulai tanggal 19 Mei 2022 sampai 17 Juni 2022. Penyebaran data dilakukan secara online melalui *google form*. Peneliti menyebarkan skala terhadap 59 responden dengan kriteria yaitu pekerja wanita yang sudah menikah.

Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini untuk menentukan kategori tinggi rendahnya hasil pengukuran mengenai variabel dukungan sosial dan *work life balance*. Penulis membuat dalam tiga pengelompokan kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1:

Kategorisasi Dukungan sosial

Inter val	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean	SD
$X \leq 90$	Rendah	16	27,1 %	69,3	8,62
$90 < X \leq 105$	Sedang	34	57,6 %		
$105 \leq X$	Tinggi	9	15,3 %		

Berdasarkan hasil kategorisasi dukungan sosial bahwa dari 59 responden menunjukkan yang menempati kategori tinggi berjumlah 9 responden dengan presentase 15,3%. Kemudian pada kategori sedang berjumlah 34 responden dengan presentase 57,6% dan pada kategori rendah berjumlah 16 dengan presentase 27,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pekerja wanita di PT. X Yogyakarta memiliki dukungan sosial yang tergolong sedang.

Tabel 2:

Kategorisasi *work life balance*

Inter val	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean	SD
$X \leq 23$	Rendah	13	22%	27	4,73
$23 < X \leq 28$	Sedang	15	25,4%		
$28 \leq X$	Tinggi	31	52,5%		

Berdasarkan hasil kategorisasi *work life balance* bahwa dari 59 responden menunjukkan yang menempati kategori tinggi berjumlah 31 responden dengan presentase 52,5%. Kemudian pada kategori sedang berjumlah 15 responden dengan presentase 25,4% dan pada kategori rendah berjumlah 13 dengan presentase 22%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pekerja wanita di PT. X Yogyakarta memiliki *work life balance* yang tergolong tinggi.

Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil bahwa pada variabel *work life balance* memiliki nilai 0,143 ($P > 0,05$), sedangkan pada variabel dukungan sosial memiliki nilai 0,268 ($P > 0,05$). Dengan demikian, kedua variabel tersebut dapat dikatakan terdistribusi normal karena memiliki nilai koefisien diatas 0,05.

Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diperoleh hasil

yaitu nilai F sebesar 1.409 dan nilai signifikansi sebesar 0.180 ($P>0,05$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linier pada kedua variabel tersebut.

Hasil Uji Korelasi

Uji korelasi pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa diperoleh hasil nilai koefisien korelasi antara dukungan sosial dengan *work life balance* sebesar 0,295 dengan nilai signifikan sebesar 0.012 ($P<0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara dukungan sosial dengan *work life balance* yang artinya semakin tinggi tingkat dukungan sosial maka semakin tinggi pula tingkat *work life balance*.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi $r=0.295$; $p<0.05$. Hal tersebut berarti bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada pekerja wanita di PT. X Yogyakarta. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diperoleh maka semakin tinggi juga tingkat *work life balance* yang dimiliki pekerja wanita. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat dukungan sosial yang diperoleh maka semakin rendah pula tingkat *work life balance* yang dimiliki pekerja wanita.

Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima. Terdapat beberapa kemungkinan yang menyebabkan hasil penelitian tersebut signifikan dan positif. Pertama, pekerja wanita menganggap bahwa dukungan sosial hal penting bagi mereka untuk dapat meningkatkan *work life balance* bagi mereka, pernyataan tersebut didukung oleh temuan Tavassoli (2018) yang mengatakan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif dengan *work life balance*. Karyawan yang mampu menyeimbangkan semua peran yang dijalankannya dapat mencapai kepuasan lebih tinggi dan rendah kemungkinan untuk meninggalkan

organisasi. Kedua, pekerja wanita memandang bahwa ketika bekerja dukungan sosial dapat digunakan sebagai dasar yang membuat mereka lebih giat bekerja, sehingga mereka dapat mencapai *work life balance*, pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Bajaba, Azim, dan Uddin (2021) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat membantu mereka untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki sehingga dapat memperkuat kemampuan untuk menjalani peran ganda.

Hasil pada penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraha & Rini (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang sudah menikah. Hal tersebut karena adanya dukungan sosial dari lingkungan sekitar yang diberikan terhadap wanita peran ganda cenderung membuat mereka merasa dicintai dan semakin optimis dalam menjalani kehidupan sehingga wanita peran ganda tetap dapat menjalani peran dalam keluarga dan pekerjaan dengan seimbang. Wanita dengan peran ganda sebagai ibu dan pekerja cenderung mengalami kesulitan dalam memenuhi banyaknya tuntutan dan tanggung jawab seperti mengasuh anak serta mengelola rumah tangga dalam keluarga dan bekerja dalam suatu organisasi. Tentunya kondisi tersebut dapat menyebabkan konflik antara keluarga dengan pekerjaan. Oleh sebab itu wanita dengan peran ganda membutuhkan dukungan sosial yang dapat membantu dalam mengatasi hambatan saat menjalani kedua peran tersebut.

Temuan dalam penelitian Irak et al (2020) bahwa dukungan instrumental dari pasangan seperti bantuan suami dalam mengurus rumah dan mengasuh anak sangat diperlukan oleh wanita peran ganda karena dapat membantu meringankan beban dalam memenuhi tanggung jawab kedua peran tersebut. Wanita yang menerima dukungan dari pasangan memiliki tingkat stress yang lebih rendah dibandingkan wanita yang tidak menerima dukungan tersebut (Rosenbaum & Cohen, 1999). Penelitian yang

dilakukan Sahrah & Khairini (2022) menemukan bahwa dukungan kebersamaan antara atasan dan rekan kerja yang kompak dalam menjalankan tugas kantor sehingga hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif dan suportif juga dapat membantu pekerja wanita dalam menyeimbangkan perannya. Adapun bentuk dukungan yang lain yaitu dukungan emosional dan informasi (Sarafino & Smith, 2010). Sebagai contoh dukungan emosional yang diberikan oleh atasan dalam bentuk empati untuk kesejahteraan karyawan dan keluarganya (Irak et al, 2020), kemudian dukungan informasi dalam bentuk nasihat dan saran yang diberikan oleh keluarga dan teman sehingga membuat mereka merasa tenang dan bahagia karena berada dalam lingkungan yang menyediakan dukungan yang dibutuhkan (Aras, 2021).

Pada penelitian ini menunjukkan hasil korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,087. Artinya bahwa dukungan sosial memberikan hasil sumbangan efektif sebesar 8,7% terhadap *work life balance* pada pekerja wanita di PT. X. Berdasarkan hasil korelasi determinasi pada penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat 91,3% faktor lain yang mempengaruhi *work life balance*. Beberapa faktor lain yang mempengaruhi *work life balance* yaitu gender, stress kerja & konflik kerja, *subjective well-being*, *children responsibility*, usia, jenis pekerjaan & jenis keluarga, jumlah tanggungan, dll (Emslie & Hunt, 2009 ; poulose & Sudarsan, 2014).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada pekerja wanita di PT. X. Kemudian *mean* skor pada dukungan sosial pekerja wanita di PT. X tergolong dalam kategori sedang, sementara *mean* skor pada *work life balance* tergolong dalam kategori tinggi.

Saran

Bagi Pekerja Wanita

Saran bagi pekerja wanita dalam menjalani peran ganda yaitu agar memanfaatkan dukungan sosial yang diberikan oleh lingkungan sekitar seperti dukungan dari keluarga, pasangan, atasan dan rekan kerja, serta dukungan dari teman-teman terdekat. Sehingga para pekerja wanita dengan peran ganda dapat mencapai *work life balance*. Sebagai contoh yaitu dengan mempekerjakan asisten rumah tangga, bekerja sama dengan pasangan dalam mengurus rumah tangga, bercerita mengenai keluh kesah kepada anggota keluarga atau teman yang dipercaya, membuka diri untuk menerima saran dan nasihat dari orang tua maupun pihak anggota keluarga yang lain, dll.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dikemudian hari yaitu agar dapat memperluas jangkauan penelitian dengan kriteria responden yang lebih spesifik sehingga akan dapat menambah variasi data responden seperti jenis pekerjaan, lamanya jam kerja, jumlah anak, dll. Dapat juga dikorelasikan dengan variabel bebas lainnya misalkan stress kerja, beban kerja, kebersyukuran, kepuasan kerja dan dukungan sosial sebagai variabel moderator kemudian *work life balance* sebagai variabel terikat. Diharapkan dengan jangkauan penelitian lebih luas lagi dapat memberikan hasil yang berbeda dan dapat memberikan manfaat serta informasi lebih bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akter, A., Awal Hossen, M., & Islam, M. N. (2019). Impact of work life balance on organizational commitment of university teachers: evidence from jessore university of science and technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(04). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i4.em01>
- [2] Armstrong, Michael. (2014). *A Handbook of human resources management practice*. 10th edition. Philadelphia: Kogan Page.

- [3] Annink, A. (2017). From social support to capabilities for the work-life balance of independent professionals. *Journal of Management and Organization*, 23(2), 258–276.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2016.53>
- [4] Aras, R. A., Wahyuni, S., & Thalib, A. H. S. (2022). Contribution of social support to work-life balance on working women during work from home . *Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 639(Icphs 2021), 24–30.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.005>
- [5] Arora, C., & dr. Wagh. R. (2017). Importance of work-life balance. *International Journal of New Technology and Research (IJNTR)*, 3(6), 23–25.
- [6] Bajaba, S., Azim, M. T., & Uddin. M. A. (2021). Social support and employee turnover intention: the mediating role of work-family conflict. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 24(1), 48–65.
- [7] Bataineh1, K. adnan. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99.
<https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- [8] Boakye, O. A., Mensah, D. R., Sackey, B. M., & Muah, P. (2021). Juggling between work, studies and motherhood: The role of social support systems for the attainment of work-life balance. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–10.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1546>
- [9] Brue, K. (2019). Work-life balance for women in STEM leadership. *Journal of Leadership Education*, 18(2).
<https://doi.org/10.12806/v18/i2/r3>
- [10] Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189
- [11] Elisapareh, K., Nazari, M., Kaveh, M. H., & Ghahremani, L. (2020). The relationship between job stress and health literacy with the quality of work life among Iranian industrial workers: The moderating role of social support. *Current Psychology, Javadzadeh* 2013.
<https://doi.org/10.1007/s12144-020-00782-5>
- [12] Emslie, C., & Hunt, K. (2009). Live to work or work to live? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 151–172.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>
- [13] Ganapathi, I. M. D. (2017). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV(1), 125–135.
<http://www.researchgate.net/publication>
- [14] George, A. S., & George, A. H. (2020). Industrial revolution 5.0: the transformation of the modern manufacturing process to enable man and machine to work hand in hand. *Journal of Seybold Report ISSN NO, 1533*, 9211.
- [15] Ghozali. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [16] Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2019). Stress and turnover intents in international organizations: social support and work-life balance as resources. *International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 879–901.
- [17] 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(3), 510–531.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- [18] Hernandez, M. I. S., Lopez, O. R. G., Mateos, M. B., & Jimenez, J.L.T. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal*

- of *Environmental Research and Public Health*, 16(24).
<https://doi.org/10.3390/jerph16245122>
- [19] Irak, U.D., Kalkisim K., & Yildirim, M. (2020). Emotional support makes the difference: work-family conflict and employment related guilt among employed mothers. *Sex Roles*, 82(1–2), 53–65.
<https://doi.org/10.1007/s11199-019-01035-x>
- [20] John R. Schermerhorn, J., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational behavior*. 7th Edition. New York, Usa: John Wiley & Sons, Inc.
- [21] Kemenperin. (2019). Making indonesia 4.0. *Kementerian Perindustrian Republik Indonesia*. Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia.
- [22] Kerdpitak, C., & Jermsttiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594.
<https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- [23] Kose, S., Baykal, B., & Bayat, İ. K. (2021). Mediator role of resilience in the relationship between social support and work life balance. *Australian Journal of Psychology*, 73(3), 316–325.
<https://doi.org/10.1080/00049530.2021.1895678>
- [24] Lind, Douglas A, William G. Marchal, and Samuel A. Wathen. (2008). *Teknik-teknik statistika dalam bisnis dan ekonomi menggunakan data global*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [25] Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72.
<https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- [26] Nugraha, P. S. A., & Rini, A. P. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dan work family balance pada anggota polisi wanita di Polda Jatim. 117–123.
- [27] Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295.
- [28] Nwagbara, U. (2020). Institutions and organisational work-life balance (WLB) policies and practices. *Journal of Work-Applied Management*, 12(1), 42–54.
<https://doi.org/10.1108/jwam-11-2019-0035>
- [29] Oludayo, A. O., & Omonijo, D. O. (2020). Work-life balance: The relevance of social support. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(3), 1–10.
- [30] Paschek, D., Mocan, A., & Draghici, A. (2019). Industri 5.0 – the expected impact of next industrial revolution. In *Thriving on future education, industry, business, and society, proceedings of the MakeLearn and THIM international conference, Piran, Slovenia* (pp. 15-17).
- [31] Poulouse, S., & Sudarsan, N. (2014). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- [32] Puhovichova, D., & Jan, N. (2020). Changes of human resource management in the context of impact of the fourth industrial revolution. *International Scientific Journal "Industry 4.0,"* 141(3), 138–141.
- [33] Puspita, Y., Fitriani, Y., Astuti, S., & Novianti, S. (2020). Selamat tinggal revolusi industri 4.0, selamat datang revolusi industri 5.0. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- [34] Octaviany, R. A., Sihotang, W., Simarmata, P. S., Rahman, A., & Muliati, A. (2022). Human resource development strategy as preparation for the industrial revolution era 5.0. *International Journal of*

- Education Research & Social Sciences*, 3(3), 1157-1164.
- [35] Qiao, S., Li, X., Zhou, Y., Shen, Z., & Stanton, B. (2018). Attitudes toward evidence-based practices, occupational stress and work-related social support among health care providers in China: A SEM analysis. *PLoS ONE*, 13(8), 1–16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0202166>
- [36] Rosenbaum, M., & Cohen, E. (1999). Equalitarian marriages, spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working women. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 102–113. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1644>
- [37] Sahrah, A., & Khairini. (2022). Dukungan sosial sebagai moderator antara subjektif pada wanita angkatan udara. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 10(10). <https://doi.org/10.24854/jpu380>
- [38] Sarafino, E. P. & Smith T. W. (2010). *Health psychology biopsychosocial interaction*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- [39] Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [40] Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [41] Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [42] Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [43] Tavassoli, T. (2018). A national study on the antecedents and outcome of work-life balance in iran. *International Journal of Social Sciences*, 3(3), 1616-1636. <https://dx.doi.org/10.20319/pijss.2018.33.16161636>
- [44] Uddin, M., Ali, K. B., & Khan, M. A. (2020). Perceived social support (pss) and work-life balance (wlb) in a developing country: The moderating impact of work-life policy. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(4), 733–761. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.282543.673663>
- [45] Wong, P.Y., Bandar, N. F. A., & Sali, J. (2017). Workplace factors and work-life balance among employees in selected services sector. *International Journal of Business and Society*, 18(1), 677–684.
- [46] Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G.K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assesment*, 52(1), 30-41

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN