

WORK LIFE BALANCE PADA PEKERJA : BAGAIMANA PERANAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT DAN FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISOR BEHAVIOR?

Fadilla Faiza¹, Eben Ezer Nainggolan², Etik Darul Muslikah³

¹²³Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118
E-mail: fadilafaiza09@gmail.com

Abstract

This study was conducted to find out whether psychological empowerment and family supportive supervisor behavior have a relationship with work-life balance in workers. The population of this study is employees located in the city of Surabaya. The number of samples in this study was 271 people and was determined by the Issac and Michael table with an error rate of 10%. The method used is quantitative with a simple random sampling technique. The research instruments used were the Scale of Psychological Empowerment 12 items, the Scale of Family Supportive Supervisor Behavior 14 items, and the Scale of Work Life Balance 17 items. The analyses carried out were multiple linear regression, t-test, variable mean, and effective contribution. The results of this study found that family supportive supervisor behavior had a significant positive effect on work-life balance ($F = 33.892$; $r = 0.481$; $R\ Square = 0.322$; $P < 0.000$). Family supportive supervisor behavior and work-life balance can be a strategy for companies to be able to improve employee performance to create work-life balance.

Keywords: Psychological empowerment, family supportive supervisor behavior, work life balance, workers.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *psychological empowerment* dan *family supportive supervisor behavior* memiliki hubungan dengan *work life balance* pada pekerja. Populasi dari penelitian ini adalah para karyawan yang berlokasi di Kota Surabaya. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 271 orang dan ditentukan oleh tabel Issac dan Michael dengan tingkat kesalahan 10%. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik *simple random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah *Scale of Psychological Empowerment* 12 item, *Scale of Family Supportive Supervisor Behavior* 14 item, dan *Scale of Work Life Balance* 17 item. Analisis yang dilakukan adalah regresi linier berganda, uji-t, rerata variabel, dan sumbangan efektif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *family supportive supervisor behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap *work life balance* ($F = 33,892$; $r = 0,481$; $R\ Square = 0,322$; $P < 0,000$). *Family supportive supervisor behavior* dan *work life balance* dapat menjadi strategi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar terciptanya *work life balance*.

Kata Kunci: *Psychological Empowerment, Family Supportive Supervisor Behavior, Work Life Balance, Pekerja.*

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Liberosis.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Pada era saat ini, makin berkembangnya teknologi menjadikan persaingan juga makin tinggi. Hal ini memunculkan berbagai tuntutan terutama terkait pekerjaan yang membuat seseorang diharuskan bekerja lebih keras, lebih lama, dan lebih fleksibel. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Surabaya, ditunjukkan bahwa jumlah karyawan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Badan Pusat Statistik menggolongkan penduduk yang bekerja ialah penduduk yang telah berusia 15 tahun ke atas. Pada 2020, terdapat 824.477 jiwa yang bekerja sebagai karyawan/pegawai/buruh, kemudian terjadi peningkatan di tahun 2021 menjadi 842.805 jiwa, dan meningkat pesat pada 2022 sebanyak 969.661 jiwa, tetapi terjadi penurunan pada tahun 2023 sebanyak 881.006 jiwa. Menurut Zippia the Career Expert yang dirangkum pada 2020-2021 dengan subjek karyawan Amerika, terdapat 66% pekerja mengatakan mereka sering melewatkan setidaknya satu kali makan per hari karena pekerjaan. Lebih lanjut, terdapat 77% karyawan yang disurvei mengatakan mereka pernah mengalami kelelahan dalam pekerjaan mereka saat ini dan terdapat 83% pekerja mengatakan hubungan pribadi mereka terkena dampak negatif akibat kelelahan kerja. Lebih jauh lagi, terdapat fakta bahwa 25% karyawan jarang mengambil cuti kerja yang menjadikan karyawan banyak kehilangan waktu dan koneksi yang berarti dengan orang yang mereka cintai karena pekerjaan mereka.

Agar kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi seimbang perlu adanya penerapan konsep *work life balance* pada karyawan. Dalam pandangan tokoh-tokoh psikologi, *work life balance* melibatkan usaha untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta psikologis. Menurut Fisher, dkk. (2009) *work life balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. *Work life balance* menjadi isu sentral dalam suatu perusahaan karena ini berkaitan dengan pengembangan SDM, seperti kepuasan kerja, *organization citizenship behavior*, dan performa kerja suatu perusahaan (Grzywacz & Carlson, 2007). Hutcheson (2012) dalam bukunya yang berjudul *work life balance*. Ia mengungkapkan *work life balance* memiliki dampak yang cukup besar pada karyawan yang bersangkutan maupun pada suatu perusahaan terkait.

Managing Director Nielsen Indonesia, yakni Catherine Eddy menyampaikan kepada wartawan saat jumpa pers di Jakarta bahwa 24% responden merasa bahwa menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan sosial pribadi merupakan perhatian utama yang memengaruhi indikator kepercayaan diri. Survei tersebut melaporkan bahwa 31% responden menganggap situasi ekonomi sebagai kekhawatiran mereka yang paling penting. Hal ini menyimpulkan melalui *survey show indonesian worry about work-life balance* pada 2012, sebanyak 24% dari responden menyatakan bahwa *work life balance* merupakan perhatian utama mereka, setelah permasalahan ekonomi dengan persentasi 31%. Fenomena tersebut seharusnya lebih diperhatikan oleh karyawan agar akibat yang sama tidak menimpa mereka untuk kemudian membuat mereka lebih percaya diri dan nyaman dalam menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab. Bandura (1986) mengungkapkan bahwa seseorang yang meyakini lingkungan sekitarnya kondusif dan terkendali akan lebih termotivasi untuk memaksimalkan dan mengembangkan kemampuannya. Herzberg di dalam teorinya, *Two Factors Theory* mengatakan bahwa kepuasan karyawan terbagi atas dua faktor, yaitu *hygiene factor* dan *motivator factor*. Faktor eksternal atau *hygiene factor* tidak mengarah pada kepuasan positif, tetapi jika faktor ini tidak terpenuhi maka akan muncul ketidakpuasan seperti gaji, kondisi kerja, dan jaminan kerja jangka panjang. Adapaun faktor intrinsik atau *motivator factor* dapat memotivasi para karyawan dalam menciptakan kinerja yang unggul, salah satunya adalah pemberdayaan karyawan.

Dari teori tersebut, perlu adanya peningkatan kemampuan karyawan dengan konsep pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan ini lebih fokus pada pemberdayaan karyawan dalam konteks psikis agar karyawan mampu memahami kompetensi yang dimiliki (Meyerson, Shauna & Kline, 2007). Pendekatan pemahaman pemberdayaan karyawan pada dasarnya sesuai dengan teori pemberdayaan karyawan yang terkonstruksi motivasi (Conger dan Kanungo, 1988). Ada banyak faktor yang memengaruhi *work life balance* salah satunya adalah

faktor organisasional. Di dalam faktor tersebut, terdapat dua bentuk dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work family policies/benefit* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja. Sedangkan untuk dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, perhatian terhadap karir karyawan dan dukungan dari atasan (*family supportive supervisor behavior*). Menurut Hammer Kossek (2007), *family supportive supervisor behavior* merupakan benang merah penghubung terciptanya *work life balance* pada karyawan. *Family supportive supervisor behavior* merupakan perilaku atasan yang menunjukkan dukungan kepada karyawan agar karyawan dapat mencapai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga (Johnson, 2014). Kurangnya perhatian atasan terhadap kondisi dan kesulitan yang dihadapi bawahannya memengaruhi kehidupan karyawan di luar pekerjaan, salah satunya aspek keseimbangan kehidupan (Parkes & Langford, 2008).

Berdasarkan penjelasan di atas, *psychological empowerment* berpengaruh dalam terciptanya *work life balance* karena adanya motivasi intrinsik ketika bekerja dan menjadikan karyawan merasa memiliki nilai dalam bekerja. Terciptanya *work life balance* tidak hanya dari dukungan internal tetapi perlu adanya dukungan eksternal, salah satunya ialah *family supportive supervisor behavior*. Dukungan dari atasan berupa empati kepada bawahan dalam tuntutan keluarga dan pekerjaan, dapat menjadikan karyawan merasa dihargai, bernilai, dan menciptakan motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan gambaran mengenai fenomena *psychological empowerment* dan *family supportive supervisor behavior* dengan *work life balance* pada pekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Penelitian korelasional dilakukan dalam penelitian untuk mengetahui hubungan antara variabel X1, X2, dan Y. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *psychological empowerment* (variabel X1) dan *family supportive supervisor behavior* (variabel X2), sedangkan variabel terikatnya adalah *work life balance* (variabel Y). Dalam penelitian ini data seluruh populasi pada pekerja di Kota Surabaya dikumpulkan dengan menggunakan prosedur pengumpulan data. Metode pengumpulan data menggunakan *simple random sampling*. Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah pengambilan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu skala *emotion regulation* dan *Cyber Aggression Questionnaire for Adolescents (CYBA)*. Dari seluruh jawaban responden dilakukan uji normalitas dan linieritas. Analisis data dalam uji hipotesis ini menggunakan uji analisis regresi berganda.

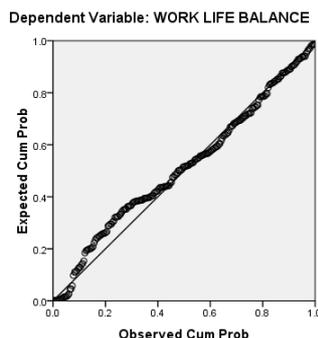
HASIL

Uji Asumsi

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2012). Tujuan dilakukannya uji normalitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal dengan menggunakan normal P-P-Plot. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Data distribusi normal dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik pengambilan keputusan. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi normalitas, begitu pula sebaliknya.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Output Statistic SPSS versi 16.0 For Windows

Gambar di atas menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram sehingga data menunjukkan pola distribusi normal atau model yang digunakan telah menunjukkan persyaratan normalitas data.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen linier atau tidak (Sugiyono, 2015). Apabila nilai signifikansi >0,05 maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dinyatakan linier. Sebaliknya jika signifikansi <0,05 maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dinyatakan tidak linier.

Tabel 1. Hasil Uji Linieritas Work Life Balance – Psychological Empowerment

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Work Life Balance – Psychological Empowerment	0,536	0,912	Linier

Sumber : Output Statistic SPSS versi 16.0 For Windows

Dari tabel diatas, ditemukan bahwa hasil uji linieritas hubungan antara variabel *work life balance* dengan *psychological empowerment* diperoleh signifikansi sebesar 0,912 ($p > 0,05$). Artinya ada hubungan yang linier antara variabel *work life balance* dengan *psychological empowerment*.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas Work Life Balane – Family Supportive Supervisor Behavior

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Work Life Balane – Family Supportive Supervisor Behavior	2,532	0,077	Linier

Dari tabel diatas, ditemukan bahwa hasil uji linieritas hubungan antara variabel *work life balance* dengan *family supportive supervisor behavior* diperoleh signifikansi sebesar 0,077 ($p > 0,05$). Artinya ada hubungan yang linier antara variabel *work life balance* dengan *family supportive supervisor behavior*.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2012). apabila nilai Inflation Factor / VIF kurang dari 10 dan besarnya tolerance lebih besar dari 0,1 maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Psychological Empowerment – Family Supportive Supervisor Behavior	0,627	1,596	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Dari tabel diatas, ditemukan bahwa hasil uji Multikolinieritas antara variabel XI

(Psychological Empowerment) dan X2 (Family Supportive Supervisor Behavior) diperoleh nilai tolerance = 0,627 > 0,01 dan nilai VIF = 1,596 < 10,00. Artinya tidak ada multikolinieritas/interkorelasi antara variabel X1 (Psychological Empowerment) dan X2 (Family Supportive Supervisor Behavior).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan perbedaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2012). Apabila ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas; dan jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	p-value	keterangan	kesimpulan
<i>Psychological Empowerment (X1)</i>	0,182	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Family Supportive Supervisor Behavior (X2)</i>	0,238	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Dari tabel diatas, ditemukan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terhadap variabel *psychological empowerment* dan *family supportive supervisor behavior* menggunakan spearman's rho diperoleh signifikansi = 0,182 ($p > 0,05$) pada variabel *psychological empowerment* dan diperoleh signifikansi = 0,238 ($p > 0,05$) pada variabel *family supportive supervisor behavior*. Artinya kedua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Koefisien determinasi (R square) adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar variasi suatu variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independent dalam suatu model regresi. berguna untuk memprediksikan dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Untuk melihat koefisien determinasi variabel *psychological empowerment* dan variabel *family supportive supervisor behavior* terhadap variabel *work life balance* dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi

Variabel	r	R Square
<i>Psychological empowerment</i> dan <i>family supportive supervisor behavior</i> terhadap <i>work life balance</i>	0,481	0,232

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,232. Nilai R square 0,232 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R" yaitu $0,481 \times 0,481 = 0,232$. Besarnya angka koefisien determinasi (R square) adalah 0,232 atau sama dengan 23,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel *psychological empowerment* (X1) dan variabel *family supportive supervisor behavior* (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel *work life balance* (Y) sebesar 23,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 23,2\% = 76,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji F (uji simultan) adalah uji yang bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama - sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan F < 0.05 maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen

ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

Tabel 6. Hasil uji F variabel *psychological empowerment* dan *family supportive supervisor behavior* dengan *work life balance*

Variabel	F	Sig
<i>Psychological empowerment</i> dan <i>family supportive supervisor behavior</i> terhadap <i>work life balance</i>	33,892	0,000

Berdasarkan data hasil uji analisis diatas telah diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis dapat diterima. Nilai F, diketahui nilai F hitung sebesar 33,892, yakni F hitung $> 3,04$, maka dapat disimpulkan hipotesis dapat diterima, artinya terdapat hubungan *psychological empowerment* dan *family supportive supervisor behavior* terhadap *work life balance*.

PEMBAHASAN

Penelitian ini telah dilakukan dengan mengikutsertakan 290 responden yang merupakan pekerja Kota Surabaya dengan latar belakang pekerjaan yang berbeda-beda. Pengambilan data menggunakan metode *random sampling* kemudian melalui proses penskalaan serta analisis data. Penelitian ini memiliki keterbatasan mengenai pengumpulan data karena media yang terbatas dalam penyebaran kuesioner dan waktu yang terbatas dalam pengumpulan data.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan positif *family supportive supervisor behavior* terhadap *work life balance*, sedangkan tidak terdapat hubungan *psychological empowerment* terhadap *work life balance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika variabel *family supportive supervisor behavior* naik maka variabel *work life balance* menjadi naik. Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak.

Penyebab *psychological empowerment* tidak tercipta ialah karena budaya organisasi atau bisa dikatakan karena lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti kurangnya kesempatan untuk berkembang, atau perusahaan yang masih mengembangkan budaya otoriter. Dengan demikian, dapat menghambat kolaborasi setiap karyawan, sehingga menjadikan minimnya partisipasi karyawan dan mengakibatkan karyawan tidak merasa memiliki wewenang dan kontrol diri ketika bekerja.

Hal tersebut didukung oleh teori mengenai budaya organisasi atau *organizational culture theory* yang dikemukakan oleh Schein, E. H. pada tahun 1990, budaya organisasi yang mengembangkan budaya otoriter atau tidak mendukung inovasi karyawan dan tidak menghargai kontribusi individu dapat menghambat pengembangan *psychological empowerment* di kalangan karyawan. Mayer, R. C, dkk (1995) juga telah mengemukakan mengenai teori kepercayaan dalam organisasi atau *organizational trust theory* teori ini menyoroti pentingnya kepercayaan antara manajemen dan karyawan sebagai faktor kunci dalam membangun *psychological empowerment*. Kurangnya kepercayaan bisa menjadi faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat *empowerment* di suatu perusahaan. Hal tersebut telah didukung oleh Kurt Lewin yang mengemukakan mengenai teori partisipasi dalam pengambilan keputusan atau *participation in decision making theory*, teori ini menekankan bahwa partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan tingkat *psychological empowerment* karyawan, karena karyawan akan merasa memiliki kendali lebih besar atas pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Cristy, dkk (2017) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang memiliki arah negatif terkait *psychological empowerment* terhadap *work life balance* pada ibu yang bekerja WFO. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika *psychological empowerment* naik, maka *work life balance* turun, begitu pula berlaku sebaliknya. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan. Hal ini terjadi karena tidak terdapat variasi responden sesuai tingkat jabatannya. Sedangkan tingkat jabatan merupakan salah satu dari aspek yang memengaruhi pemberdayaan psikologis terhadap individu tersebut (Dorotea, 2020).

Berdasarkan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat hubungan positif dan signifikan variabel *family supportive supervisor behavior* dengan *work life*

balance pada pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa *family supportive supervisor behavior* yang tinggi memiliki hubungan yang signifikan sehingga dapat meningkatkan *work life balance*. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Ayuningtyas & Septarini (2013) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *family supportive supervisor behaviors* terhadap *work family balance* pada wanita yang bekerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa *family supportive supervisor behavior* jika diterapkan akan menciptakan *work life balance*, begitu pula sebaliknya. Atasan dapat lebih memfasilitasi bawahannya untuk mencapai *work life balance* dengan cara memberikan *emotional support*, *instrumenal support*, *role modelling behavior*, dan *creative work family management* kepada bawahannya. Hal ini akan mempermudah bawahannya untuk mencapai *work life balance*.

Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi *work life balance* di lingkungan kerja, khususnya dalam konteks pekerja yang bekerja di Kota Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan yang mungkin terjadi antara *psychological empowerment*, *family supportive supervisor behavior*, dan *work life balance* pada pekerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menggalikan keterkaitan antara *psychological empowerment* serta *family supportive supervisor behavior* terhadap *work life balance* pada pekerja Kota Surabaya. Dengan menerapkan pendekatan kuantitatif, penelitian melibatkan sebanyak 290 individu sebagai responden. Untuk pemilihan sampel, teknik yang digunakan adalah *random sampling*. Penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya korelasi positif antara *family supportive supervisor behavior* dengan *work life balance* pada pekerja, maka hipotesis ketiga diterima. Sedangkan tidak adanya hubungan *psychological empowerment* dengan *work life balance* pada pekerja, maka hipotesis kedua ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam *family supportive supervisor behavior* berbanding lurus dengan peningkatan *work life balance* yang berkontribusi terhadap peningkatan *work life balance*.

Saran yang diberikan bagi pekerja ialah pekerja dapat mengkomunikasikan secara terbuka dengan atasan mengenai tantangan dan kebutuhan pribadi yang akan mempengaruhi *work life balance*. Pekerja juga dapat membantu pekerjaan karyawan lain yang sedang sakit. Hal tersebut akan membantu atasan untuk tetap memahami situasi yang dimiliki setiap karyawan. Bagi perusahaan ialah bagi perusahaan *work life balance* sangat penting untuk dapat diterapkan karena berdampak terhadap kinerja karyawan. Dalam peningkatan *work life balance* perlu adanya penerapan *family supportive supervisor behavior* di perusahaan. Perusahaan diharapkan untuk dapat memperhatikan berbagai upaya yang dilakukan untuk dapat menerapkan *family supportive supervisor behavior*. Berbagai faktor yang mempengaruhi *family supportive supervisor behavior* dapat dilakukan di perusahaan seperti, faktor gender, faktor budaya organisasi, dan faktor imbalan. Faktor gender dapat dilakukan dengan cara perusahaan memberikan penetapan proporsi yang seimbang bagi atasan laki-laki dan atasan perempuan. Faktor budaya organisasi tak kalah penting untuk dapat diterapkan karena hal ini berkaitan dengan potensi yang dimiliki setiap atasan dalam penerapan *family supportive supervisor behavior*. Faktor yang terakhir ialah faktor imbalan, perusahaan dapat mengupayakan imbalan yang sesuai atau tidak dibawah UMR.

REFERENSI

- Apriliansi Putri, P., & Zenita Ratnaningsih, I. (2018). HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT DENGAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DISTRIBUTOR PT. X (Vol. 7, Issue 1).
- Basuni, & Sopiha. (2023). *Work Life Balance and Burnout on Employees: A Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis*. 1–7.
- Brien, M. ', & Editors, K. (n.d.). *Life Course Research and Social Policies 6 Comparative Perspectives on*

- Work-Life Balance and Gender Equality Fathers on Leave Alone.*
<http://www.springer.com/series/10158>
- Cristy, C., Nabila Ramdhani, I., & Chandhika, J. (2023). HUBUNGAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA IBU YANG BEKERJA WFO. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 1(2), 113–119. <https://doi.org/10.24912/jssh.v1i2.27808>
- Gambles, R., Lewis, S., & Rapoport, R. (n.d.). *The Myth of Work-Life Balance The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies.*
- Intan, N., Kadarisman, M., Fakultas, H., Administrasi, I., Malang, B., & Pdloo, ? (n.d.). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016).
- Khalil, M. A., & Yozgat, U. (2021). Psychological Empowerment and Job Satisfaction: Insights from Libyan Banking Sector. *Journal of Islamic World and Politics*, 5(2).
- Las Heras Maestro, M., Chinchilla Albiol, Ma. N. (María N., & Grau, M. (Policy scientist). (n.d.). *The work-family balance in light of globalization and technology.*
- Leunupun, P., Louida, G., Pattinama, L., & Leunupun, D. (n.d.-b). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Llorente-Alonso, M., García-Ael, C., & Topa, G. (2024). A meta-analysis of psychological empowerment: Antecedents, organizational outcomes, and moderating variables. *Current Psychology*, 43(2), 1759–1784. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04369-8>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL: MEASUREMENT AND RELATIONSHIP WITH PERFORMANCE AND SATISFACTION. In *PERSONNEL PSYCHOLOGY* (Vol. 60).
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007b). POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL: MEASUREMENT AND RELATIONSHIP WITH PERFORMANCE AND SATISFACTION. In *PERSONNEL PSYCHOLOGY* (Vol. 60).
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Menon, S. T. (n.d.). *Psychological Empowerment: Definition, Measurement, and Validation.*
- Nasution, M. I., Akbar, M. A., Afriliani, N., & Pratiwi, Y. (2023a). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi kerja. *Jesya*, 6(2), 1636–1646. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1252>
- Nasution, M. I., Akbar, M. A., Afriliani, N., & Pratiwi, Y. (2023b). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi kerja. *Jesya*, 6(2), 1636–1646. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1252>
- Rahmawati, A. (n.d.). PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK LIFE BALANCE) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN CAKUNG JAKARTA TIMUR.
- Rajagiri, J., & Kunci, K. (n.d.). *Dimensi Psikologis Pemberdayaan Perempuan: Jilid 5, Nomor 2, Desember 2013 Abstrak Perkembangan sosial.*
- Riffay, A. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(Comittment organization, Work life balance, and Job satisfaction), 1–9.
- Santi Octavia Olla dan Struce Andriyani Dosen Jurusan Administrasi Bisnis, T., & Leony Ndoen Dosen Jurusan Administrasi Bisnis, dan. (2017a). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. TIMOR EXPRESS INTERMEDIA KUPANG) (Vol. 5, Issue 2).
- Santi Octavia Olla dan Struce Andriyani Dosen Jurusan Administrasi Bisnis, T., & Leony Ndoen Dosen Jurusan Administrasi Bisnis, dan. (2017b). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. TIMOR EXPRESS INTERMEDIA KUPANG) (Vol. 5, Issue 2).
- Santi Octavia Olla dan Struce Andriyani Dosen Jurusan Administrasi Bisnis, T., & Leony Ndoen Dosen Jurusan Administrasi Bisnis, dan. (2017c). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN

DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. TIMOR EXPRESS INTERMEDIA KUPANG) (Vol. 5, Issue 2).

Sari, R. E., & Nugroho, A. D. (2023). *Psychological Well Being and Family Supportive Supervision Behaviors with Work Life Balance in Working Women.* 15(1), 48–60.
<https://doi.org/10.26740/jptt.v15n01p48-60>