

Pengaruh Social Support terhadap Worklife Balance pada PNS DPMPTSP Kota Bandung

Daffa Azzam Muzhaffar^{*}, Anna Rozana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

daffanexus@gmail.com, annadyreza93@gmail.com

Abstract. Work Life Balance for employees is very important and Social Support can be a factor that encourages employees to achieve balance in their performance. This study aims to determine the effect of Social Support on Work Life Balance for Civil Servants, especially in DPMPTSP Bandung City, Licensing and Non-Licensing Service Fields A, B, and C. The research subjects were 28 Civil Servants in DPMPTSP Bandung City, Licensing Service Fields A, B, and C using the total sampling method. Data collection using the Social Support and Work Life Balance scales, using SPSS software to analyze data using simple linear regression techniques. The regression significance value of 0.04 which is smaller than 0.05 indicates a significant influence between Social Support and Work Life Balance on Civil Servants, especially on Civil Servants at DPMPTSP Bandung City in the Field of Licensing Services A, B, and C. This study proves that Social Support has an influence of 27.4% on Work Life Balance. The results of this study prove that the hypothesis regarding the influence of Social Support on Work Life Balance is accepted. Thus, the hypothesis is proven that Social Support is one of the elements that has an influence on Work Life Balance.

Keywords: *Social Support, Worklife Balance, Civil Servants.*

Abstrak. Work Life Balance pada pegawai sangatlah penting dan Dukungan Sosial (Social Support) dapat menjadi faktor yang mendorong pegawai mencapai keseimbangan dalam kinerjanya. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh Social Support terhadap Worklife Balance pada PNS khususnya di DPMPTSP Kota Bandung Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan A, B, dan C. Subjek penelitian yang berjumlah 28 PNS di DPMPTSP Kota Bandung Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan A,B, dan C dengan memakai metode total sampling. Pengumpulan data memakai skala Social Support dan Work Life Balance, Menggunakan software SPSS untuk melakukan analisis data memakai teknik regresi linear sederhana. Nilai signifikansi regresi sejumlah 0.04 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Social Support dengan Work Life Balance pada PNS khususnya pada PNS di DPMPTSP Kota Bandung Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan A,B, dan C. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa Social Support mempunyai pengaruh sebesar 27.4% terhadap Worklife Balance. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang mengenai adanya pengaruh Social Support terhadap Worklife Balance diterima. Dengan demikian dibuktikan hipotesis memaparkan bahwa Social Support yakni salah satu unsur yang memiliki pengaruh terhadap Worklife Balance.

Kata Kunci: *Social Support, Worklife Balance, Pegawai Negeri Sipil.*

A. Pendahuluan

Seorang PNS membutuhkan work-life balance karena pekerjaan di sektor pemerintahan seringkali melibatkan tanggung jawab yang kompleks, pelayanan publik yang menuntut, dan tekanan dari berbagai pihak, termasuk masyarakat, atasan, dan regulasi pemerintah. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menyebabkan stress yang berkepanjangan, kelelahan, hingga menurunnya produktivitas serta kualitas pelayanan publik. PNS di DPMPTSP bertugas melayani masyarakat, investor, dan pelaku usaha dengan berbagai kebutuhan administrasi, seperti perizinan, investasi, dan pelayanan informasi. Beban kerja ini sering kali bersifat customer-oriented dengan tuntutan untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan ramah. Sebagai bagian dari upaya pemerintah meningkatkan investasi daerah, PNS di bidang ini sering menghadapi target kinerja yang tinggi, seperti peningkatan jumlah investasi atau waktu penyelesaian layanan yang lebih cepat. PNS di DPMPTSP harus mampu berkomunikasi dengan berbagai pihak, mulai dari masyarakat umum, pengusaha, hingga pejabat pemerintahan. Hal ini menuntut kemampuan interpersonal yang baik dan kesabaran tinggi. Dalam konteks PNS, ada beberapa alasan mengapa Worklife Balance ini sangat penting Kesehatan Mental dan Fisik (Aliyah & Sulisworo Kusdiyati, 2021)

Sarafino menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara Worklife Balance dapat mengakibatkan dampak yang buruk terhadap kesehatan tubuh seperti tekanan darah yang tinggi, insomnia, atau bahkan depresi. Pegawai yang terjaga keseimbangan hidupnya akan lebih mampu berkonsentrasi dan melaksanakan tugas dengan lebih optimal, karena mereka tidak terbebani oleh stress yang berlebihan atau kelelahan. Oleh karena itu bagi PNS, menjaga work-life balance sangat penting untuk memastikan mereka dapat memberikan kinerja terbaiknya sambil menjaga kesehatan mental dan fisik yang optimal. Kurangnya Worklife Balance memiliki dampak terhadap penurunan kinerja dan peningkatan angka absensi karyawan. Menurut Sarafino, seorang pakar psikologi kesehatan, work-life balance penting karena dapat membantu mencegah stres berlebihan yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik. Ada beberapa alasan mengapa Worklife Balance ini sangat penting Kesehatan Mental dan Fisik. Sarafino menyatakan bahwa stres yang terus-menerus dikarenakan kesenjangan antara Worklife Balance dapat berakibat masalah yang mempengaruhi kesehatan fisik seperti tekanan darah yang tinggi, insomnia, atau bahkan depresi. Pekerja yang sering bekerja dalam kondisi yang penuh dengan tekanan cenderung rentan terhadap penurunan produktivitas serta dapat berakibat pekerja mengalami penurunan kualitas hidup dan kesulitan mempertahankan keseimbangan kehidupan bekerja dengan hidup pribadinya (Salsabila & Budiman, 2023)

Dari berbagai macam faktor yang memengaruhi Worklife Balance, Social Support adalah salah satu aspek yang memberikan pengaruh terhadap Worklife Balance seseorang. Menurut Leblebici (2012) Dukungan dari organisasi, keluarga, pasangan, dan orang tua adalah bentuk nyata dari Social Support. Social Support ini dapat menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Menurut Leblebici (2012) Dukungan dari organisasi, keluarga, pasangan, dan orang tua adalah bentuk nyata dari Social Support. Social Support ini dapat menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Adanya Social Support, pegawai diharapkan memiliki sikap - sikap yang positif dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang menghayati Social Support secara positif cenderung lebih kecil kemungkinannya untuk menunjukkan sikap negatif terhadap yang hadapi dalam kehidupan sehari-hari, dibandingkan dengan pegawai yang menghayati Social Support dalam jumlah yang sangat minim. (Lahey, 2007) (Naura Syifa Salsabila & Agus Budiman, 2023)

(Haririzky & Afiati, 2022) yang meneliti tentang studi korelasi antara Social Support dan Worklife Balance dengan hasil membuktikan bahwa diperoleh korelasi yang positif antara Social Support dan Worklife Balance pada orang yang sudah bekerja. Artinya, semakin besar Social Support yang diperoleh bahwa akan semakin besar Worklife Balance pada para pegawai sedangkan semakin rendah Social Support yang diperoleh bisa menyebabkan kecil nya Worklife Balance terhadap pegawai dan menjadi rawan berdampak pada fisik dan psikologis akibat tanggung jawab terhadap sektor pekerjaan dan keluarga.

Social Support dapat menjadi ajang untuk pegawai agar memperoleh dukungan dalam bentuk bantuan, informasi, atau saran. Dukungan sosial melindungi individu dari kemungkinan efek pemicu stress ketika inisiatif dukungan diintegrasikan ke dalam sistem sosial. Hal ini menekankan bahwa Dukungan Sosial mencegah dampak negatif stress terhadap kejadian stress Cohen & Wills (1985).

Dukungan Sosial mencakup dukungan di tempat kerja dan dukungan terkait keluarga (Brough & Pears, 2004). Dalam Penelitian Nurhabiba (2020) Social Support memiliki kemampuan untuk meningkatkan aspek PLEW (Personal Life Enhancement of Work). Dimensi ini membahas sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Misalnya, jika seseorang memiliki kehidupan pribadi yang menyenangkan, hal ini dapat menyebabkan suasana hati mereka di tempat kerja menjadi menyenangkan. Minimnya penelitian yang meneliti tentang Social Support dan Work life Balance ini pada PNS. Hal ini menjadikan kedua variabel tersebut dipilih dan berpotensi memberikan kontribusi yang baru dalam memahami Worklife Balance PNS di DPMPTSP Kota Bandung. Penelitian mengenai Worklife Balance dan Social Support kebanyakan berfokus terhadap sektor swasta. Di konteks PNS, khususnya di DPMPTSP Kota Bandung, penelitian perihal pengaruh antara Social Support dan Worklife Balance masih sangat terbatas. Minimnya penelitian di sektor ini membuka peluang untuk memberikan kontribusi baru dalam memahami dinamika work-life balance pada PNS di sektor ini.

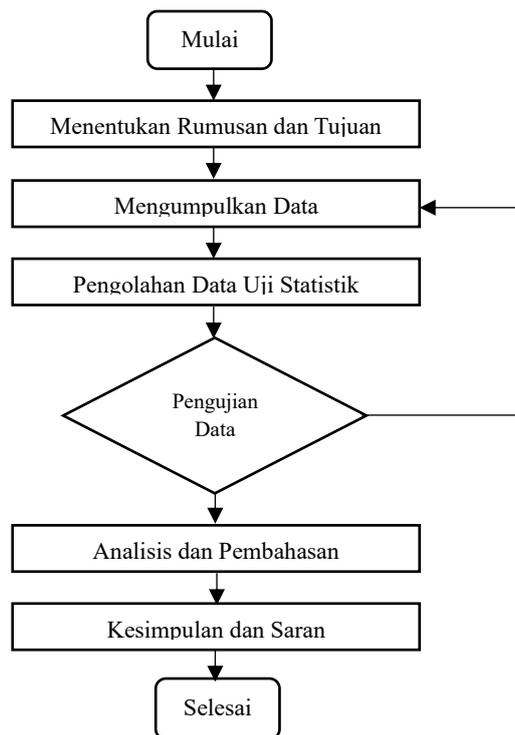
Worklife balance yang terganggu mengakibatkan akibat negatif terhadap kinerja Pegawai. Pekerja atau yang mempunyai Worklife Balance yang unggul akan memperbesar konsentrasi dan berdedikasi ketika bekerja. Pekerja yang mempunyai Worklife Balance yang unggul cenderung lebih sehat secara psikis dan tubuh. Dalam konteks PNS, ada beberapa alasan mengapa Worklife Balance ini sangat penting Kesehatan Mental dan Fisik. Sarafino menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara Worklife Balance dapat mengakibatkan dampak yang buruk terhadap kesehatan tubuh seperti tekanan darah yang tinggi, insomnia, atau bahkan depresi. Pegawai yang terjaga keseimbangan hidupnya akan lebih mampu berkonsentrasi dan melaksanakan tugas dengan lebih optimal, karena mereka tidak terbebani oleh stress yang berlebihan atau kelelahan. Oleh karena itu bagi PNS, menjaga work-life balance sangat penting untuk memastikan mereka dapat memberikan kinerja terbaiknya sambil menjaga kesehatan mental dan fisik yang optimal.

B. Metode

Artikel ini termasuk dalam kategori *original research* karena penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data baru melalui survei terhadap PNS DPMPTSP Kota Bandung. Penelitian dalam artikel ini menggunakan metode teknik analisis linier sederhana dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah PNS DPMPTSP Kota Bandung yang berjumlah 28 orang.

Adapun teknik sampling yang digunakan yaitu *Total Sampling*. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020), metode *total sampling* adalah prosedur penentuan *sample* dimana seluruh anggota populasi diikutsertakan selaku *sample* penelitian. Penerapan teknik ini lazim dilaksanakan jika total populasi relatif terbatas, yakni lebih sedikit dari 30 individu, atau dalam konteks penelitian yang menghendaki penyamarataan dengan tingkat eror yang sangat rendah.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono (2022) uji regresi adalah kajian yang digunakan dalam memprediksi dan mengukur nilai dan pengaruh satu variabel terhadap variabel lain bertujuan untuk mengukur arah hubungan dan pengaruh secara kuantitatif dari variabel *dependen* (*Social Support*) dengan variabel *independen* (*Worklife Balance*).



Gambar 1. Tahapan Riset

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Hipotesis Social Support (X) Terhadap Worklife Balance (Y)

Berikut temuan penelitian pengaruh *Social Support* terhadap *Worklife Balance* pada PNS DPMPTSP Kota Bandung melalui pengujian statistik menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana yang dijelaskan pada gambar 1.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.274	.246	6.013

a. Predictors: (Constant), Social Support

Gambar 1. Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan tabel tersebut didapatkan kekuatan pengaruh *Social Support* terhadap *Work Life Balance* pada PNS di DPMPTSP Kota Bandung Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Dan Non Perizinan A,B,C yaitu dengan nilai *R Square* sebesar 0.274 atau jika dipersentasekan menjadi 27.4%. Sedangkan 72,6% Variabel *Work Life Balance* dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.615	1	354.615	9.807	.004 ^b
	Residual	940.100	26	36.158		
	Total	1294.714	27			

a. Dependent Variable: Work Life Balance

b. Predictors: (Constant), Social Support

Gambar 2. Hasil Analisis Regresi

Dari hasil pengujian *statistic* didapatkan nilai signifikansi yaitu 0.04. Dengan mengacu pada norma yang ada yaitu apabila nilai signifikansi $< .005$ bahwa bisa dikonklusikan *variable X (Social Support)* memiliki pengaruh terhadap *variable Y (Worklife Balance)* namun apabila nilai signifikansi $> .005$ bahwa bisa dikonklusikan *variable X (Social Support)* tidak memiliki pengaruh terhadap *variable Y (Worklife Balance)*.

Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan tingginya *Social Support* yang dipersepsikan oleh pegawai negeri sipil berpotensi membuat mereka merasa nyaman, didukung, dan dicintai. Dukungan sosial yang tinggi ini terbukti memiliki pengaruh yang besar terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis individu, khususnya dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan dan stres. Dukungan emosional dapat membantu mengurangi WIPL (*Work Interference With Personal Life*) dengan cara memberikan rasa nyaman dan ketenangan. *Social Support* di lingkungan kerja juga memiliki fungsi perlindungan yang sangat penting. *Social Support* yang kuat bertindak sebagai penahan atau pelindung terhadap dampak negatif stres, membantu pegawai menjaga kesehatan mental serta menekan kemungkinan gangguan fisik yang mungkin timbul akibat stres pekerjaan. Ketika pegawai merasa diterima dan dihargai secara emosional, mereka cenderung terlibat lebih aktif dalam kegiatan organisasi dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, *Social Support* yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memperkuat hubungan interpersonal, serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi.

Dalam konteks ini, semakin kuat *Social Support* yang dipersepsikan individu, semakin besar kemampuannya dalam mengatasi permasalahan, sehingga meminimalkan dampak tekanan kerja. Ketika pegawai merasa didukung secara emosional, mereka cenderung lebih mampu mengelola stres pekerjaan dan memisahkan masalah pekerjaan dari kehidupan pribadi. Dukungan instrumental dapat mengurangi PLIW (*Personal Life Interference With Work*) dengan cara membantu pegawai mengatasi masalah pribadi yang berdampak pada pekerjaan. Misalnya, bantuan dari teman dalam mencari solusi atas masalah keuangan dapat mengurangi beban pikiran pegawai. Dukungan kebersamaan dapat meningkatkan PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) Dan (WEPL) *Work Enhancement Of Personal Life* ini dengan cara memberikan rasa kebahagiaan dan kepuasan. Interaksi sosial yang positif dapat meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Berdasarkan teori Fisher, tingginya tingkat *Work Life Balance* pada individu menandakan keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fisher menekankan bahwa keseimbangan ini memungkinkan individu merasakan kepuasan lebih tinggi terhadap pekerjaannya, yang kemudian berdampak pada peningkatan loyalitas, kinerja, serta kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. *Social Support* yang tinggi di lingkungan kerja tidak hanya berdampak positif pada kesehatan mental dan fisik individu, tetapi juga mendukung suasana kerja yang lebih kondusif, meningkatkan kinerja pegawai, dan pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas instansi secara keseluruhan, PNS Yang mempersepsikan *Social Support* dengan tinggi.

Work Life Balance di lingkungan kerja ini tidak hanya berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga membantu pegawai mengelola peran mereka dengan lebih baik, khususnya dalam mengurangi konflik antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. Dengan

keseimbangan yang tinggi, pegawai dapat menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih efektif, mengurangi tingkat stres, dan menjaga kesehatan mental serta fisik mereka. Tingginya tingkat *Work Life Balance* pada individu menandakan keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fisher menekankan bahwa keseimbangan ini memungkinkan individu merasakan kepuasan lebih tinggi terhadap pekerjaannya, yang kemudian berdampak pada peningkatan loyalitas, kinerja, serta kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan membantu pegawai mengurangi kelelahan serta menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif dan harmonis, di mana setiap individu dapat berkembang optimal. *Work Life Balance* yang baik berdampak positif tidak hanya pada kesejahteraan individu tetapi juga pada produktivitas dan kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan. Dukungan emosional dapat meningkatkan aspek WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) memberikan dampak positif pekerjaan terhadap kehidupan pribadi. Rasa dihargai dan didukung dapat memberikan motivasi sehingga pegawai negeri sipil lebih bersemangat untuk menerapkan ilmu dan pengalaman kerja dalam kehidupan pribadi. Dukungan instrumental dapat meningkatkan aspek PLIW (*Personal Life Interference With Work*) dapat memberikan bantuan dalam mengatasi masalah pribadi, misalnya masalah keuangan, dapat mengurangi tekanan yang dapat mengganggu kinerja kerja. Dukungan Informasional dapat meningkatkan WIPL (*Work Interference With Personal Life*) dan PLIW (*Personal Life Interference With Work*) dengan memberikan Informasi yang relevan dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang terkait dengan pekerjaan maupun kehidupan pribadi, sehingga mengurangi konflik antara keduanya.

Uji Regresi didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,274 atau jika dipersentasekan menjadi 27,4%. Sedangkan 72,6 % *Work Life Balance* dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh variabel yang lain. Artinya pengaruh *Social Support* terhadap *Work Life Balance* itu sebesar 27,4% sedangkan 72,6% sisanya itu dapat dijelaskan ataupun dipengaruhi oleh variabel lain yang bisa mempengaruhi *Work Life Balance*. *Social Support* yang tinggi dapat meningkatkan WEPL dan PLEW karena memberikan motivasi, sehingga memungkinkan pegawai negeri sipil untuk meraih keseimbangan kehidupan baik di pekerjaan maupun di kehidupan pribadi serta *Social Support* yang tinggi dapat mengurangi WIPL dan PLIW ketika pegawai negeri sipil merasa didukung oleh lingkungan sosialnya, baik di tempat kerja maupun di luar, mereka cenderung lebih mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mengurangi konflik antara keduanya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Kesimpulan Pengaruh *Social Support* terhadap *Worklife Balance* pada PNS DPMPTSP Kota Bandung Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Dan Non Perizinan A,B,C. Dengan uji regresi linier sederhana menunjukkan pengaruh antara *Social Support* terhadap *Worklife Balance*, dengan kontribusi variabel *Social Support* terhadap *Worklife Balance* sebesar 0.274. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi *Social Support* terhadap *Worklife Balance* Sebesar 27.4%. Bagi penelitian seterusnya peneliti menyarankan untuk mengambil variabel lain selain *Social Support*, dikarenakan 72.6% itu masih bisa dipengaruhi oleh variabel lain seperti *Work Family Conflict*, *Work Engagement* ataupun *Work Family Balance* yang berkemungkinan untuk memiliki pengaruh terhadap variabel *Worklife Balance*. Selanjutnya, metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sehingga menimbulkan banyak keterbatasan, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan metode analisis kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang lebih spesifik dari subjek penelitian selanjutnya.

Ucapan Terimakasih

1. Orang tua saya yaitu Bapak Dede dan Ibu Evi yang selalu mendorong dukungan dan motivasi pada setiap *progress* pengerjaan skripsi ini.
2. Teh Anna Rozana S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan arahan bimbingan dari awal skripsi ini dimulai sampai selesai.
3. Teh Dinda Dwarawati S.Psi., M.Psi., selaku wali dosen yang sudah memberi arahan dan bimbingan selama peneliti kuliah.
4. Para pegawai negeri sipil yang berasal dari DPMPTSP Kota Bandung Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Dan Non Perizinan A,B,C yang ikut serta menjadi partisipan pada penelitian ini.
5. Shafira Auliya yang selalu menemani *progress* pengerjaan skripsi sejak awal sampai selesai serta selalu mendorong dukungan, semangat serta doa.
6. Barista dari *Hous Of Noire* yang menemani dan memberikan semangat serta dukungan saat proses pengerjaan skripsi.
7. Teman teman satu fakultas yang menemani proses pengerjaan skripsi dan memberikan semangat serta dukungan yaitu Iky Novian dan Satrio.
8. Para sahabat yaitu Rayhan, Oji, Diffa, Fadhil, Reza, Tarell, menemani proses pengerjaan skripsi dan memberikan dukungan semangat.
9. Seluruh teman teman yang berasal dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung.

Daftar Pustaka

- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 8(2), 88-94.
- Hendra, Djaja, and Bhenu Artha. 2023. "Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur". *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3 (3):11320-30.
- Lestari, B. A. (2018). *Pengaruh dukungan sosial, stress dan sabar terhadap psychological well being ibu dewasa madya pasca anaknya menikah* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Leblebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity: case study of a bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*, 1(1), 38-49.
- Lahey, B.B. (2007). *Psychology: an introduction*, ninth edition.
- Haryrizki, A. D. (2022). Pilihan Karier dan Keluarga pada Wanita: Studi Korelasi Dukungan Sosial dan Work Life Balance. *Jurnal Sudut Pandang*, 2(12), 160-167.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277-295.
- Oludayo, Akinrole Olumuyiwa, and Dare Ojo Omonijo. "Work-life balance: The relevance of social support." *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 3 (2020): 1-10.
- Sarafino, B. N. (2011). *Psikologi sosial*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sarafino, E. P. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. Wiley.
- Aliyah, P. N., & Sulisworo Kusdiyati. (2021). Pengaruh Perceived Social Support terhadap Psychological Distress pada Remaja SMA di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 59–68. <https://doi.org/10.29313/jrp.v1i1.226>

Naura Syifa Salsabila, & Agus Budiman. (2023). Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung. *Jurnal Riset Psikologi*, 5 5–60. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.2058>

Salsabila, N. S., & Budiman, A. (2023). Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung. *Jurnal Riset Psikologi*, 55–60. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.2058>