

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.

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat teknologi di era modern telah mendorong peningkatan persaingan di berbagai sektor, termasuk dunia kerja. Tuntutan akan produktivitas yang tinggi memaksa individu untuk bekerja lebih keras, lebih lama, dan lebih fleksibel dalam memenuhi ekspektasi pekerjaan. Data Badan Pusat Statistik Kota Surabaya menunjukkan tren peningkatan jumlah karyawan dari tahun ke tahun, mengindikasikan adanya peningkatan partisipasi angkatan kerja. Namun, di balik angka pertumbuhan tersebut, terdapat tantangan yang semakin kompleks terkait keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Berbagai penelitian, baik skala nasional maupun internasional, mengungkap bahwa banyak pekerja mengalami kelelahan kronis, stres, dan penurunan kualitas hidup akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Survei terhadap karyawan Amerika, misalnya, menunjukkan bahwa sebagian besar responden sering melewatkan waktu makan dan mengalami gangguan dalam hubungan pribadi akibat tuntutan pekerjaan. Fenomena serupa juga terjadi di Indonesia, di mana survei Nielsen Indonesia menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi perhatian utama bagi sebagian besar responden.

Konsep work-life balance muncul sebagai respons terhadap tantangan tersebut. Konsep ini menekankan pentingnya mencapai keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta psikologis. Penelitian dalam bidang psikologi organisasi menunjukkan bahwa work-life balance yang baik memiliki dampak positif terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan mental karyawan.

Beberapa faktor internal dan eksternal mempengaruhi kemampuan individu dalam mencapai work-life balance. Faktor internal meliputi karakteristik pribadi seperti gaya hidup, prioritas, dan kemampuan manajemen waktu. Sementara itu, faktor eksternal meliputi kebijakan perusahaan, budaya organisasi, dan dukungan sosial. Perusahaan yang memiliki kebijakan yang mendukung work-life balance, seperti fleksibilitas waktu kerja, program kesejahteraan karyawan, dan budaya yang menghargai keseimbangan kehidupan pribadi, cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan loyal.

Teori motivasi kerja, seperti teori dua faktor Herzberg, memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor kebersihan (hygiene factor) seperti gaji, kondisi kerja, dan jaminan sosial memang penting untuk mencegah ketidakpuasan, namun tidak cukup untuk menciptakan motivasi yang tinggi. Faktor pemotivasian (motivator factor) seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk tumbuh secara profesional memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

Konsep pemberdayaan psikologis (psychological empowerment) muncul sebagai salah satu pendekatan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pemberdayaan psikologis memfokuskan pada pengembangan kompetensi karyawan dan pemberian otonomi dalam bekerja, sehingga karyawan merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan memiliki nilai yang signifikan dalam organisasi. Pendekatan ini sejalan dengan teori motivasi intrinsik yang menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi ketika mereka merasa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan yang lebih besar.

Selain pemberdayaan psikologis, faktor organisasi juga memainkan peran penting dalam menciptakan work-life balance. Dukungan organisasi, baik yang bersifat formal maupun informal, dapat memberikan kontribusi signifikan dalam membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan formal, seperti kebijakan fleksibel terkait pekerjaan dan keluarga serta program kesejahteraan karyawan, memberikan kerangka kerja yang memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu dan prioritas mereka. Sementara itu, dukungan informal, seperti otonomi kerja, perhatian dari

atasan, dan budaya kerja yang mendukung, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai dan didukung.

Perilaku atasan yang mendukung keluarga (*family supportive supervisor behavior*) merupakan salah satu bentuk dukungan informal yang paling berpengaruh dalam menciptakan *work-life balance*. Atasan yang menunjukkan empati terhadap kesulitan yang dihadapi karyawan, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi, dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh atasan mereka akan lebih cenderung untuk berkomitmen pada organisasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

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.

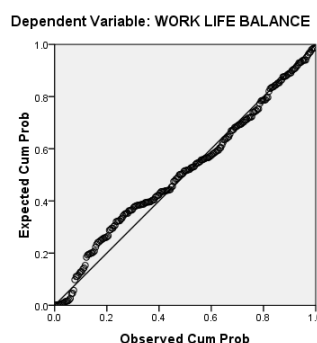
HASIL

Uji Asumsi

Uji normalitas merupakan suatu prosedur statistik yang bertujuan untuk menilai apakah sebaran data dalam suatu model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Distribusi normal merupakan asumsi penting dalam banyak analisis statistik, termasuk regresi. Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan grafik P-P Plot. Grafik ini membandingkan distribusi kumulatif data sampel dengan distribusi normal teoritis. Jika titik-titik data pada grafik P-P Plot menyebar secara linear di sekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

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 menentukan apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu model regresi bersifat linear. Hubungan linear berarti hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan dengan sebuah garis lurus. Jika nilai signifikansi hasil uji lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa hubungannya linear tidak dapat ditolak. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut memang linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak, yang berarti hubungan antara kedua variabel tersebut tidak linear.

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

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance – Psychological Empowerment</i>	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 Balance – Family Supportive Supervisor Behavior*

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance – Family Supportive Supervisor Behavior</i>	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 multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang kuat antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi. Jika terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas, maka hal ini dapat menyebabkan hasil analisis regresi menjadi tidak reliabel. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance digunakan sebagai indikator untuk mendeteksi multikolinieritas. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat multikolinieritas dalam model tersebut masih dapat ditoleransi.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

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

Dari tabel diatas, ditemukan bahwa hasil uji Multikolinieritas antara variabel X1 (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 asumsi bahwa varian dari error term dalam model regresi adalah konstan. Jika varian error term tidak konstan atau berbeda-beda untuk setiap pengamatan, maka terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot residual. Jika plot residual menunjukkan pola tertentu, seperti membentuk corong atau membentuk pola lengkung, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika plot residual menyebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola yang jelas, maka dapat diasumsikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedstisitas

Variabel	<i>p-value</i>	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-kuadrat) merupakan ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Dengan kata lain, R-kuadrat mengindikasikan seberapa baik variabel independen secara bersama-sama mampu memprediksi nilai variabel dependen. Semakin tinggi nilai R-kuadrat, semakin besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. 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	<i>r</i>	<i>R Square</i>
<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 0,223 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 independen 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 $F \text{ hitung} > 3,04$, 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.

Kemungkinan penyebab tidak ditemukannya hubungan antara pemberdayaan psikologis dan keseimbangan kerja-hidup dapat dikaitkan dengan beberapa faktor. Salah satunya adalah pengaruh budaya organisasi yang tidak mendukung. Budaya organisasi yang otoriter dan kurang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menghambat pengembangan pemberdayaan psikologis. Hal ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein, yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang tidak mendukung inovasi dan partisipasi karyawan dapat menghambat pengembangan pemberdayaan psikologis.

Selain itu, kurangnya kepercayaan antara karyawan dan manajemen juga dapat menjadi faktor penghambat. Teori kepercayaan dalam organisasi menunjukkan bahwa kepercayaan merupakan faktor kunci dalam membangun pemberdayaan psikologis. Ketika karyawan tidak percaya pada manajemen, mereka cenderung merasa tidak memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan kurang terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

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 menggali 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

- Apriliani 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, & Sopiah. (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/jppt.v15n01p48-60>