

# Peran *Self-Efficacy* dan *Perceived Social Support* terhadap *Work-Life Balance* Pekerja Wanita

Niken Aria Putri Aprilia, Sofia Nuryanti\*

Universitas Brawijaya, Jl. Veteran No.10-11 Malang, Jawa Timur, Indonesia

\*Penulis korespondensi, Surel: sofia@ub.ac.id

## Abstract

Today, married women workers have to play multiple roles, which is a challenge to achieve work-life balance. This research aims to determine the role of self-efficacy and perceived social support in the work-life balance of women workers. This research involved 238 respondents who were obtained by an accidental sampling method and were Indonesian female citizens who were actively working and married. This research instrument consists of the Work-Life Balance Scale, the Self-Efficacy Scale, and the Multidimensional Scale of Perceived Social Support. The research data were analyzed by the Multiple Regression Analysis technique with the assistance of SPSS 27.0. The results of the analysis show that there is a partially significant role, both from self-efficacy on work-life balance was 67.8% and the role of perceived social support on work-life balance was 54.9%. Simultaneously, the two variables also play a significant role in work-life balance by 69.7% so that the remaining 30.3% is distracted by other factors outside the scope of this research. Therefore, the implication of this research is to help provide information, especially for women workers, to build self-efficacy and perceived social support because it has a positive impact on work-life balance, so that they can improve the quality of life.

**Keywords:** perceived social support; self-efficacy; women workers; work-life balance

## Abstrak

Dewasa ini, pekerja wanita yang telah menikah harus menjalani peran ganda yang menjadi tantangan untuk meraih *work-life balance*. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran faktor internal (*self-efficacy*) dan faktor eksternal (*perceived social support*) terhadap *work-life balance* pekerja wanita. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 238 responden yang didapatkan dengan metode *accidental sampling* dan merupakan warga negara Indonesia wanita yang aktif bekerja dan sudah menikah. Instrumen penelitian ini terdiri dari *Work-Life Balance Scale*, *Self-Efficacy Scale*, dan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support*. Data penelitian dikaji menggunakan teknik *Multiple Regression Analysis* dengan bantuan *software SPSS 27.0*. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat peran parsial yang signifikan, baik dari *self-efficacy* terhadap *work-life balance* sebesar 67.8% maupun peran *perceived social support* terhadap *work-life balance* sebesar 54.9%. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berperan signifikan terhadap *work-life balance* sebesar 69.7% sehingga 30.3% tersisa didistraksi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh sebab itu, implikasi dari penelitian ini adalah membantu memberikan informasi, utamanya bagi pekerja wanita untuk membangun *self-efficacy* dan *perceived social support* karena berdampak positif terhadap *work-life balance* sehingga mampu meningkatkan kualitas hidup.

**Kata kunci:** pekerja wanita; *perceived social support*; *self-efficacy*, *work-life balance*

## 1. Pendahuluan

Saat ini tingkat pekerja di Indonesia terus mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya. Terhitung pada bulan Februari 2023, total penduduk yang bekerja berjumlah 138.63 juta orang sehingga mengalami kenaikan sebesar 2.23% atau 3.02 juta orang dari tahun sebelumnya yang tercatat memiliki jumlah 135.61 juta orang pekerja (Badan Pusat Statistik, 2023). Berkaitan dengan ini, berdasarkan akumulasi hasil survei yang dilakukan oleh Badan

Pusat Statistik (2023), juga dapat diketahui bahwa selama ini indeks tingkat partisipasi pekerja laki-laki selalu mendominasi dengan jumlah yang lebih besar daripada pekerja wanita. Perhitungan persentase terakhir yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2022) pun juga menunjukkan bahwa persentase partisipasi angkatan kerja laki-laki sebesar 83.83%, sedangkan wanita hanya sebesar 56.43%.

Meskipun demikian, perkembangan zaman menimbulkan berbagai perubahan dalam aspek kehidupan. Salah satunya, belakangan ini muncul fenomena wanita bekerja yang menunjukkan pandangan modern tentang perubahan peran wanita yang tidak lagi terbatas dalam ranah keluarga, melainkan kini juga berkesempatan untuk berkembang di berbagai bidang pekerjaan karena akses yang semakin terbuka lebar (Rahmayati, 2020). Pada satu periode terakhir diketahui bahwa jumlah pekerja wanita cenderung stabil dan mengalami peningkatan. Didukung oleh hasil survei Badan Pusat Statistik (2023) yang menunjukkan bahwa pada bulan Februari 2023 jumlah pekerja wanita mengalami kenaikan hingga mencapai total 54.41 juta pekerja dari tahun sebelumnya yang hanya sebesar 52.74 juta. Kesan sempurna hadir saat wanita mampu melindungi keluarga, penampilan, karir, hingga mencari nafkah (Anna, 2013). Searah dengan ini, hasil penelitian Khasanah dan Darmawati (2014) menunjukkan bahwa faktor pendorong utama yang seringkali membuat wanita sebagai ibu rumah tangga ikut serta bekerja adalah faktor kesulitan ekonomi. Oleh karena itu, bekerja akan membantu mereka meningkatkan pemenuhan kebutuhan keluarga.

Sejalan dengan ini, menurut Martha dan Prahasta (2023), wanita bekerja yang sudah menikah tidak hanya memenuhi tuntutan kewajiban untuk menjadi ibu rumah tangga, namun juga dituntut untuk menunjukkan kinerja dan performa yang baik dalam pekerjaan. Oleh karena itu, peran ganda seringkali harus dilakukan dan menimbulkan kerentanan akan konflik dalam dua aspek penting kehidupan mereka, sebab faktor sulitnya membagi waktu untuk memenuhi tanggung jawab dalam keluarga maupun pekerjaan (Safitri & Agustin, 2023). Konflik antara pekerjaan dan keluarga juga memang lebih rentan terjadi dan dirasakan oleh wanita daripada laki-laki, khususnya pada wanita bekerja yang telah menikah dan mempunyai anak (Poulose & Sudarsan, 2014). Akibatnya, isu mengenai keseimbangan antara kehidupan untuk bekerja dan kehidupan di ranah pribadi atau yang sering disebut dengan istilah *work-life balance* belakangan ini menjadi topik yang penting dan menonjol (Fitria & Linda, 2019).

Keputusan wanita yang memilih bekerja seiring dengan mengelola kebutuhan rumah tangga akan memicu konflik peran ganda yang mampu menimbulkan dampak negatif apabila tidak dilakukan dengan bijak. Jika dianalisis memang keseimbangan dalam menjalankan beberapa peran sangat dibutuhkan untuk mempertahankan kinerja dalam menjalankan berbagai tugas yang beriringan. Sejalan dengan ini, Saina dkk. (2016) menjelaskan bahwa keseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadi mampu mendorong pekerja untuk mencapai kesehatan yang berkualitas dan produktif, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Apabila individu pekerja mengalami ketidakseimbangan, maka dapat memicu timbulnya stres, kinerja yang buruk, dan mengakibatkan *burnout* (Soomro dkk., 2018).

Berbagai penjelasan tersebut menimbulkan urgensi bagi perusahaan maupun tempat kerja lainnya untuk mempertimbangkan kesejahteraan pekerja, utamanya pekerja wanita dengan membuat kebijakan mengenai *work-life balance*, seperti menerapkan prinsip fleksibilitas waktu (Agha dkk., 2017). Sejalan dengan ini, Agha dkk. juga menjelaskan bahwa langkah tersebut mampu mendorong pekerja merasakan kepuasan kerja dan meningkatkan

komitmen serta loyalitasnya pada visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu, menciptakan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau yang seringkali dikenal dengan *work-life balance* dapat menjadi salah satu usaha yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya konflik peran ganda akibat ketidakseimbangan peran yang dialami, utamanya bagi pekerja wanita (Salim, 2021).

Berdasarkan teori Fisher (2009) *work-life balance* mengacu pada sejauh mana kinerja individu dalam bekerja tanpa terbatas pada peranan dalam kehidupan pribadi, utamanya keluarga. Fisher dkk. juga menjelaskan bahwa keluarga adalah bagian penting dalam kehidupan. Namun, jika pekerja memiliki keluarga, mereka mungkin memegang peran dan tanggung jawab penting lainnya yang dapat berdampak pada keseimbangan kinerja yang dialami. Berkaitan dengan ini, *work-life balance* memang menjadi perhatian utama bagi wanita, sedangkan laki-laki lebih fokus pada peluang kemajuan karir (Teco, 2013). Namun faktanya, berdasarkan hasil survei Accenture Indonesia sebanyak 50% dari total 100 responden yang merupakan pekerja wanita di Indonesia masih belum memiliki *work-life balance* (Kompas, 2013). Oleh karena itu, perhatian mengenai hal ini penting untuk diberikan karena berdasarkan survei dari Mercer Marsh Benefits yang termuat di Media Indonesia (2023), hanya 65% dari pekerja di Indonesia yang merasakan bahwa kebijakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan mereka untuk mencapai kesejahteraan hidup. Sejalan dengan ini, Tasnim dkk. (2017) juga menyatakan bahwa wanita seringkali dihadapkan dengan masalah *work-life balance* karena kurangnya kebijakan dan dukungan dari atasan yang mendukung pencapaian *work-life balance*. Oleh karena itu, hal ini menambah urgensi penelitian untuk mengkaji fenomena *work-life balance*, utamanya bagi pekerja wanita di Indonesia.

Searah dengan ini, Sirgy dan Lee (2018) menjelaskan bahwa anteseden utama yang dapat memengaruhi *work-life balance* mampu bersumber dari faktor internal dalam diri, berupa *individual characteristics* yang salah satunya berkaitan dengan *self-efficacy* dan faktor eksternal berupa *organizational predictor*, seperti *social support*. Selain itu, Akmala dan Fatimah (2021) juga menjelaskan bahwa faktor individu yang mendorong tercapainya *work-life balance* dapat berasal dari dalam diri, seperti *self-efficacy* serta dukungan sosial, seperti dukungan keluarga dan juga dukungan tempat kerja. Oleh karena itu, hal ini sejalan dengan *social cognitive theory* dari Bandura (1991) yang menjelaskan bahwa fungsi dan performa manusia dalam menjalani aktivitas diatur oleh interaksi dalam dirinya dan pengaruh dari sumber eksternal. Selaras dengan ini, *self-efficacy* menjadi suatu faktor dalam diri individu yang dapat membantu tercapainya *work-life balance* (Triwijayanti & Astiti, 2019).

Berkaitan dengan ini, penelitian Badri dan Panatik (2020) menjelaskan bahwa *self-efficacy* dapat membantu individu untuk berkembang lebih baik atas pekerjaan serta *work-life balance* yang dimiliki sehingga apabila *self-efficacy* pada diri individu tinggi, maka tingkat hubungan antara pekerjaan dengan *work-life balance* juga akan lebih meningkat. Selain itu, individu yang memiliki kepercayaan yang kuat atas kemampuannya untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan *non-kerja* akan memiliki *self-efficacy* yang tangguh sehingga dapat dengan mudah mengatasi konflik yang berujung pada tercapainya *work-life balance* (Chan dkk., 2015). Tidak hanya itu, *self-efficacy* pada wanita yang bekerja dapat meminimalisir konflik peran ganda yang dialami, sehingga individu dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dengan lebih baik (Prayogi, 2017).

Selaras dengan ini, dukungan sosial sebagai faktor sosial juga menjadi suatu anteseden eksternal yang dapat memengaruhi *work-life balance* (Poulose & Sudarsan, 2014). Dukungan sosial dapat menawarkan kenyamanan, kepedulian, penghargaan, dan bantuan yang disediakan oleh seseorang untuk individu maupun kelompok yang lain. Berkaitan dengan ini, dukungan sosial atau *social support* terdiri atas dua bentuk, yakni *received social support* dan *perceived social support*. Berdasarkan hasil analisis, peneliti memutuskan untuk mengkaji lebih dalam terkait *perceived social support* atas asumsi bahwa tidak semua dukungan akan dipersepsikan atau dimaknai sebagai dukungan sosial. Hal tersebut didukung dengan pernyataan Zimet dkk. (1988) yang menyatakan bahwa *perceived social support* merujuk secara khusus pada penilaian subjektif individu akan kesesuaian dan kecukupan dukungan sosial yang dirasakan.

Searah dengan ini, Fitria dan Linda (2019) menjelaskan bahwa *perceived social support* yang dimiliki dapat menaikkan kesejahteraan pekerja sehingga hal ini juga akan meningkatkan kepuasan dalam kerja serta *work-life balance* dalam diri individu. Didukung oleh pernyataan Hongvichit (2015), yang menyatakan bahwa individu dengan *perceived social support*, khususnya dari organisasi atau perusahaan tempat bekerja akan mampu mengembangkan komitmen dan kinerja yang baik sehingga individu akan merasakan kepuasan kerja. Apabila individu memiliki kepuasan kerja yang baik, maka tercapainya *work-life balance* juga dapat meningkat secara signifikan (Ganapathi, 2016; Nurendra & Saraswati, 2017; Wenno, 2018). Berkaitan dengan ini, secara tidak langsung beberapa penelitian lainnya juga turut menunjukkan bahwa *perceived social support* berhubungan positif dengan *work-life balance* (Kurtessis dkk., 2017; Fitria & Linda, 2019; Ozgul, 2023).

Namun secara umum, berdasarkan studi literatur peneliti di Indonesia masih minim penelitian yang secara khusus membahas peranan *self-efficacy* dan *perceived social support* terhadap *work-life balance* pada pekerja wanita. Oleh karena itu, dari berbagai penjelasan yang sudah dijabarkan, peneliti melihat pentingnya dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai ketiga variabel tersebut dengan sampel yang lebih luas, yakni pekerja wanita yang sudah menikah di Indonesia. Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk mengkaji peran *self-efficacy* dan *perceived social support* terhadap *work-life balance* pekerja wanita secara simultan. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengkaji peran dari *self-efficacy* maupun *perceived social support* terhadap *work-life balance* pekerja wanita secara parsial.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang terdiri atas 3 variabel, yakni dua variabel independen yang terdiri dari *self-efficacy* (X1) dan *perceived social support* (X2), serta satu variabel dependen yaitu *work-life balance* (Y). Populasi yang digunakan adalah Warga Negara Indonesia (WNI) wanita yang aktif bekerja dan sudah menikah. Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan melalui software G\*power 3.1.9.4 dengan *test family F test* sehingga minimal sampel yang dibutuhkan penelitian ini berjumlah 68 responden. Namun, pada pelaksanaannya peneliti berhasil mendapatkan total 238 responden. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *accidental sampling*. Sedangkan, pengukuran *work-life balance* dalam penelitian menggunakan skala *Work-Life Balance Scale* (WLBS) yang dibuat oleh Fisher dkk. (2009) yang berhasil di transadaptasi dan diuji oleh Gunawan dkk. (2019). Kemudian, instrumen *self-efficacy* menggunakan *Self-Efficacy Scale* (SES) yang mengacu pada dimensi *self-efficacy* dari teori Bandura (1977) yang telah disusun oleh Sherer dkk. (1982) dan berhasil di transadaptasi serta diuji oleh Adelina (2018).

Terakhir, variabel *perceived social support* diukur dengan skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) oleh Zimet dkk. (1988) yang sudah berhasil di transadaptasi serta diuji oleh Sulistiani dkk. (2022). Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti melakukan *try out* terlebih dahulu pada 30 orang terkait skala penelitian yang digunakan. Pada proses *try out* peneliti melakukan pengujian *construct validity* dan *face validity*, serta uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dan dari hasil pengujian tidak ada aitem yang perlu dieliminasi karena secara keseluruhan melebihi nilai *cut-off point* yakni  $\geq 0.20$ . Kemudian, pada penelitian ini data dianalisis melalui *software SPSS for Windows 27.0* dengan teknik analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) untuk menguji hipotesisnya.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini mengkaji dinamika *self-efficacy*, *perceived social support*, serta *work-life balance*. Adapun karakteristik partisipan dari penelitian ini adalah Warga Negara Indonesia (WNI) wanita yang aktif bekerja dan sudah menikah. Hal ini bertujuan untuk mengetahui peran dari *self-efficacy* dan *perceived social support* terhadap *work-life balance* pekerja wanita. Pada hipotesis alternatif yang pertama (Ha1), peneliti menguji peran dari *self-efficacy* terhadap *work-life balance* pada pekerja wanita secara parsial dan dari hasil analisis, hipotesis pertama dinyatakan diterima. Hasil perhitungan secara parsial yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. Hasil uji hipotesis secara parsial *self-efficacy***

Variabel	Sig.	R Square	Peran	Keterangan
<i>Work-life balance*Self-efficacy</i>	<0.001	0.678	67.8%	Signifikan

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa secara parsial hasil analisis penelitian menunjukkan variabel *self-efficacy* memberikan peran signifikan terhadap variabel *work-life balance*. Tidak hanya itu, dari hasil penelitian ini juga dapat diketahui bahwa kontribusi peran yang diberikan *self-efficacy* sebesar 67.8% terhadap *work-life balance* sehingga termasuk dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, hasil ini selaras dengan penelitian Prestiana dan Setiawan (2021) yang menunjukkan bahwa secara signifikan *self-efficacy* memengaruhi *work-life balance* dari pegawai wanita di Kantor Pemerintah Kota Bekasi.

Berkaitan dengan ini, penelitian oleh Kotteswaran dan Kala (2018) pada pengusaha wanita di Distrik Vellore, India juga menunjukkan hasil yang searah, yakni *self-efficacy* menunjukkan korelasi positif yang tinggi terhadap *work-life balance*. Oleh sebab itu, hal ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat *self-efficacy* yang dimiliki individu bekerja tinggi, maka akan memengaruhi tingginya tingkat *work-life balance* pada dirinya. Sejalan dengan ini, *self-efficacy* memang menjadi modal penting bagi wanita bekerja. Hal ini disebabkan karena *self-efficacy* dapat menentukan bagaimana individu mampu berpikir, merasakan, membangun motivasi, serta memengaruhi perilakunya dalam bertindak (Ulfa & Aprianti, 2021). Pekerja wanita yang memiliki *self-efficacy* akan mengembangkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga, mengembangkan motivasi, menginisiasikan inovasi untuk menghadapi dunia kerja, dan gigih untuk mencapai keberhasilan meskipun dalam keadaan sulit (Halimah & Laily, 2018). Oleh karena itu, *self-efficacy* akan membantu wanita bekerja dalam menghadapi berbagai tekanan sehingga dapat menciptakan kondisi *work-life balance*.

Hal ini searah dengan pernyataan Seong (2016) yang menjabarkan tentang tingginya *self-efficacy* pada diri individu menunjukkan jika individu tersebut memiliki persepsi tentang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya dengan cukup baik sehingga rasa percaya diri akan timbul dan menciptakan kondisi *work-life balance* secara general. Selain itu, hasil penelitian Situmorang dan Wijayanti (2018) juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan positif secara signifikan terhadap *work-life balance* pekerja yang sudah menikah, khususnya pekerja wanita. Wanita memiliki ekspektasi lebih besar untuk menjalankan berbagai peran secara bersamaan, utamanya sebagai istri maupun ibu di dalam keluarga sekaligus sebagai karyawan di ranah pekerjaan (Situmorang & Wijayanti, 2018). Berbeda dengan pekerja laki-laki yang cenderung diharapkan fokus pada pekerjaan karena meskipun memikul tanggung jawab sebagai ayah dan pekerja, laki-laki diekspektasikan mampu memenuhi tanggung jawab terkait pekerjaan, mengingat tanggung jawab keluarga dibebankan terhadap ibu.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan Poulouse dan Sudarsan (2014) yang menjelaskan bahwa wanita memiliki kerentanan akan konflik yang lebih besar daripada laki-laki, utamanya pada wanita bekerja yang telah menikah dan mempunyai anak. Tidak hanya itu, hasil studi literatur oleh Pratiwi (2019) juga memaparkan bahwa wanita yang telah menikah dan bekerja akan lebih sering menghadapi konflik di antara pekerjaan dan keluarga apabila dibandingkan dengan wanita yang belum menikah maupun belum memiliki anak. Oleh sebab itu, penjabaran tersebut mampu memperkuat asumsi peneliti mengenai subjek penelitian yang dipilih, yakni pekerja wanita utamanya yang sudah menikah lebih rentan mengalami kondisi *imbalance* di dalam kehidupannya karena harus memikul peran ganda di ranah keluarga dan pekerjaan, apabila dibandingkan dengan laki-laki maupun wanita bekerja lainnya yang belum menikah. Selain itu, dapat disimpulkan juga bahwa memang *self-efficacy* dibutuhkan oleh seorang pekerja wanita yang sudah menikah untuk dapat menciptakan kondisi *work-life balance* dalam kehidupannya.

Selanjutnya, pada hipotesis alternatif yang kedua (Ha2) peneliti menguji peran *perceived social support* terhadap *work-life balance* pekerja wanita secara parsial dan berdasarkan hasil analisis, hipotesis kedua juga dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan peran signifikan secara parsial dari variabel *perceived social support* terhadap variabel *work-life balance* yang ditunjukkan oleh tabel 2 berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis secara Parsial *Perceived Social Support***

Variabel	Sig.	R Square	Peran	Keterangan
<i>Work-life balance*Perceived social support</i>	<0.001	0.549	54.9%	Signifikan

Tabel tersebut menunjukkan bahwa *perceived social support* menyumbang kontribusi peran sebanyak 54.9% terhadap *work-life balance* sehingga juga termasuk dalam kategori yang tinggi. Oleh karena itu, hal ini selaras dengan penelitian Uddin dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa *perceived social support* berperan positif secara signifikan terhadap *work-life balance* dari pekerja wanita yang telah menikah di Industri Perbankan Bangladesh, India.

*Perceived social support* memang penting untuk dimiliki, utamanya bagi pekerja wanita yang harus menjalani peran ganda. Hal ini disebabkan karena beban kerja di tempat kerja dan

tugas domestik dalam rumah biasanya menjadi stresor sehingga mengakibatkan konflik peran ganda pada pekerja wanita apabila tidak dikondisikan dengan baik (Pratiwi, 2019). Konflik tersebut dapat memicu kondisi *imbalance* yang berdampak pada kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, *perceived social support* dapat dijadikan sebagai dukungan yang mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja sehingga dapat berdampak pada terciptanya kondisi *work-life balance* (Fitria & Linda, 2019). Hal ini juga didukung oleh pernyataan Nurhabiba (2020) yang menjelaskan bahwa *social support* dapat menjadi wadah bagi pekerja untuk mendapatkan bantuan, nasihat, motivasi, maupun informasi. Oleh karena itu, hal tersebut akan mendorong pekerja merasa dihargai, diperhatikan, dan dicintai sehingga dapat meminimalisir rasa tidak nyaman saat bekerja yang dapat berpengaruh pada situasi dalam keluarga.

Searah dengan ini, terdapat tiga sumber utama dari *perceived social support* yakni keluarga, teman, serta *significant others* atau orang yang penting lainnya. Selain itu, dari analisis tambahan yang dilakukan peneliti juga dapat diketahui bahwa ketiga sumber tersebut memberikan peran yang signifikan pada *work-life balance* pekerja wanita yang telah menikah. Namun, sumber dukungan yang berasal dari teman pada penelitian ini menyumbangkan peran signifikan terbesar dengan total persentase sejumlah 12%. Selaras dengan ini, Sari dan Indrawati (2016) mendefinisikan bahwa *social support* dari teman mengacu pada suatu bentuk bantuan atau dukungan dari teman sejawat yang mampu dirasakan oleh seseorang saat diperlukan (*perceived support*) sehingga orang tersebut akan merasakan cinta dan penghargaan dari lingkungan sekitarnya. Dukungan ini sangat penting diberikan pada pekerja wanita yang mungkin tidak mendapatkan bantuan dari keluarga. Rekan kerja menjadi sumber terdekat dalam pekerjaan karena mampu menjadi wadah berbagi permasalahan dan informasi sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja yang dapat berujung pada peningkatan *work-life balance* (Manggaharti & Novianti, 2019).

Terakhir, pada hipotesis alternatif (Ha) yang ketiga peneliti menguji peran *self-efficacy* dan *perceived social support* terhadap *work-life balance* pekerja wanita secara simultan dan hipotesis ketiga ini juga dinyatakan diterima. Secara simultan kedua variabel independen, baik *self-efficacy* maupun *perceived social support* menunjukkan peran yang signifikan terhadap *work-life balance* dengan kontribusi peran secara keseluruhan sebesar 69.7%. Oleh karena itu, 30.3% sisanya dapat disimpulkan terdistraksi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis secara Simultan**

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	Sig.	<i>Adjusted R Square</i>	Peran	Keterangan
1	<0.001	0.697	69.7%	Signifikan

Oleh karena itu, hal ini selaras dengan penelitian Hasna dkk. (2020) yang menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan dari *self-efficacy* dan *social support* terhadap *work-family balance* pada mahasiswa pascasarjana Universitas Negeri Semarang yang bekerja dan sudah menikah. Selain itu, penelitian Triwijayanti dan Astiti (2019) terhadap mahasiswa bekerja di Denpasar, Bali juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *family social support* menyumbangkan peranan signifikan terhadap *work-life balance*. Oleh sebab itu, kedua temuan

tersebut dapat memperkuat bukti terkait peran *self-efficacy* serta *perceived social support* terhadap *work-life balance* secara simultan.

Berkaitan dengan ini, hasil penelitian peneliti juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* memberikan kontribusi peran sebesar 67.8% sehingga memang lebih besar daripada peran yang disumbangkan oleh *perceived social support* terhadap *work-life balance* dari pekerja wanita yang sudah menikah, yakni sebesar 54.9%. Hasil ini searah dengan penelitian Hasna dkk. (2020) yang menggambarkan variasi *work-life balance* sebagai variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi *self-efficacy* sebagai variabel independen pertama adalah sebesar 22.8%, sedangkan variasi *social support* sebagai variabel independen kedua hanya 16.6%.

Oleh karena itu, temuan penelitian tersebut juga membuktikan peran dari *self-efficacy* sebagai faktor internal lebih besar daripada peran *social support* sebagai faktor eksternal. Selaras dengan ini, King (2013) menyatakan bahwa individu dewasa yang sudah bekerja mempunyai lebih banyak pilihan dan keputusan penting dalam hidup yang mendorong timbulnya kesempatan yang lebih luas untuk mengontrol kehidupannya sendiri. Oleh karena itu, keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dan kesejahteraan pada masa tumbuh dewasa akan lebih besar karena individu sudah mencapai kemampuan berpikir yang tinggi sehingga dapat mengevaluasi dan berkesempatan untuk memperbaiki permasalahan yang dialami. Hal ini lah yang mendorong lebih besarnya pengaruh faktor internal dibandingkan dengan faktor eksternal pada pekerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memenuhi tujuan dari penelitian karena menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang diasumsikan sebagai faktor internal dan *perceived social support* yang diasumsikan sebagai faktor eksternal sama-sama memberikan peran yang signifikan terhadap *work-life balance* dari pekerja wanita yang telah menikah dengan persentase sebesar 67.8% dan 54.9%. Namun, apabila diuji secara simultan keduanya pun juga memberikan kontribusi peranan yang lebih besar dan signifikan dengan persentase sebesar 69.7%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketika pekerja wanita mampu merasakan *self-efficacy* dan *perceived social support* secara bersamaan maka efek yang ditimbulkan untuk mencapai kondisi *work-life balance* akan jauh lebih besar. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa dari 69.7% peran secara simultan tersebut, 30.3% sisanya didistraksi oleh anteseden lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Adanya hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah informasi dan *awareness* pekerja wanita yang sudah menikah untuk fokus memperkuat *self-efficacy* dan memaksimalkan dukungan sosial yang dimiliki sehingga dapat menunjang keseimbangan peran dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaan yang harus dijalani secara beriringan. Keterbatasan penelitian berupa lamanya waktu dalam pengambilan data karena padatnya rutinitas pekerja wanita juga dapat dijadikan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan *short version* dari alat ukur. Selain itu, yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah terlalu luasnya kategorisasi usia dan jenis pekerjaan sehingga hal ini berpengaruh pada beragamnya kondisi kerja yang dirasakan. Hal ini memang menjadi kekayaan data penelitian, namun akan menimbulkan *gap* hasil data karena perbedaan kondisi yang dialami. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian deskriptif sehingga dapat menggambarkan kondisi yang dialami oleh subjek penelitian dengan lebih terperinci berdasarkan data demografi yang ditampung.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan berbagai penjelasan yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. *Self-efficacy* sebagai variabel independen (X1) berperan positif signifikan secara parsial terhadap *work-life balance* sebagai variabel dependen (Y) dengan total persentase sebesar 67.8% sehingga tingginya *self-efficacy* dalam diri pekerja wanita akan berperan pada tingginya *work-life balance* yang dimiliki, begitu pun sebaliknya.
2. *Perceived social support* sebagai variabel independen (X2) juga berperan positif signifikan secara parsial terhadap *work-life balance* sebagai variabel dependen (Y) dengan total persentase sebesar 54.9%. Hasil persamaan regresi juga menunjukkan nilai positif yang artinya semakin tinggi *perceived social support* yang didapatkan pekerja wanita juga akan berpengaruh pada tingginya *work-life balance* dalam dirinya, begitu pun sebaliknya. Selain itu, penelitian ini juga menyumbangkan hasil analisis tambahan yang membuktikan bahwa sumber dukungan yang asalnya dari teman memiliki peran yang lebih besar, yakni sebanyak 12% daripada sumber dukungan yang berasal dari keluarga serta *significant others*.
3. Secara simultan, kedua variabel independen, yakni *self-efficacy* dan *perceived social support* berperan signifikan terhadap variabel dependen, yakni *work-life balance* dengan total persentase sebesar 69.7%. Hasil persamaan regresi yang dilakukan juga menunjukkan nilai positif, artinya semakin tinggi *self-efficacy* dan *perceived social support* pekerja wanita akan berperan pada tingginya *work-life balance* dalam dirinya, begitu pun sebaliknya.

#### Daftar Rujukan

- Adelina, D. (2018). *Hubungan antara self efficacy dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir* [Doctoral dissertation]. University of Muhammadiyah Malang. <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/3839>
- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-life balance and job satisfaction: An empirical study focusing on higher education teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164-171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.V7.813>
- Akmala, L. A., & Fatimah, M. (2021). Peran efikasi diri dalam pekerjaan terhadap keseimbangan pekerjaan dan keluarga pada karyawan. *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 2(2), 27-37. <https://doi.org/10.24071/suksma.v2i2.4467>
- Anna, L. K. (2013, Mei 25). Wanita lebih rentan stres emosional. *Kompas: Parapuan*. <http://health.kompas.com/read/2013/05/25/08244338/Wanita.Lebih.Rentan.Stres.Emosional>
- Badan Pusat Statistik. (2022). Tingkat partisipasi angkatan kerja menurut jenis kelamin (Persen), 2020-2022. *Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus*. <https://pagaralamkota.bps.go.id/indicator/6/384/1/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia: Februari 2023*. BPS-Statistics Indonesia.
- Badri, S. K. Z., & Panatik, S. A. (2020). The roles of job autonomy and self-efficacy to improve academics' work-life balance. *Asian Academy of Management Journal*, 25(2), 85-108. <https://doi.org/10.21315/aamj2020.25.2.4>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)

- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O'Driscoll, M. P., & Timms, C. (2015). Work–family enrichment and satisfaction: The mediating role of self-efficacy and work–life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1755-1776. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075574>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2019). Perceived organizational support and work life balance on employee turnover intention. In *1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018): Atlantis Press*, 65(1), 503-506. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.107>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi pada PT. Bio Farma Persero. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 125-135. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.354>
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 8(2), 88-94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- Halimah, S., & Laily, N. (2018). Pengaruh efikasi diri, motivasi dan kemandirian terhadap keberhasilan usaha wanita. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(3), 1-16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1151>
- Hasna, A., Wibowo, M. E., & Mulawarman, M. (2020). The relationship of self-efficacy and social support on work-family balance. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 3(1), 18-25. <https://doi.org/10.25217/igcj.v3i1.662>
- Hongvichit, S. (2015). A review of the research on perceived organizational support. *International Business Research*, 8(10), 126-130. <http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Khasanah, U., & Darmawati, A. (2014). Pengaruh konflik peran ganda dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cosmoprof Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 1(1), 1-6. <https://doi.org/jpmanajemend.140490>
- King, L. A. (2013). *Psikologi umum: Sebuah pandangan apresiatif*. Salemba Humanika.
- Kompas. (2023, Maret 9). Perempuan sudah punya work-life balance?. *Kompas Indonesia: Parapuan*. <https://lifestyle.kompas.com/read/2013/03/09/13004271/~Karir~Dunia%20Kerja>
- Kotteswaran, D., & Kala, K. (2018). A study on work life balance and occupational self efficacy among women entrepreneurs in Vellore District. *International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development (IJMPERD)*, 91-94. [https://www.researchgate.net/publication/357992407\\_a\\_study\\_on\\_work\\_life\\_balance\\_and\\_occupational\\_self\\_efficacy\\_among\\_women\\_entrepreneurs\\_in\\_vellore\\_district](https://www.researchgate.net/publication/357992407_a_study_on_work_life_balance_and_occupational_self_efficacy_among_women_entrepreneurs_in_vellore_district)
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Manggaharti, R., & Noviyati, N. P. (2019). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari dukungan sosial pada pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1-19. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Martha, L., & Prahasta, G. (2023). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(1), 40-51. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i1.249>
- Media Indonesia. (2023, Juli 13). Survei: Tingkat stres karyawan Indonesia terendah di Asia. *Media Indonesia: Humaniora*. <https://mediaindonesia.com/humaniora/596596/survei-tingkat-stres-karyawan-indonesia-terendah-di-asia>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84-94. <http://dx.doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277-295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Ozgul, B. (2023). A study on the moderating role of self-efficacy in the relationship between perceived organizational support and work-life balance. *OPUS Journal of Society Research*, 20(54), 504-517. <https://doi.org/10.26466/opusjrs.1306006>

- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17. <https://www.managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/324>
- Pratiwi, M. A. (2019). Work-life balance pada ibu bekerja: Studi eksplorasi mengenai kondisi, makna dan strategi work life balance ibu pekerja di Provinsi Kepri. In *Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis (SNEB) & Call For Paper 2019*, 1(1), 38-42. [https://www.researchgate.net/publication/349240595\\_work-life\\_balance\\_pada\\_ibu\\_bekerja\\_studi\\_eksplorasi\\_mengenai\\_kondisi\\_makna\\_dan\\_strategi\\_work-life\\_balance\\_ibu\\_pekerja\\_di\\_provinsi\\_kepri](https://www.researchgate.net/publication/349240595_work-life_balance_pada_ibu_bekerja_studi_eksplorasi_mengenai_kondisi_makna_dan_strategi_work-life_balance_ibu_pekerja_di_provinsi_kepri)
- Prayogi, R. H. (2017). Analisis pengaruh konflik keluarga pekerjaan dan self efficacy terhadap kinerja pegawai wanita dinas kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Update*, 6(4), 1-8. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/24428>
- Prestiana, N. D. I., & Setiawan, R. (2021). Modal psikologis, konflik peran ganda, dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai wanita di Kantor Pemerintah Kota Bekasi. *Paradigma*, 18(1), 21-32. <https://doi.org/10.33558/paradigma.v18i1.2670>
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik peran ganda pada wanita karier: Konflik peran ganda pada wanita karier. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 152-165. <https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10920>
- Safitri, R. A., & Agustin, A. (2023). Analisis konflik peran ganda dan tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, 4(1), 19-29. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v4i1.98>
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3), 1-9. <https://doi.org/10.35797/jab.v4.i3.%25p>
- Salim, V. A. (2021). Pengaruh modal psikologis dan kesadaran penuh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada tenaga kependidikan wanita. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3), 548-565. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Sari, P. K. P., & Indrawati, E. S. (2016). Hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan resiliensi akademik pada mahasiswa tingkat akhir jurusan x fakultas teknik universitas diponegoro. *Jurnal Empati*, 5(2), 177-182. <https://doi.org/10.14710/empati.2016.14979>
- Seong, J. Y. (2016). Person–organization fit, family-supportive organization perceptions, and self-efficacy affect work–life balance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(6), 911-921. <https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.6.911>
- Sherer, M., Maddux, J. E., Merchandante, B., Dunn, S.P., Jacobs, B., & Rogers, R.W. (1982). The Self efficacy scale: Construction and validation. *Psychological report*, 51, 663-671. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Situmorang, N. Z., & Wijayanti, F. (2018). The effect of self-efficacy and gender on the work-family balance of employees in Yogyakarta. In *3rd ASEAN Conference on Psychology, Counseling, and Humanities (ACPCH 2017): Atlantis Press*, 133(3), 201-204. <https://doi.org/10.2991/acpch-17.2018.40>
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sulistiani, W., Fajrianti, & Kristiana, I. F. (2022). Validation of the Indonesian version of the multidimensional scale of perceived social support (MSPSS): A Rasch Model Approach. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 89-103. <https://doi.org/10.14710/jp.21.1.89-103>
- Tasnim, M., Hossain, M. Z., & Enam, F. (2017). Work-life balance: Reality check for the working women of bangladesh. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5(1), 75–86. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.51008>
- Teco, A. J. (2013, Juli 18). Gender pengaruhi kriteria memilih kerja. *Tempo: Bicara Fakta*. <http://www.tempo.co/read/news/2013/07/18/215497457/Gender-Pengaruhi-Kriteria-Memilih-Kerja>

- Triwijayanti, D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 320-327. <http://dx.doi.org/10.24843/JPU.2019.v06.i02.p11>
- Uddin, M., Ali, K. B., & Khan, M. A. (2020). Perceived social support (PSS) and work-life balance (WLB) in a developing country: The moderating impact of work-life policy. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(4), 733-761. <https://doi.org/10.22059/ijms.2020.282543.673663>
- Ulfa, S., & Aprianti, M. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap burnout dan perbedaannya berdasarkan gender. *Psychosophia: Journal of Psychology, Religion, and Humanity*, 3(1), 24-35. <https://doi.org/10.32923/psc.v3i1.1651>
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41. [http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa5201\\_2](http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2)