

Peran Dukungan Sosial pada *Work-life Balance* Bagi Pekerja Wanita Berstatus Menikah

The Role of Social Support in Work-life Balance for Married Women Workers

Raiqah Pradanggi Darmabrata^{1*}, Bian Shabri Putri Irwant², Denny Ardyanto³

¹⁻³Prodi Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga

*Email Korespondensi: raiqah.pradanggi.darmabrata-2022@fkm.unair.ac.id

Abstrak

Latar belakang: *Work-life Balance* sebagai kondisi yang mencerminkan keseimbangan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan personal menekankan pentingnya keterlibatan dan komitmen individu yang seimbang pada aspek pekerjaan maupun personal. Peran wanita berstatus menikah sebagai pekerja sekaligus pasangan atau ibu menyebabkan wanita cenderung merasakan sulit dalam memperoleh *Work-life Balance* yang berkualitas.

Tujuan: Tujuan adanya studi ini yaitu untuk memahami peran dukungan sosial dalam mencapai *Work-life Balance* bagi tenaga kerja wanita yang telah berstatus menikah.

Metode: Studi ini menggunakan metode *narrative literature review* dengan kata kunci "*Work-life Balance*", "*Dukungan sosial*", "*Wanita*", dan "*Perempuan*" dalam Bahasa Indonesia dan "*Social support*", "*Work-life balance*", "*Women*" dalam Bahasa Inggris. Sebanyak 394 artikel diperoleh dan menghasilkan 7 artikel yang akan ditelaah.

Hasil: Hasil telaah menunjukkan dukungan sosial berperan pada tercapainya *Work-life Balance* yang berkualitas pada pekerja perempuan. Dukungan sosial yang bersumber dari keluarga, teman, kolega, dan tempat kerja hadir dalam bentuk dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional, dan dukungan persahabatan.

Kesimpulan: Tujuh artikel yang ditelaah menjelaskan adanya peran dukungan sosial pada pencapaian *Work-life Balance* bagi tenaga kerja wanita yang berstatus menikah. Mayoritas dukungan sosial yang diberikan dalam bentuk dukungan emosional dan dukungan instrumental.

Kata kunci: Dukungan Sosial; Pekerja Wanita; *Work-life balance*.

Abstract

Background: *Work-life Balance* as a condition reflects balance between work life and personal life emphasize the importance of balanced individual involvement and commitment in work and personal life. The role of married women as worker, spouse, and mother at once often makes women tend to difficult to achieve quality *Work-life Balance*.

Objective: The study aims to understanding the role of social support to achieve *Work-life Balance* in married women worker.

Method: The study used *narrative literature review* method which obtains literature form Google Scholar and Crossref as resource. Literature search was conducted using keywords "*Work-life Balance*", "*Dukungan sosial*", "*Wanita*", and "*Perempuan*" in Indonesian Language and "*Social support*", "*Work-life balance*", "*Women*" in English Language. 394 articles were obtained and screened to result 7 articles to be reviewed.

Result: The reviews result showed social support plays a role in achieving quality of *Work-life Balance* in women worker. Social support comes from family, friends, colleagues, and workplace comes in the form of emotional support, instrumental support, informational support, and friendship support.

Conclusion: *Seven reviewed articles emphasize the importance of social support in facilitating work-life balance among married women workers, with emotional and instrumental support emerging as the most prevalent forms.*

Keywords: *Social support; Women Worker; Work-life Balance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri dari tahun ke tahun mendorong adanya peningkatan jumlah tenaga kerja yang tersebar di berbagai sektor. Data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah orang bekerja mencapai 142,18 juta orang di tahun 2024 (1). Angka tersebut meningkat dibandingkan data di tahun 2023 yang mana jumlah orang bekerja hanya sekitar 138 juta orang (2). Di tahun 2024, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki mencapai 84,02%, sedangkan tenaga kerja berjenis kelamin perempuan mencapai 55,41% (1). Melihat angka tersebut, tenaga kerja perempuan terus bermunculan di lapangan kerja dan mampu memberikan kontribusi yang tidak sedikit. Peningkatan jumlah tenaga kerja mengingatkan industri agar tak hanya bertanggung jawab untuk memberikan pengalaman dan *benefit* saja, tetapi juga turut bertanggung jawab atas kesejahteraan serta keselamatan dan kesehatan pekerja saat bekerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi suatu aspek fundamental bagi industri dalam menjalankan proses produksinya. K3 memegang peranan penting sebagai kunci dalam membangun produktivitas pekerja dan perusahaan yang berkelanjutan. Aspek K3 menjadi bagian erat yang tidak dapat dipisahkan dalam setiap elemen karena adanya potensi bahaya yang akan selalu hadir di lingkungan sekitar pekerja. Berbagai potensi bahaya baik bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomi, dan psikososial memiliki dampak tersendiri bagi keselamatan pekerja maupun kesehatan pekerja. Bahaya psikososial kini marak menjadi sorotan di kalangan pekerja. Bahaya psikososial merupakan bahaya pekerjaan yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja termasuk kemampuan untuk berpartisipasi dalam lingkungan kerjanya (3). Bahaya psikososial dapat menyebabkan stres pada pekerja, hal ini dapat disebabkan oleh akumulasi stressor pada situasi kerja di tempat kerja (4). Oleh karena itu, penting bagi tenaga kerja untuk memperhatikan bahaya psikososial yang berasal dari sekitar lingkungan kerjanya, salah satunya termasuk dengan memperhatikan kondisi keseimbangan pekerjaan dan kehidupannya atau *Work-life Balance*.

Work-life Balance (WLB) sendiri bermakna sebagai tindakan yang seimbang pada seseorang dalam tiga aspek kehidupan, yaitu organisasional, sosial, dan kehidupan pribadi pekerja (5). Konsep *Work-life Balance* dapat didefinisikan secara formal sebagai keterlibatan dalam peran kerja dan non-kerja yang menghasilkan suatu jumlah kepuasan dalam bidang pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan (6). Rahmayati mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen dan tanggung jawab pada pekerjaan dan keluarga mereka (7). Menurut definisi-definisi tersebut, dapat dimengerti bahwa definisi *Work-life Balance* yakni keadaan yang seimbang antara aspek pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan sebagai bentuk komitmen untuk menghasilkan suatu kepuasan.

Konsep *Work-life Balance* menurut Fisher et al. terbagi menjadi empat dimensi, (8) seperti *Work Interference with Personal Life* (WIPL) berarti bagaimana pekerjaan mampu mengganggu kehidupan pribadi bagi pekerja. *Personal Life Interference with Work* (PLIW) yakni bagaimana kehidupan pribadi pekerja akan mengganggu pekerjaannya. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) yaitu bagaimana kehidupan pribadi mampu meningkatkan kualitas kerjanya. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) yakni bagaimana pekerjaannya akan meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya.

Greenhaus *et al.*, menilai pencapaian *Work-life Balance* dengan tiga komponen, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (9). Keseimbangan waktu mengacu pada waktu yang dipakai untuk melakukan kegiatan di kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Keseimbangan keterlibatan yakni terpenuhinya keterlibatan yang selaras antara kehidupan pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan kepuasan diartikan sebagai timbulnya rasa kepuasan yang sepadan baik pada kehidupan pekerjaan maupun kehidupan keluarga.

Tercapainya *Work-life Balance* menurut Poulouse & Sudarsan, (5) *Work-life Balance* dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasional, dan faktor sosial. Faktor individu mampu mempengaruhi bagaimana persepsi tenaga kerja mengenai *Work-life Balance*. Sejumlah faktor yang mampu mempengaruhi *Work-life Balance* terdiri dari kepribadian, *well-being*, dan kecerdasan emosional. Faktor organisasi sebagai tempat tenaga kerja bekerja dapat berpengaruh terhadap tercapainya *Work-life Balance*. Faktor-faktor organisasi yang berpengaruh yakni pengaturan kerja, kebijakan dan program *Work-life Balance*, dukungan kerja, stres kerja, teknologi, dan faktor yang berkaitan dengan peran seperti konflik peran, ambiguitas peran, jam kerja, dan jam kerja yang tidak fleksibel. Faktor sosial sebagai bagian dari kehidupan non-pekerjaan yang mampu berpengaruh terhadap *Work-life Balance* yaitu tanggung jawab kepada anak, dukungan keluarga, dan faktor sosial lainnya yang berfokus pada kehidupan keluarga.

Dukungan sosial merupakan umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai, diperhatikan, dihargai, dan dihormati, serta dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang baik (10). Dukungan dapat datang dari berbagai sumber seperti pasangan, keluarga, teman, dokter, atau organisasi Masyarakat (11). Dukungan sosial yang diperoleh dari keluarga baik secara emosional atau informal mampu memberikan pengaruh baik ataupun buruk pada tercapainya kualitas *Work-life Balance*. Lingkungan pekerjaan yang memberikan dukungan secara langsung atau tidak langsung mampu membantu tenaga kerja dalam menyeimbangkan aspek pekerjaan dan kehidupan keluarga serta mengurangi konflik antar aspek pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Dukungan sosial menurut Edward P. & Sarafino (2014) dibagi menjadi empat jenis, (11) yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional, dan dukungan persahabatan. Dukungan emosional yakni adanya rasa empati dan rasa saling peduli kepada sesama tenaga kerja. Dukungan instrumental yakni adanya keterlibatan dalam menolong satu sama lain baik dalam bentuk tindakan atau jasa. Dukungan informasional yaitu pemberian saran dan pendapat untuk membantu sesama, misalnya dalam mengambil keputusan. Dukungan persahabatan dilakukan dalam bentuk meluangkan waktu untuk menghabiskan waktu bersama.

Work-life Balance menjadi isu yang marak dibahas di kalangan tenaga kerja, terutama pada tenaga kerja wanita karena adanya peran ganda yang dialami sebagai pekerja sekaligus ibu. Peran wanita dalam mengurus keluarga di rumah dan bertanggung jawab menyelesaikan tugas di pekerjaan secara sekaligus merupakan hal yang tak mudah. Jika seorang wanita yang sudah menikah gagal menangani tantangan dan tanggung jawabnya dengan baik di rumah dan di tempat kerja, hal itu dapat mempengaruhi kinerja dan bahkan integritas keluarga wanita yang bekerja (12). Hal tersebut nantinya juga akan berdampak pada kualitas perusahaan. Padahal, perusahaan mendapatkan keuntungan dari keseimbangan yang dialami oleh pekerjanya, antara lain meningkatkan komitmen pekerja terhadap perusahaan, menurunnya tingkat *turnover* pekerja, menurunnya tingkat absen pekerja, meningkatnya kemampuan perusahaan dalam menarik dan merekrut staff, meningkatnya kesehatan dan keselamatan pekerja, menurunkan stres dan meningkatkan produktivitas (13).

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *Work-life Balance*. Penelitian oleh Nurhabiba menyatakan bahwa terdapat

pengaruh antara dukungan sosial dengan *Work-life Balance* pada pekerja. Hal tersebut juga diperkuat dengan temuan yang menyatakan bahwa dukungan sosial keluarga berpengaruh pada *Work-life Balance* (14). Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, terbentuk dorongan untuk melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengulas dan memberikan gambaran bagaimana peran dukungan sosial untuk mencapai *Work-life Balance* pada tenaga kerja wanita berstatus menikah. Selain itu, dengan terbatasnya penelitian berbentuk tinjauan literatur mengenai peran dukungan sosial dalam mencapai *Work-life Balance* yang spesifik berfokus pada tenaga kerja wanita berstatus menikah maka penelitian ini diharapkan mampu memberi kajian dan rekomendasi yang tepat dalam rangka mengoptimalkan fungsi dukungan sosial agar tenaga kerja wanita yang berstatus menikah mampu mencapai *Work-life Balance*.

METODE

Metode penelitian yang dipilih yakni *Narrative Literature Review* yang bertujuan untuk memberikan kajian literatur yang menghasilkan suatu bentuk tinjauan dari sejumlah penelitian terdahulu terkait topik peran dukungan sosial dalam mencapai *Work-life Balance* bagi tenaga kerja wanita yang telah menikah. Proses pencarian literatur terdahulu dilakukan dengan memanfaatkan sumber yaitu Google Scholar dan Crossref. Kata kunci yang digunakan meliputi *Work-life Balance*, dukungan sosial, wanita, dan perempuan. Pada proses pencarian memperhatikan kesesuaian literatur yang didapatkan dengan topik yang dibahas dengan melakukan *filtering* hanya memunculkan artikel yang judulnya memuat kata kunci tersebut.

Peneliti juga menerapkan sejumlah kriteria dalam memilih literatur yang akan ditinjau yakni, rentang waktu pemilihan literatur antara tahun 2020 hingga tahun 2025, subyek penelitian pada pekerja wanita, pemilihan hanya pada literatur berupa jurnal, dan tidak menyertakan pencarian artikel berupa *literature review*. Proses pemilihan literatur yang ingin ditinjau diawali dengan kegiatan pencarian literatur dengan judul terkait menampilkan 394 hasil. Kemudian, dilakukan eliminasi dengan menyaring hasil pencarian yang mencakup kutipan sebanyak 7 hasil. Didapatkan sejumlah 387 artikel yang memenuhi kualifikasi dalam seleksi tahap 1. Eliminasi selanjutnya dilakukan untuk menghilangkan hasil pencarian yang tidak termasuk dalam artikel ilmiah sebanyak 119 hasil pencarian. Hasilnya, 268 artikel memenuhi persyaratan dalam seleksi tahap 2. Akan tetapi, sebanyak 261 artikel memiliki isi pembahasan yang tidak relevan atau tidak dapat diakses. Berdasarkan hasil pencarian literatur pada tahap akhir didapatkan sebanyak 7 literatur yang meneliti terkait dukungan sosial dan *Work-life Balance* pada pekerja wanita.

HASIL

Tabel 1. Hasil Telaah Literatur Topik Peran Dukungan Sosial Pada *Work Life Balance*

No.	Judul Artikel	Tahun	Penulis	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dukungan Sosial dengan <i>Work Life Balance</i> pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di PT. X Yogyakarta	2023	Herawati Susilaningrum dan Sutarto Wijono	Penelitian bertujuan mengetahui hubungan dukungan sosial dengan <i>work life balance</i> pada pekerja wanita di PT.X Yogyakarta .	Penggunaan jenis kuantitatif korelasi dengan sampel sebanyak 59 pekerja wanita yang sudah menikah di PT. X. Instrumen penelitian pada variabel <i>work life balance</i> memakai instrumen Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dan instrumen dukungan sosial sesuai dengan teori Sarafino dan Smith.	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dan <i>Work-life Balance</i> pada pekerja wanita di PT. X Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan Sebagian besar responden memiliki tingkat <i>Work-life Balance</i> yang tinggi.
2.	Pilihan Karier dan Keluarga pada Wanita : Studi Korelasi Dukungan Sosial dan <i>Work-life Balance</i>	2022	Akhmad Dwi Haryrizki dan Nikmah Sofia Afiati	Penelitian bertujuan mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan <i>work life balance</i> pada Perempuan bekerja yang sudah menikah	Penelitian berjenis studi korelasi pada 60 perempuan bekerja yang sudah menikah. Instrumen yang digunakan yaitu instrumen Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dan instrumen dukungan sosial sesuai dengan teori Sarafino dan Smith.	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan <i>Work-life Balance</i> pada perempuan bekerja yang sudah menikah.

No.	Judul Artikel	Tahun	Penulis	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Peran Dukungan Sosial Terhadap <i>Work-life Balance</i> Perempuan Pekerja	2025	Afrida Nur Chasanah	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk dukungan sosial pada <i>work life balance</i> bagi pekerja Perempuan di Kota Mataram.	Penelitian berupa kualitatif dengan pendekatan studi kasus instrumental tunggal. Teknik pengumpulan data pada 3 pekerja Perempuan melalui wawancara dan observasi.	Dukungan sosial mempengaruhi keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, khususnya pada perempuan pekerja dengan tantangan menghadapi peran ganda. Dukungan sosial dari keluarga, kolega, atau tempat kerja menjadi faktor kunci.
4.	Contribution of Social Support to <i>Work-life Balance</i> on Working Women During Work From Home	2022	Rezky Ariany Aras dan Sri Wahyuni	Penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi dukungan sosial pada <i>work life balance</i> pekerja Perempuan selama bekerja dari rumah	Metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasi sebab akibat pada 171 pekerja Perempuan di Kota Makassar. Instrumen penelitian oleh Fisher, Bulger, dan Smith serta instrument dukungan sosial oleh Caesaria berdasarkan <i>House theory</i> .	Hubungan antara dukungan sosial dan <i>Work-life Balance</i> pada pekerja perempuan selama <i>Work From Home</i> memiliki arah yang positif. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka <i>Work-life Balance</i> juga akan semakin tinggi bagi pekerja perempuan.

No.	Judul Artikel	Tahun	Penulis	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Kebersyukuran, dukungan sosial dan <i>work-life balance</i> pada asisten apoteker wanita	2020	Riska Tantri Maharani, Andik Matuless, dan Rr. Amanda Pasca Rini	Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan kebersyukuran, dukungan sosial, dan <i>work life balance</i> .	Penelitian kuantitatif dengan desain kuantitatif korelasional pada wanita yang bekerja sebagai asisten apoteker di Kota Surabaya dan telah menikah dengan usia pernikahan minimal 1 tahun. Didapatkan sebanyak 125 sampel dari pengambilan <i>random sampling</i> . Variabel <i>work life balance</i> diukur dengan skala <i>work life balance</i> yang disusun dari McDonald et al dan variabel dukungan sosial disusun dari Sarafino	Penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya dukungan sosial berhubungan linier dan positif pada <i>Work-life Balance</i> karyawan. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu dari orang sekitar maka <i>Work-life Balance</i> akan tinggi dan berkualitas.
6.	Peran Self-Efficacy dan <i>Perceived Social Support</i> terhadap <i>Work-life Balance</i> Pekerja Wanita	2025	Niken Aria Putri Aprilia dan Sofia Nuryanti	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran faktor internal (<i>self efficacy</i>) dan faktor eksternal (<i>perceived social support</i>) terhadap <i>work life balance</i> pekerja wanita	Penggunaan metode kuantitatif korelasional pada 238 pekerja wanita aktif dan sudah menikah yang didapatkan dengan <i>accidental sampling</i> . Teknik analisis melalui regresi linier berganda. Instrumen yang digunakan yakni Work-Life Balance Scale (WLBS) oleh Fisher dan instrument Multidimensional Scale of Perceived Social Support oleh zimet dkk.	Penelitian menunjukkan <i>Perceived Social Support</i> berpengaruh positif secara parsial terhadap <i>Work-life Balance</i> . Dukungan sosial dari teman memiliki peran lebih besar dibandingkan dukungan dari keluarga dan lainnya.

No.	Judul Artikel	Tahun	Penulis	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Examining Gender Role Attitude as A Moderator of Personality, Social Support, and Childcare Responsibilities in Women's <i>Work-life Balance</i>	2021	Abdul Rahman Saleh dan Putri Nuraini	Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah kepribadian, dukungan sosial, dan tanggung jawab pada anak memiliki pengaruh terhadap <i>work life balance</i> pada wanita dengan sikap peran gender sebagai moderator.	Penelitian berjenis kuantitatif dilakukan pada 220 pekerja perempuan yang telah menikah, bekerja >1 tahun, dan lahir di antara tahun 1980 – 2000 melalui pemilihan sampel dengan teknik <i>purposive sampling</i> . Analisis dilakukan dengan regresi berganda. Instrumen yang digunakan yaitu Work/Nonwork Interference and Enhancement Scale oleh Fisher dan instrumen dukungan sosial diadaptasi dari <i>theory of sources of support</i> oleh Zimet et al. dan <i>theory of the type of social support of House</i> .	Penelitian mengungkapkan adanya efek positif dan signifikan pada dukungan keluarga sebagai dimensi dukungan sosial pada <i>Work-life Balance</i> . Sebesar 31.3% <i>Work-life Balance</i> dipengaruhi oleh kepribadian, dukungan sosial, dan tanggung jawab pada anak, dan sisanya dipengaruhi faktor di luar variable studi ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil literatur yang telah ditinjau sesuai tabel sebelumnya, dukungan sosial berperan dalam pencapaian *Work-life Balance* yang dibuktikan dengan adanya hubungan pada kedua variabel tersebut. Menurut penelitian pertama menyatakan adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan *Work-life Balance* pada pekerja wanita di PT. X Yogyakarta, mengandung makna yakni dengan diterimanya dukungan sosial yang semakin meningkat, akan diikuti dengan meningkatnya *Work-life Balance* yang dialami pekerja wanita. Penelitian memfokuskan subjek penelitian pada pekerja wanita yang berstatus menikah karena wanita yang mengalami peran ganda sebagai ibu sekaligus tenaga kerja dalam waktu bersamaan berisiko menghadapi kebingungan untuk memenuhi tanggung jawab pada pekerjaan dan personal. Diungkapkan dukungan sosial hanya berkontribusi sebagian kecil dengan nilai 8,7% pada *Work-life Balance*, sisanya merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain seperti stress kerja, konflik kerja, usia, jenis kelamin jenis keluarga, dan lainnya (15).

Kontribusi faktor lain diperjelas melalui temuan dari Iva Prestiana & Setiawan, terungkap bila wanita dengan peran ganda yang memiliki konflik peran ganda tinggi maka *Work-life Balance* akan rendah (16). Oleh karena itu, adanya dukungan sosial dari sekitar akan mendorong pekerja wanita dalam menjalani kedua peran tersebut dengan seimbang. Pernyataan

tersebut diperkuat dengan penelitian oleh Alarifi & Basahal, ditemukan ibu yang bekerja mengalami tantangan dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan sehingga suami sebagai pasangan berperan penting dalam menjaga keseimbangan hidup, salah satunya dengan memberikan dukungan emosional (17). Akan tetapi, sayangnya penelitian ini hanya mencakup jangkauan dalam satu perusahaan saja sehingga peran dukungan sosial terhadap *Work-life Balance* bisa saja berbeda.

Penelitian kedua menunjukkan hubungan positif signifikan dalam menguji variable dukungan sosial dengan *Work-life Balance* (18). Berbeda dengan penelitian pertama, sumbangan variabel dukungan sosial pada penelitian ini terhadap *Work-life Balance* lebih besar yang mencapai 30%. Perbedaan tersebut dapat terjadi karena adanya perbedaan sampel dan kriteria inklusi pada kedua variabel tersebut yang mana pada penelitian kedua kriteria inklusi diterapkan lebih spesifik. Faktor-faktor lain yang dinilai berpengaruh pada *Work-life Balance* seperti iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional. Menurut penelitian kedua, rendahnya dukungan sosial dapat diikuti dengan kemunculan *Work-life Balance* yang rendah. Pekerja rentan mengalami dampak fisik dan psikologis sebagai akibat adanya tanggungan pada aspek kehidupan pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Hal tersebut diperjelas oleh Rahmayati, yang menyatakan bahwa wanita yang bekerja dapat merasa puas dengan perannya sebagai pekerja dan istri serta ibu karena adanya dukungan sosial yang diperoleh dari pasangan dan keluarga yang membantu dirinya dalam menjalani kedua peran tersebut (7). Dukungan yang berasal dari suami, baik secara langsung ataupun tidak langsung memegang peran penting dalam memelihara keadaan psikologis maupun fisiologis individu (19). Hal ini menunjukkan secara konsisten bahwa dukungan sosial berhubungan dengan tingkat *Work-life Balance* yang dialami oleh wanita, terutama wanita yang telah menikah meski tingkat kontribusinya beragam.

Penelitian ketiga memiliki keunikan dibandingkan penelitian yang sebelumnya karena penggunaan metode kualitatif untuk membuktikan peran dan mengetahui lebih dalam bagaimana dukungan sosial yang berperan dengan *Work-life Balance* yang dialami pekerja perempuan (20). Berdasarkan temuan, terungkap dukungan sosial berbentuk dukungan emosional dan dukungan instrumental mampu mendorong wanita untuk mengatur stres dan menjaga produktivitas saat bekerja. Dukungan emosional tampaknya melindungi individu dari konsekuensi emosional negatif dari stress (11). Dukungan emosional dapat berasal dari teman kerja berupa pemberian saran dan membantu ketika terdapat masalah dalam pekerjaan. Di samping itu, dukungan instrumental yang diterima berasal dari pasangan dan keluarga yang saling ikut serta dalam mengurus anak dan pekerjaan rumah tangga. Penelitian ini juga mengungkapkan perusahaan yang menganut sistem fleksibilitas merupakan bagian dari bentuk dukungan sosial yang ditawarkan perusahaan. Hal ini mampu menghasilkan dampak positif bagi tercapainya *Work-life Balance* karena pekerja mampu menyeimbangkan waktu bekerja dengan waktu mengasuh anak. Diperkuat dengan temuan Hanifia & Ratnaningsih yang berfokus pada kelompok dosen wanita, terungkap persepsi dukungan organisasi sebagai tempat kerja mampu membantu menjalani keseimbangan peran di kehidupan pekerjaan maupun keluarga (21). Dukungan tersebut dalam bentuk menghargai kontribusi, peduli terhadap kesejahteraan dosen wanita, dan memberikan fleksibilitas waktu kerja. Oleh sebab itu, organisasi juga bertanggung jawab dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat menjaga *Work-life Balance* yang sehat (22).

Selain mengkaji pada subjek pekerja wanita yang telah menikah, penelitian ketiga ini juga membandingkan bagaimana peran dukungan sosial pada pekerja wanita janda dan wanita belum menikah. Diterangkan bahwa hanya terdapat perbedaan sumber dukungan sosial yang diterima karena wanita janda mendapatkan dukungan sosial dari teman, sedangkan wanita belum menikah mendapatkan dukungan sosial dari orangtua. Perbedaan yang mungkin dirasakan dari ketiga responden dengan kondisi berbeda tersebut yakni tanggung jawab pengasuhan anak dan

cara ketiga wanita tersebut dalam berupaya menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan personalnya. Meskipun masing-masing pekerja wanita mendapatkan bentuk dukungan sosial yang berbeda-beda, tetapi pada dasarnya dukungan sosial terbukti berdampak terhadap tercapainya kehidupan pekerjaan yang seimbang dengan kehidupan personal. Penelitian ini secara garis besar menekan pentingnya dukungan sosial terutama fleksibilitas jam kerja yang membantu pekerja wanita untuk mencapai kualitas tinggi dalam hal *Work-life Balance*.

Penelitian keempat mengkaji subjek penelitian yang berbeda dengan penelitian yang telah dikaji sebelumnya. Pekerja wanita yang bekerja dengan pola kerja *Work From Home* menjadi subjek yang diteliti dalam penelitian. Meskipun sistem kerjanya berbeda, tetapi penelitian ini juga mampu menguatkan adanya hubungan dengan arah positif antara dukungan sosial dengan *Work-life Balance* pada pekerja wanita *Work From Home* (23). Sistem kerja *Work From Home* memiliki kekurangan yang membuat pekerja wanita bertanggung jawab untuk menjalani dua peran sekaligus dalam satu waktu. Pengaturan waktu kerja yang fleksibel membuat pekerja harus mampu mengelola tugas dengan baik. Jika tidak terkelola dengan baik akan mengalami kesulitan untuk menyelesaikan tugas akibat adanya prioritas lain. Akan tetapi, di sisi lain sistem kerja *Work From Home* mampu memberikan keuntungan bagi pekerja wanita karena adanya kebebasan dalam mengatur waktu pekerjaan sesuai kemauan dan mengerjakan pekerjaan rumah tangga sesuai dengan waktu yang diinginkan. Keuntungan tersebut terlebih lagi jika dirasakan oleh ibu hamil. Aspek *Work From Home* yang menekankan fleksibilitas dalam bekerja menguatkan pernyataan penelitian kedua yang menyatakan fleksibilitas jam kerja sebagai bentuk dukungan sosial dari perusahaan yang berperan pada *Work-life Balance*.

Selama *Work From Home*, pekerja wanita mendapatkan bentuk dukungan melalui pemberian bantuan, informasi, saran, dan kehadiran orang lain berkontribusi bagi pekerja wanita dalam menyelesaikan tugas dan masalahnya. Serupa dengan temuan Aprida & Prastika, mengungkap bentuk dukungan sosial berupa aspek dukungan instrumental berpengaruh pada terwujudnya keseimbangan waktu, sedangkan aspek dukungan emosional berpengaruh pada terwujudnya kepuasan yang seimbang pada pekerja (24). Ketika dukungan sosial terfasilitasi dengan baik, rasa bahagia dan nyaman akan hadir untuk menyeimbangkan urusan pekerjaan maupun personal. Meskipun penelitian ketiga mengkaji pada subjek wanita bekerja dengan sistem kerja *Work From Home* yang berbeda dengan penelitian yang dikaji sebelumnya, tetapi keduanya sama-sama menyatakan bagaimana berbagai bentuk dukungan sosial berperan pada *Work-life Balance* pekerja wanita berstatus menikah.

Penelitian kelima pada asisten apoteker wanita di Kota Surabaya menemukan bahwa dukungan sosial dengan *Work-life Balance* yang berhubungan (25). Dukungan sosial yang hadir dapat bersumber dari eksternal maupun internal seperti dukungan emosional, dukungan penghargaan, dan dukungan instrumental, dan dukungan informasi. Dukungan sosial yang diperoleh dari orang sekitar menjadi faktor penting tercapainya *Work-life Balance* pada asisten apoteker wanita. Tercapainya *Work-life Balance* yang cukup mampu berdampak bagi produktivitas perusahaan dan kepuasan pekerja pekerjaan dan kehidupan personalnya. Hal ini selaras dengan temuan Hikmah yang mengenai pengaruh *Work-life Balance* dalam kinerja pegawai (26). Selain dukungan sosial, penelitian ini juga mengkaji kebersyukuran sebagai faktor yang berhubungan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan sehingga diketahui jika tercapainya *Work-life Balance* karena adanya faktor kebersyukuran dan dukungan sosial yang dapat terpenuhi secara bersamaan. Oleh karena itu, melalui penelitian ini dapat dipahami bahwa *Work-life Balance* tidak hanya dipengaruhi oleh dukungan sosial saja, tetapi juga faktor lain.

Penelitian keenam memiliki sedikit perbedaan dengan penelitian sebelum-sebelumnya karena berfokus pada persepsi yang dirasakan. Penelitian yang berfokus pada *Perceived Social Support* menunjukkan peran positif dan signifikan oleh *Perceived Social Support* dengan *Work-life Balance* (27). *Perceived Social Support* yang diterima pekerja wanita didapatkan dari tiga

hal, yakni teman, keluarga, dan orang penting lainnya. *Perceived Social Support* yang positif memunculkan kenyamanan saat bekerja yang nantinya berpengaruh pada kondisi pada aspek keluarga. *Perceived Social Support* dari teman memiliki peran lebih besar dibandingkan dukungan lainnya. Hal itu mendorong pekerja dapat tetap mencapai *Work-life Balance* jika tidak mendapatkan dukungan dari keluarga. Selaras dengan temuan sebelumnya bahwa dukungan dari teman sebaya berhubungan secara signifikan dengan *Work-life Balance* dan mampu mendorong kesejahteraan diri dalam menjalani peran ganda yang positif (28).

Penelitian ketujuh semakin menguatkan hubungan dukungan sosial dengan *Work-life Balance*. Keunikan penelitian ini dibandingkan sebelumnya yaitu peneliti yang mengkaji dimensi dukungan sosial mulai dari dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan suami. Adanya efek moderasi peran jenis kelamin juga menjadi keunikan yang diteliti. Terungkap bahwa dukungan keluarga memiliki efek positif dan signifikan pada *Work-life Balance* sehingga kurangnya dukungan keluarga menyebabkan pekerja wanita sulit untuk memenuhi tanggung jawabnya (29). Pernyataan selaras terungkap jika pekerja mengalami dukungan keluarga yang cukup maka cenderung mampu menciptakan lingkungan stabil, merasa aman, dan dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi (30). Peran jenis kelamin yang tinggi juga memperkuat hubungan dukungan sosial dengan *Work-life Balance*. Sikap modern terhadap jenis kelamin mendorong pekerja wanita untuk menjalani kedua peran di pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan nyaman tanpa rasa bersalah. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian keenam karena menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan pada dukungan teman dengan *Work-life Balance*. Bentuk dukungan dari suami juga dinilai tidak berhubungan signifikan dengan *Work-life Balance* karena sedikitnya waktu yang diluangkan suami pada keluarga.

SIMPULAN

Hasil studi literatur yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berperan pada tercapainya *Work-life Balance* yang dialami pekerja wanita berstatus menikah. Dukungan sosial dapat bersumber dari internal maupun eksternal, seperti pasangan, keluarga, teman, kolega, dan perusahaan. Bentuk dukungan sosial yang diterima utamanya berbentuk dukungan emosional dan dukungan instrumental. Selain itu, dukungan juga dapat tercermin dari dukungan informasional dan dukungan persahabatan. Berdasarkan kajian, mayoritas dukungan sosial yang diperoleh hadir dalam bentuk dukungan emosional dan dukungan instrumental. Keterbatasan penelitian terletak pada lingkup kajian literatur yang hanya berfokus pada faktor dukungan sosial dan subjek penelitian hanya pada tenaga kerja wanita yang telah menikah.

SARAN

Penelitian ini mampu berpeluang untuk dimanfaatkan sebagai acuan dasar bagi tenaga kerja wanita untuk memperhatikan aspek *Work-life Balance* dan menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk menerapkan program yang mampu meningkatkan aspek *Work-life Balance*. menjadi Saran penelitian kedepannya yakni untuk mengungkapkan aspek atau faktor lain yang mampu berperan dalam mencapai *Work-life Balance* yang berkualitas dan secara luas mengkaji *Work-life Balance* pada berbagai kalangan masyarakat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih kepada Universitas Airlangga yang telah berkontribusi dalam pemberian wawasan dan pemahaman mengenai topik yang dikaji.

DAFTAR PUSTAKA

1. Badan Pusat Statistik. Booklet Sakernas Februari 2024. Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan. 2024.
2. BPS-Statistics, Indonesia BPS. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2023. Badan Pusat Statistik. 2023. 299 p.
3. Pradiptha A, Diah Lestari A, Yulia), Ito R, Korespondensi P. Identifikasi Bahaya Psikososial untuk Meminimalisir Potensi Stres Kerja pada Dinas Gulkarmat Provinsi DKI Jakarta. 2025;6(01):2722–4341. Available from: <https://doi.org/10.33221/jpmim.v6i01.3811>
4. Rahmadhani N. Hazard Psikososial Dan Upaya Yang Dapat Di Lakukan Untuk Mencegah Hazard Psikososial Di Lingkungan Kerja. Hazard Psikososial Dan Upaya Yang Dapat Di Lakukan Untuk Mencegah Hazard Psikososial Di Lingkung Kerja. 2020;2(2):1–7.
5. Poulouse S. International Journal of Advances in Management and Economics Work Life Balance: A Conceptual Review. Shobitha Poulouse & Sudarsan N|March [Internet]. 2014;3:2–3. Available from: www.managementjournal.info
6. Sirgy MJ, Lee DJ. Work-Life Balance: an Integrative Review. Appl Res Qual Life. 2018;13(1):229–54.
7. Rahmayati TE. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. Juripol. 2021;4(2):129–41.
8. Fisher GG, Bulger CA, Smith CS. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. J Occup Health Psychol. 2009;14(4):441–56.
9. Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. The relation between work–family balance and quality of life. J Vocat Behav. 2003;63(3):510–31.
10. Ibda Fatimah. Dukungan Sosial: Sebagai Bantuan Menghadapi Stres dalam Kalangan Remaja Yatim di Panti Asuhan Fatimah Ibda. Intelektualita. 2023;12(02):153–72.
11. Edward P. Sarafino TWS. Health Psychology : Biopsychosocial Interactions. Vol. 17. John Wiley & Sons; 2014.
12. Damarasri FAC, Annisa W. Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Work Family Balance Pada Karyawan Wanita Di Yogyakarta. J Ilmu Psikol dan Kesehat [Internet]. 2024;1(1):39–48. Available from: <https://doi.org/10.54443/sikontan.v1i1.356>
13. Nurhabiba M. Social support terhadap work-life balance pada karyawan. Cognicia. 2020;8(2):277–95.
14. Afsari AZ, Suhana. Pengaruh Family Support terhadap Work Life Balance pada Perawat di Rumah Sakit X. Bandung Conf Ser Psychol Sci. 2023;3(1):260–6.
15. Susilaningrum H, Wijono S. Dukungan Sosial dengan Work Life Balance. J Fak Psikologi, Univ Kristen Satya Wacana Salatiga. 2023;3(8):7297–306.
16. Iva Prestiana ND, Setiawan R. Modal Psikologis, Konflik Peran Ganda, Dukungan Keluarga Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Pegawai Wanita Di Kantor Pemerintah Kota Bekasi. Paradigma. 2021;18(1):21–32.
17. Alarifi A, Basahal AS. The Role of Spousal Support in Working Mothers' Work-Life Balance. Int Bus Res. 2023;16(4):39.
18. Haryrizki AD, Afiati NS. Pilihan Karier Dan Keluarga Pada Wanita: Studi Korelasi Dukungan Sosial Dan Work Life Balance. J Sudut Pandang [Internet]. 2022;2(12):160–7. Available from: <https://doi.org/10.55314/jsp.v2i12>
19. Novenia D, Ratnaningsih IZ. Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Work-Family Balance Pada Guru Wanita Di Sma Negeri Kabupaten Purworejo. J EMPATI. 2017;6(1):97–103.

20. Chasanah AN. Peran Dukungan Sosial Terhadap Work Life Balance Perempuan Pekerja. *J Sci Mandalika* [Internet]. 2025;6(1):120–5. Available from: <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jomla>
21. Hanifia C, Ratnaningsih IZ. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga Pada Dosen Wanita Di Universitas Diponegoro Semarang. *J EMPATI*. 2020;7(1):130–5.
22. Rabani T, Budiani MS. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Staf Gudang Pt . X. *J Penelit Psikol karyawan*. 2021;8(4):1–15.
23. Aras RA, Wahyuni S, Thalib AHS. Contribution of Social Support to Work-life Balance on Working Women During Work From Home . *Proc Interdiscip Conf Psychol Heal Soc Sci (ICPHS 2021)*. 2022;639(Icphs 2021):24–30.
24. Aprida L, Prastika ND. Keseimbangan Kehidupan Kerja: Relevansi Dukungan Sosial. *Psikoborneo J Ilm Psikol*. 2022;10(4):566.
25. Maharani RT, Matulessy A, Rini RAP. Kebersyukuran, Dukungan Sosial dan Work Life Balance pada Asisten Apoteker Wanita. *J Fenom* [Internet]. 2020;29(1):19–26. Available from: https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/fenomena/article/view/_3
26. Hikmah L. Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Wanita Pekerja di Jawa Timur). *Dialekt J Ekon dan Ilmu Sos*. 2023;8(2):244–56.
27. Aprilia NAP, Nuryanti S. Peran Self-Efficacy dan Perceived Social Support terhadap Work-Life Balance Pekerja Wanita. 2025;5(6):340–51.
28. Amini S, Widi DAP. Efikasi diri dan dukungan sosial teman sebaya dengan work life balance mahasiswa pekerja. *SOUL J Ilm Psikol* [Internet]. 2024;16(1):82–90. Available from: <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/soul/article/view/10627>
29. Shaleh AR, Nuraini P. Examining gender role attitude as a moderator of personality, social support, and childcare responsibilities in women's work-life balance. *Psikohumaniora*. 2021;6(2):229–44.
30. Batti MY, Hayati S. Family Support Sebagai Prediktor Work Life Balance Pada Karyawan di Kota Makassar. *J Psikol Karakter*. 2025;5(1):309–15.