

Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dan *Work-Life Balance* Dengan Stres Kerja Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Upt Cawang

Syifa Angestiarni Pinggala Putri¹, Bina Dwarawati², Selviana³, Tugimin Supriyadi⁴

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia Y.A.I

⁴Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

* Korespondensi: e-mail: putripinggala356@gmail.com

Submitted: 02/06/2026; Accepted: 18/06/2026

Abstract

This research is a quantitative research that aims to examine the relationship between family social support and work-life balance with work stress in PT employees. PLN (Persero) upt Cawang. The population in this study was 160 employees of PT. PLN and the sample in the study amounted to 113 samples based on the Krejcie & Morgan table, with the sampling method using a simple random sampling technique. The measuring instruments used were the family social support scale ($\alpha = 0.950$), the work-life balance scale ($\alpha = 0.891$), and the work stress scale ($\alpha = 0.948$). Data analysis techniques using bivariate correlation and multivariate correlation using SPSS version 25.0 for Windows. The results showed that there was a significant relationship in the negative direction between family social support and work stress ($r = -0.614$) where family social support contributed 37.7%, then there was a significant relationship in the negative direction between work-life balance and work stress ($r = -0.346$) where work-life balance contributed 18.9%, and there was a significant relationship between family social support and work-life balance ($R = 0.566$) where family social support and work-life balance contributed together by 56.6%. The results of the categorization test show that family social support, work-life balance, and work stress are in the medium category, so from the results of this study it can be concluded that the higher the family social support and work-life balance for employees of PT PLN (Persero) UPT Cawang, the lower the work stress for employees.

Keywords: Work Stress, Family Social Support, Work-Life Balance

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan dukungan sosial keluarga dan work-life balance dengan stres kerja pada pegawai PT. PLN (persero) upt Cawang. Populasi dalam penelitian ini adalah 160 pegawai PT. PLN dan sampel pada penelitian berjumlah 113 sampel berdasarkan tabel Krejcie & Morgan, dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Alat ukur yang digunakan adalah skala dukungan sosial keluarga ($\alpha = 0.950$), skala work-life balance ($\alpha = 0.891$), dan skala stres kerja ($\alpha = 0.948$). Teknik analisis data dengan bivariate correlation dan multivariate correlation menggunakan SPSS versi 25.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara dukungan sosial keluarga dengan stres kerja ($r = -0,614$) di mana dukungan sosial keluarga menyumbang sebesar 37,7%, kemudian terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara work-life balance dengan stres kerja ($r = -0,346$) di mana work-life balance menyumbang sebesar 18,9%, serta terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dan work-life balance ($R = 0,566$) di mana dukungan sosial keluarga dan work-life balance memberikan kontribusi bersama-sama sebesar 56,6%. Hasil uji kategorisasi menunjukkan baik dukungan sosial keluarga, work-life balance, dan stres kerja berada pada kategori sedang, sehingga dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa bahwa semakin tinggi dukungan sosial keluarga dan work-life balance pada karyawan PT PLN (Persero) UPT Cawang, maka semakin rendah stres kerja pada karyawan.

Kata kunci: Dukungan Sosial Keluarga, Work-Life Balance, Stres Kerja

Pendahuluan

PLN atau PT Perusahaan Listrik Negara ialah perusahaan milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berfokus pada bidang ketenagalistrikan bertanggung jawab atas produksi, distribusi, dan penyaluran listrik di Indonesia. Selain itu, PT PLN juga mempunyai 11 subholding serta anak perusahaan di bawahnya yang tersebar pada wilayah Indonesia yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik, pembangkitan, jasa pemeliharaan, telekomunikasi, hingga keuangan. Tersebaranya subholding dan anak perusahaan di Indonesia menunjukkan bahwa PLN terus berupaya berinovasi dengan mengikuti perkembangan zaman.

PT PLN (Persero) UPT Cawang berfokus pada bidang unit pelaksana transmisi yang melingkupi ULTG Cawang, ULTG Karet, dan ULTG Mampang dengan berpusat pada UPT Cawang. UPT Cawang dan ketiga ULTG tersebut merupakan satu kesatuan dan saling berkaitan dalam bekerja. Perusahaan tersebut cenderung fokus terhadap tujuan organisasi sehingga pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang telah ditentukan. Setiap semester, pegawai wajib melaporkan hasil kerjanya, dan melakukan pekerjaan tambahan agar tercapainya kinerja organisasi perusahaan. Intensitas kerja pada perusahaan terbilang cukup padat, karena tidak ada jadwal pasti dan kurangnya sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan pegawai mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawabnya. Kemudian pegawai yang bekerja pada sektor lapangan memiliki tanggung jawab berat karena berhadapan dengan mesin-mesin listrik kekuatan tinggi yang dapat mengancam nyawa. Berdasarkan penjelasan di atas, PT PLN (Persero) UPT Cawang sebagai bagian dari industri kelistrikan yang beroperasi di lingkungan kerja dengan tuntutan kerja, beban kerja, dan tanggung jawab berat, tentunya mengalami kondisi stres kerja.

Stres kerja ialah hal biasa yang umum ditemukan dalam bekerja. Menurut Kemenkes RI (2020) stres adalah reaksi dari individu baik secara fisik maupun psikis yang mengharuskan individu menyesuaikan diri jika terdapat perubahan dari lingkungan sekitar. Pekerja dapat mengalami kondisi ini diakibatkan sejumlah faktor, yakni faktor organisasi, individu, hingga lingkungan.

Dukungan sosial menjadi salah satu hal yang tidak pernah terpisahkan dari pekerja, karena dukungan sosial dapat menjadi dasar atau acuan individu dalam berperilaku ketika di tempat kerja. Taylor, et al (2006) Dukungan sosial adalah tindakan atau perilaku atau sikap yang membantu dengan melibatkan bantuan melalui dukungan emosional, pemberian informasi, bantuan secara langsung pada individu dalam menghadapi permasalahannya. Kondisi ini didukung berdasarkan argumen Straus & Sayles (dalam Setiawan & Darminto, 2013) yang mengungkapkan munculnya sumber dukungan secara sosial dapat timbul dari atasan, teman, hingga trainer. Maka peneliti dalam hal ini lebih memfokuskan dukungan yang bersumber dari keluarga.

Keluarga dapat menunjukkan dukungan sosial berupa dukungan instrumental, emosional, persahabatan, hingga informasional yang berpengaruh terhadap kesejahteraan manusia (Sarafino & Smith, 2011). Penerimaan dukungan dari keluarga akan membuat individu

merasakan cinta, atensi, hingga apresiasi dari orang lain (Sedjati, et al., 2023). Selain dukungan sosial keluarga, ada juga aspek lain yang turut memengaruhi stres kerja yaitu work-life balance. Brough, et al (dalam Urba & Soetjningsih, 2022) mendefinisikan bahwa Work-Life Balance yaitu evaluasi subyektif seseorang atas keseimbangan kegiatan dalam pekerjaan, non pekerjaan, hingga hidup sehari-hari. Work-Life Balance tidak sekadar mengatur periode antara hidup dan pekerjaan dengan seimbang, namun juga membangun keselarasan yang mencerminkan prioritas individu (Ogunala, 2022).

Pemilihan PT PLN (Persero) UPT Cawang sebagai objek penelitian karena peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dan Work-Life Balance dengan Stres Kerja. Selain itu, perusahaan tersebut sangat fokus terhadap tujuan organisasi sehingga tidak terlepas dari rasa stres karena tuntutan pekerjaan. Kemudian, kepala kinerja organisasi PT PLN (Persero) UPT Cawang menyatakan juga bahwa hal tersebut didasari oleh belum direalisasikannya permohonan pengajuan pemerhati khusus seperti psikolog untuk rekan-rekan yang bekerja pada sektor lapangan. Psikolog tersebut hanya ada pada divisi Pasukan Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB).

Sebagaimana hasil wawancara pada 16 pegawai pada lingkungan PT PLN (Persero) UPT Cawang pada tanggal 22 Maret 2024 sampai tanggal 4 April 2024 diperoleh gambaran bahwa 2 orang pegawai ketika sedang banyak pekerjaan timbul lelah, jenuh, dan cenderung diam. Salah satu dari pegawai tersebut juga mengatakan bahwa jarak antara rumah dengan kantor dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis seseorang.

Sementara itu 2 orang pegawai lainnya berasal dari divisi yang sama dengan risiko pekerjaan tinggi dan mengancam nyawa. Kedua pegawai tersebut merasakan pegal-pegal dan jantung berdebar ketika bekerja sehingga pernah melakukan kesalahan dalam bekerja yang mengakibatkan meledaknya mesin listrik. Kemudian, pegawai sebanyak 12 orang mengatakan kurangnya sumber daya manusia, jadwal kerja tidak menentu, double job description (mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawab), panggilan kerja bersifat anomali (darurat), kegiatan di luar kerja contohnya seperti kuliah, laporan kerja setiap beberapa periode, bekerja melewati jam operasional (lembur) menyebabkan para pegawai tersebut timbul gejala yaitu sakit kepala, gelisah, cemas, panik, mudah tersinggung, pola makan serta pola tidur yang berubah, hingga sulit konsentrasi sehingga menyebabkan para pegawai melakukan kesalahan ketika bekerja.

Mengacu pada uraian fenomena di atas, maka peneliti hendak melaksanakan penelitian terkait Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dan Work-Life Balance dengan Stres Kerja Pada Pegawai PT PLN (Persero) UPT Cawang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Variabel pada penelitian ini terdiri atas Variabel Terikat (Stres Kerja) dan Variabel Bebas (Dukungan Sosial Keluarga dan Work-Life Balance). Populasi pada penelitian ini berjumlah 160 pegawai PT PLN (Persero) UPT Cawang. Peneliti menggunakan teknik simple random sampling untuk menentukan sampel dengan cara acak melalui data pegawai PT PLN (Persero) UPT Cawang. Dalam penelitian ini diperoleh 113 responden sebagai sampel berdasarkan acuan melalui tabel Krejcie & Morgan.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini diambil dengan menggunakan kuesioner melalui google form, yang akan disebar oleh peneliti dalam bentuk link tautan. Data diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, data akan dianalisis menggunakan analisis bivariat dan analisis multivariat.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Normalitas

Pada penelitian ini terdapat 113 responden yang digunakan sebagai sampel. Normal atau tidaknya hasil data dapat dilihat melalui Sig. Kolmogorov-Smirnov, yang apabila memiliki signifikasi $> 0,05$ maka dianggap terdistribusi normal, namun ketika tidak berdistribusi normal maka nilai tersebut memiliki signifikasi $< 0,05$. Pada variabel stres kerja menunjukkan taraf signifikasi p sejumlah $0,151$; $p > 0,05$. Hasil uji normalitas Dukungan sosial keluarga menghasilkan taraf signifikasi p sejumlah $0,104$; $p > 0,05$. Hasil uji normalitas WLB menghasilkan tingkat signifikasi p sejumlah $0,200$; $p > 0,05$. Melalui perolehan tersebut, diketahui seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Kategorisasi Data

Kategorisasi Data Penelitian Stres Kerja

Menurut hasil perhitungan kategorisasi diperoleh hasil kategorisasi stres kerja dengan mean temuan $152,96$ termasuk dalam kategori sedang, dengan $X < 100,33$ untuk kategori rendah, $100,33 \leq X < 157,67$ untuk kategori sedang dan $157,67 \geq X$ untuk kategori tinggi.

Kategorisasi Data Penelitian Dukungan Sosial Keluarga

Menurut perolehan perhitungan kategorisasi diperoleh hasil kategorisasi dukungan sosial keluarga dengan mean temuan $111,22$ termasuk dalam kategori sedang, dengan $X < 93,33$ untuk kategori rendah, $93,33 \leq X < 146,67$ untuk kategori sedang dan $146,67 \geq X$ untuk kategori tinggi.

Kategorisasi Data Penelitian Work-Life Balance

Menurut hasil perhitungan kategorisasi diperoleh hasil kategorisasi work-life balance dengan mean temuan $60,0$ termasuk dalam kategori sedang, dengan $X < 44,33$ untuk kategori rendah, $44,33 \leq X < 69,67$ untuk kategori sedang dan $69,67 \geq X$ untuk kategori tinggi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (X1 dengan Y)

Diperoleh hasil korelasi bivariate dukungan sosial keluarga dengan stres kerja koefisien korelasi (r) sejumlah -0,614 dengan $p = 0,000$; $p < 0,05$. Berarti, hipotesis nihil (H_{01}) yakni “tidak ada hubungan dukungan sosial keluarga dengan stres kerja pada pegawai PT PLN (Persero) UPT Cawang” ditolak. Sementara hipotesis alternatif (H_{a1}) yakni “terdapat hubungan dukungan sosial keluarga dengan stres kerja pada pegawai PT PLN (Persero) UPT Cawang” diterima.

Pengujian Hipotesis Kedua (X2 dengan Y)

Diperoleh hasil korelasi bivariate work-life balance dengan stres kerja koefisien korelasi (r) sejumlah -0,346 dengan $p = 0,000$; $p < 0,05$. Berarti, hipotesis nihil (H_{02}) yakni “tidak ada hubungan work-life balance dengan stres kerja pada pegawai PT PLN (Persero) UPT Cawang” ditolak. Sementara (H_{a2}) yakni “terdapat hubungan work-life balance dengan stres kerja pada pegawai PT PLN (Persero) UPT Cawang” diterima.

Pengujian Hipotesis Ketiga (X1 dan X2 dengan Y)

Selanjutnya dilakukan pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi dukungan sosial keluarga dan work-life balance dengan stres kerja pada karyawan PT PLN (Persero) UPT Cawang dengan menggunakan metode untuk menguji korelasi sejumlah variabel bebas dengan satu variabel terikat (Kuncono, 2016). Diperoleh output regression dengan metode enter, menunjukkan hasil analisis korelasi ganda antara dukungan sosial keluarga dan work-life balance dengan stres kerja yakni pemerolehan koefisien korelasi (R) sejumlah 0,752 serta $p = 0,000$; $p < 0,05$, berarti hipotesis nihil (H_{03}) yakni “tidak ada hubungan dukungan sosial keluarga dan work-life balance dengan stres kerja pada pegawai PT PLN (Persero) UPT Cawang” ditolak. Sementara (H_{a3}) “terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dan work-life balance dengan stres kerja pada karyawan PT PLN (Persero) UPT Cawang”, diterima.

Stepwise

Berdasarkan hasil analisis data regression dengan metode enter, dihasilkan nilai R sejumlah 0,752 dan nilai R square (R^2) sejumlah 0,566 dengan $p = 0,000$; $p < 0,05$. Maka, dukungan sosial keluarga dan work-life balance berkontribusi senilai 56,6% pada stres kerja, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 56,6\% = 43,4\%$ sumbangan dari faktor yang tidak diteliti. Sedangkan untuk mengetahui variabel yang paling mempengaruhi stres kerja, peneliti menggunakan Output Stepwise Method dari SPSS versi 25.0. Perolehan perhitungan secara komputasi tersebut menunjukkan variabel dukungan sosial keluarga mempunyai taraf R square (R^2) 0,377 sehingga memiliki kontribusi lebih dominan sebesar 37,7% sedangkan variabel work-life balance sebesar $56,6\% - 37,7\% = 18,9\%$ kepada stres kerja (variabel dependent). Maka, dukungan sosial keluarga mempunyai nilai dominan dibandingkan dengan work-life balance.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, hasil yang diperoleh pada setiap skala berdistribusi normal, bersama taraf signifikansi skala stres kerja $p=0,151$ ($p>0,05$), skala dukungan sosial keluarga dengan $p=0,104$ ($p<0,05$) dan skala WLB dengan nilai $p=0,200$ ($p>0,05$). Stres kerja dengan mean temuan sebesar 152,96 berada dalam taraf sedang, dukungan sosial keluarga dengan mean temuan sebesar 111,22 berada dalam taraf sedang dan work-life balance dengan mean temuan sebesar 60,00 berada dalam taraf sedang. Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut, kategorisasi tiap variabel berada pada kategori tergolong sedang. Kemudian berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil perhitungan analisis pertama dengan metode analisis data korelasi bivariat, menghasilkan korelasi negatif antara dukungan sosial keluarga dengan stres kerja pada karyawan PT PLN (Persero) UPT Cawang dengan koefisien korelasi (r) sejumlah $-0,614$ dan $p = 0,000$; $p < 0,05$. Demikian hasil perhitungan korelasi tersebut selaras dengan temuan oleh Adoe (2015) menunjukkan korelasi signifikan negatif antara dukungan sosial keluarga dengan stres kerja perawat di RSUD Wirosaban Yogyakarta yang memiliki arti semakin tinggi dukungan sosial keluarga yang dimiliki oleh perawat di RSUD Wirosaban Yogyakarta maka stres kerja semakin rendah dan sebaliknya.

Pada analisis kedua korelasi WLB dengan stres kerja menggunakan metode korelasi bivariat, menghasilkan korelasi signifikan negatif pada WLB dengan stres kerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Cawang dengan koefisien korelasi (r) sejumlah $-0,346$ dan $p = 0,000$; $p < 0,05$. Demikian hasil perhitungan korelasi tersebut selaras dengan temuan oleh Urba & Soetjningsih (2022) bahwa terdapat korelasi negatif antara WLB dengan stres kerja karyawan BULOG yang memiliki arti semakin tinggi work-life balance yang dimiliki oleh karyawan BULOG maka stres kerja semakin rendah dan sebaliknya.

Pada analisis ketiga hasil korelasi dukungan sosial keluarga serta WLB dengan stres kerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Cawang menggunakan metode analisis data korelasi multivariat, dihasilkan koefisien korelasi sejumlah $R= 0,752$ serta $p = 0,000$; $p < 0,05$.

Demikian hasil perhitungan korelasi tersebut selaras dengan temuan oleh Pucangan, et al (2020) yang menunjukkan ada hubungan signifikan peran work-life balance serta dukungan sosial yang secara bersamaan terhadap stres kerja pada perempuan Bali yang bekerja di hotel Bintang 4. Maka, dukungan sosial keluarga dan WLB berkorelasi signifikan dengan stres kerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Cawang, dengan nilai R square (R^2) sejumlah $0,566$. Maka, diketahui bahwa dukungan sosial keluarga dan WLB berkontribusi senilai $56,6\%$ pada stres kerja, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 56,6\% = 43,4\%$ berasal dari faktor lain yang tidak diikutsertakan. Variabel dukungan sosial keluarga mempunyai taraf R square (R^2) $0,377$ sehingga memiliki kontribusi lebih dominan sebesar $37,7\%$ sedangkan variabel work-life balance sebesar $56,6\% - 37,7\% = 18,9\%$ kepada stres kerja (variabel dependent). Maka, dukungan sosial keluarga mempunyai nilai dominan dibandingkan dengan work-life balance.

Data demografis dalam penelitian ini terdiri dari pegawai laki – laki sejumlah $70,80\%$ dan pegawai perempuan sejumlah $29,20\%$ dengan rentang usia terbanyak $26 - 30$ tahun sejumlah

31,05%, 20 – 25 tahun sejumlah 23,9%, 31 – 35 tahun sejumlah 20,4%, 36 – 40 tahun sejumlah 8,8%, 41– 45 tahun sejumlah 8,0%, 46 – 50 tahun sejumlah 5,3% dan 51 – 55 tahun sejumlah 2,7%. Kemudian, data demografis status perkawinan pegawai dengan status perkawinan menikah sejumlah 79,65% dan status perkawinan belum menikah sejumlah 20,35%. Selain itu, dari data demografis juga dapat diketahui bahwa bidang pekerjaan yang paling banyak dijalani oleh pegawai adalah pada sektor lapangan sejumlah 66,37% dan pada sektor administrasi sejumlah 33,63% dengan masa kerja pegawai terbanyak yaitu 6 – 10 tahun sejumlah 46,90%, lebih dari 10 tahun sejumlah 35,40%, dan 1 – 5 tahun sejumlah 17,70%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan pegawai perempuan dengan usia terbanyak ialah 26 – 30 tahun kemudian dengan status perkawinan terbanyak ialah sudah menikah, lalu pegawai dengan sektor lapangan terbanyak dibandingkan sektor administrasi dengan masa kerja terbanyak yaitu lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial keluarga yang diberikan ialah berasal dari pasangan suami atau istri, kemudian pegawai laki-laki dengan masa kerja lebih dari 10 tahun lebih banyak bekerja pada sektor lapangan sehingga pegawai merasakan adanya tekanan dan cenderung jenuh dalam bekerja serta sulit mengatur waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis serta menguraikan pembahasan, maka kesimpulan pada penelitian ini yaitu

1. Terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif dukungan sosial keluarga dengan stres kerja pada karyawan PT PLN (Persero) UPT Cawang. Berarti, bahwa semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka semakin rendah stres kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial keluarga maka semakin tinggi stres kerja pekerja.
2. Terdapat hubungan yang signifikan negatif WLB dengan stres kerja pada karyawan PT PLN (Persero) UPT Cawang. Berarti, bahwa semakin tinggi WLB maka semakin rendah stres kerja pekerja, sebaliknya semakin rendah WLB maka semakin tinggi stres kerja pekerja.
3. Ada hubungan dukungan sosial keluarga dan WLB dengan stres kerja pada Pegawai PT PLN (Persero) UPT Cawang, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial keluarga dan work-life balance maka semakin rendah stres kerja pekerja, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial keluarga dan work-life balance maka semakin tinggi stres kerja pekerja.

Daftar Pustaka

- Achmad, Z. (2013). *Membangun Psikologi Kerja dan Aplikasi Etika Profesi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia
- Adi, A. C. (2024). Konsumsi Listrik Masyarakat Meningkat, Tahun 2023 Capai 1.285 kWh/Kapita. <https://www.esdm.go.id/id/media-center/arsip-berita/konsumsi-listrik-masyarakat-meningkat-tahun-2023-capai-1285-kwh-kapita>.
- Adnan, I. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang: Universitas Terbuka
- Adoe, C. M. O. (2015). *Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Wirosaban Yogyakarta*. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Kencana
- Antonioni, A. S. G & Cooper, C. L. (2005). *Research Companion to Organizational Health Psychology*. Cheltenham: Edward Elgar
- Arindawati, R. A. D & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Subjective Well-Being Pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya*. Vol. 8, No. 4
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baron, R. A & Branscombe, N. R. (2012). *Social Psychology*. 13th Edition. New Jersey: Pearson
- Beehr, T. A & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personel Psychology*
- Bell, A.S., Rajendran, D & Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*. Vol. 8, No. 1
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance Pada Dosen Wanita. *Jurnal Media Psikologi*. Vol. 1, No. 1
- Dewi, K. S. (2012). *Buku Ajar Kesehatan Mental Universitas Diponegoro*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Semarang: UPT UNDIP Press Semarang
- Erum, H., Abid, G., Anwar, A., Ijaz, M. F & Kee, D. M. H. (2021). My Family Stands Behind Me: Moderated Mediation Model of Family Support and Work Engagement. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* 11, 321–333
- Fadilah, D. N. (2022). *Hubungan Work Life Balance dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi*. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Glanz, K., Rimer, B. K., & Viswanath, K. (2008). *Health Behavior and Health Education Theory, Research, and Practice*. 4th Edition. San Fransisco: Jossey-Bass
- 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 (2003) 510-531
- John, I., Anthony, N. K & Bakari, D. Y. (2020). Impact of Work Life Balance on The Psychological Wellbeing of Employees in The University of Cape Coast. *Journal of Psychology and Behavioral Science*. Vol. 8, No. 1

- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf, diakses pada 29 April 2024 pukul 9:11.
- King, L. A. (2020). *The Science of Psychology An Appreciative View*. 5th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- Kreitner & Kinicki (2014). *Perilaku Organisasi (Edisi 9 Buku 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Levy, P. E. (2010). *Industrial Organizational Psychology Understanding The Workplace*. 3rd Edition. New York: Worth
- Lewis, S & Beauregard, T. A. (2018). *The Meanings of Work-Life Balance: A Cultural Perspective*. *The Cambridge Handbook of The Global Work-Family Interface*. Cambridge Handbooks in Psychology. United Kingdom: Cambridge University Press
- Mu'awanah, R. M., Andari, Y. D., Hariyono, M., Aristaputri, D., & Pradana, H. H. (2023). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga terhadap Burnout Mahasiswa dengan Peran Ganda. *Psycho Aksara Jurnal Psikologi*. Vol. 1, No. 2, 226-233.
- Ogunala, A. A. (2022). Quality of Work-Life and Work-Life Balance as Predictors of Employee Job Satisfaction. *Tazkiya Journal of Psychology*. Vol. 10, No. 1
- P2PTM Kemenkes RI, (2020). Apakah Yang Dimaksud Stres Itu, <https://p2ptm.kemkes.go.id/infografic-p2ptm/stress/apakah-stres-itu>, diakses pada 27 April 2024 pukul 20:54.
- Pranindhita, E. Y & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work-Life Balance dengan Kepuasan Kerja Pada Guru di SMK Kabupaten Pati. *Jurnal Psikologi Konseling*. Vol. 16, No. 1
- Pucangan, M. A. A. P & Indrawati, K. R. (2020). Peran Work-Life Balance dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perempuan Bali yang Bekerja di Hotel Bintang 4 di Kabupaten Badung. *Jurnal Psikologi Universitas Udayana Edisi Khusus Kesehatan Mental dan Budaya I*. 178-186
- Putri, S. A. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*. Vol. 3, No. 1
- Rahmasari, D & Prasetyo, K. B. (2016). Hubungan antara Dukungan Sosial Keluarga dengan Motivasi Belajar pada Siswa. *Jurnal Penelitian Psikologi* Vol. 7, No. 01, 1-9
- Riggio, R. E. (2003). *Introduction to Industrial or Organizational Psychology*. 6th Edition. California: Pearson Education
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. 5th Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Sarafino, E. P & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychological Interactions*. 7th Edition. New York: John Wiley and Sons
- Sedjati, W. W., Widhiastuti, H & Nusandari, A. (2023). Stres Kerja, Dukungan Keluarga, Work-Family Conflict dengan Work-Life Balance, Work-Stress, Support Family, and Work-Family Conflict with Work-Life Balance. *Reswara Journal of Psychology*. Vol. 2, No. 1

- Setiawan, A. I., & Darminto. E. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, Vol. 1, No. 1
- Sovitriana, R & Fauzan, A. N. (2022). Dukungan Sosial dan Stres Kerja Pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*. Vol. 2, No. 3
- Sudiro, Achmad. (2018). *Perilaku Organisasi*. Dalam Restu Damayanti (Ed). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supatmi., Santoso, B. S & Yunitasari, E. (2022). Social Support Berbasis Spiritual Terhadap Psychological Well Being Pada Pasien Kanker Serviks dengan Kemoterapi. Malang: Rena Cipta Mandiri.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A & Sears, D. O. (2006). *Social Psychology*. 12th Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Ula, I. I., Susilawati, I. R & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance Pada Karyawan di PT. PETROKIMIA Gresik. *Jurnal Psikologi Islam*. Vol. 12, No. 1
- Urba, M. A & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan BULOG. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*. Vol. 4, No. 3
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-faktor yang mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*. Vol. 7, No. 1