

HUBUNGAN *FAMILY SUPPORT* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA IBU PEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA

Fajrah Fadhilla¹, Ayu Lodiana²

^{1,2}Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Potensi Utama

E-mail: fadhilla.fajrah.1@gmail.com¹, lodianaayu21@gmail.com²

Abstrak

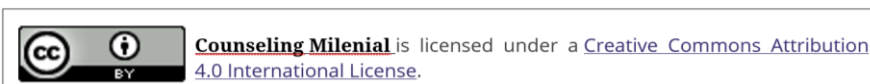
Work-life balance menjadi tantangan bagi ibu pekerja, terutama di perusahaan swasta yang memiliki tuntutan kerja tinggi. Dukungan keluarga (*family support*) diduga berperan penting dalam membantu ibu pekerja mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *family support* dengan *work-life balance* pada ibu pekerja di perusahaan swasta di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sampel penelitian berjumlah 200 ibu pekerja yang bekerja di perusahaan swasta di Kota Medan, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner *Family Support Scale* (FSS) dan *Work-Life Balance Scale* (WLBS). Analisis data menggunakan uji korelasi Pearson untuk melihat hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *family support* dan *work-life balance* pada ibu pekerja ($r = 0,68$, $p < 0,01$). Artinya, semakin tinggi dukungan keluarga semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh ibu pekerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peran keluarga dalam membantu ibu pekerja mengelola perannya secara lebih seimbang.

Kata Kunci: *family support*, *work-life balance*, ibu pekerja, perusahaan swasta

Abstract

Work-life balance is a challenge for working mothers, especially in private companies with high job demands. Family support is believed to play a crucial role in helping working mothers achieve a balance between their work and personal lives. This study aims to examine the relationship between family support and work-life balance among working mothers in private companies in Medan, Indonesia. This research employs a quantitative correlational approach. The sample consists of 200 working mothers employed in private companies in Medan, selected using purposive sampling. Data collection was conducted using the Family Support Scale (FSS) and the Work-Life Balance Scale (WLBS). Pearson correlation analysis was used to determine the relationship between these two variables. The results show a significant positive correlation between family support and work-life balance ($r = 0.68$, $p < 0.01$). This indicates that the higher the family support, the better the work-life balance experienced by working mothers. These findings highlight the crucial role of family in assisting working mothers in managing their dual roles more effectively.

Keywords: *family support*, *work-life balance*, working mothers, private companies



PENDAHULUAN

Di era modern ini, peluang wanita untuk mendapatkan pengetahuan dan pendidikan tinggi, membuat wanita mampu memiliki keterampilan dalam dunia kerja. Pendidikan tidak hanya memberdayakan tetapi juga telah memberi perempuan untuk memiliki karier yang kuat. Berkembangnya pengetahuan menjadi pemicu para pekerja wanita memiliki peluang

yang sama untuk hadir dalam dunia kerja setara dengan laki-laki. Akan tetapi bagi para wanita hal ini memang menjadi sebuah tantangan karena harus melakukan banyak tugas di rumah dan juga kantor.

Peran karyawan perempuan terutama ibu pekerja di dalam organisasi tidak dapat lagi dipandang sebelah mata, seiring dengan meningkatnya kesadaran akan kesetaraan *gender*. Banyak ibu yang memilih untuk tetap bekerja setelah memiliki anak, baik di sektor formal maupun informal. Peran ibu pekerja saat menjadi semakin kompleks, dimana harus menjalankan dua tugas penting, yaitu sebagai pekerja professional dan sebagai ibu dalam suatu keluarga.

Terutama bagi ibu pekerja yang bekerja di instansi pemerintah seperti Dinas Pariwisata Medan. Tantangan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga semakin terasa. Dalam konteks ini, *work life balance* menjadi isu yang semakin penting. *Work life balance* merujuk pada upaya untuk menciptakan keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu untuk kehidupan pribadi, termasuk keluarga.

Menurut (Zahra et al., 2024) *work life balance* adalah sebuah konsep penting di kehidupan modern dimana manusia mengupayakan keseimbangan antara kehidupan personal maupun kehidupan dalam dunia kerja. Menurut Waters dan Bardeel, 2006 dalam (S. & S.N., 2023) mengemukakan bahwa *work life balance* dapat didefinisikan sebagai tujuan yang memungkinkan seseorang untuk secara efektif menangani berbagai tugas baik di rumah maupun di lingkungan kerja. Keseimbangan ini merupakan kondisi kesejahteraan yang ditentukan dan dicapai oleh individu itu sendiri.

Ibu pekerja sering menghadapi tantangan dalam membagi waktu dan energi antara pekerjaan serta peran domestik di rumah. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya kualitas hidup (Greenhaus & Beutell, 1985). Dukungan keluarga memainkan peran penting dalam membantu ibu pekerja mengatasi tuntutan ganda tersebut (Hill, 2005).

Work-life balance penting bagi kesejahteraan ibu pekerja serta produktivitas dalam pekerjaan. Untuk membantu para ibu bekerja dapat seimbang menjalani hidup dibutuhkan adanya *family support*. *Family support* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bantuan praktis, emosional, dan sosial yang diberikan oleh anggota keluarga kepada orang

lain; dukungan ini sangat penting untuk perkembangan psikologis dan sosial selama masa hidup seseorang. Selain meningkatkan kesejahteraan pribadi, dukungan ini membantu orang mengembangkan identitas dan menjadi lebih adaptif ketika menghadapi rintangan dalam hidup. (Zhang et al., 2023)

Family support, yang mencakup dukungan emosional, finansial, dan praktis dari pasangan atau anggota keluarga lainnya, dapat membantu ibu pekerja mengelola peran secara lebih seimbang (Voydanoff, 2007).

Dalam konteks perusahaan swasta, tantangan *work-life balance* semakin besar karena tuntutan kerja yang lebih kompetitif dan fleksibilitas kerja yang terbatas. Banyak ibu pekerja harus menghadapi jam kerja yang panjang, tekanan target, serta ekspektasi tinggi dari atasan. Tanpa dukungan keluarga yang memadai, kondisi ini dapat menyebabkan stres yang berkepanjangan dan berdampak pada kesehatan mental serta kinerja kerja. Oleh karena itu, memahami sejauh mana dukungan keluarga dapat membantu ibu pekerja dalam mencapai keseimbangan hidup dan kerja menjadi hal yang penting.

Selain itu, budaya kerja di Indonesia masih cenderung memiliki peran gender yang kuat, di mana perempuan diharapkan tetap memiliki tanggung jawab utama dalam mengurus keluarga meskipun bekerja. Dengan adanya *family support* yang cukup, ibu pekerja dapat merasa lebih dihargai dan didukung dalam menjalani kedua peran tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengeksplorasi hubungan antara *family support* dengan *work-life balance* pada ibu pekerja di perusahaan swasta Kota Medan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Metode ini dipilih karena memungkinkan analisis hubungan antara variabel *family support* dan *work-life balance*. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana tingkat dukungan keluarga mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan ibu pekerja.

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah ibu pekerja di perusahaan swasta di Kota Medan. Sampel penelitian berjumlah 200 orang yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Teknik ini digunakan untuk memastikan bahwa responden memiliki karakteristik yang

sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu ibu pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga dan pekerjaan secara bersamaan.

3. Instrumen Penelitian

Data Penelitian adalah segala informasi yang diperlukan untuk memecahkan suatu masalah Penelitian (Sugiyono, 2017). Instrument pengumpulan data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah kuisioner. Pengertian kuisioner menurut (Sugiyono, 2017) adalah suatu Teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian kepada responden serangkaian atau penjelasan tertulis atas jawaban.

Data dikumpulkan menggunakan alat ukur berupa kuisioner skala *Likert*. Skala *Likert* adalah metode yang umum digunakan dalam penelitian sosial untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap suatu pernyataan. Dalam skala ini, responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan tertentu dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Skala ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang lebih mendalam mengenai sikap dan pandangan responden.

3.1. *Family Support Scale (FSS)*

Menurut (Procidano & Heller, 1983) FSS dapat mengukur tingkat dukungan keluarga. Skala ini mencakup berbagai aspek dukungan seperti dukungan emosional, finansial, dan praktis yang diberikan oleh keluarga kepada ibu pekerja.

3.2. *Work-Life Balance Scale (WLBS)*

Menurut (Fisher et al., 2009) WLBS dapat mengukur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Instrumen ini digunakan untuk mengidentifikasi seberapa efektif ibu pekerja dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan uji korelasi Pearson dengan bantuan *software SPSS*. Uji korelasi ini digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara *family support* dan *work-life balance*. Dengan pendekatan statistik ini, penelitian dapat menunjukkan apakah *family support* memiliki dampak signifikan terhadap *work-life balance* ibu pekerja.



HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *family support* dan *work-life balance* ($r = 0,68$, $p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima oleh ibu pekerja, semakin besar kemungkinan dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Lebih lanjut, analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *family support* yang tinggi dan *work-life balance* yang relatif baik. Responden yang memiliki pasangan atau anggota keluarga yang aktif memberikan dukungan cenderung merasa lebih mampu mengelola waktu dan tanggung jawab secara optimal. Sebaliknya, ibu pekerja yang melaporkan rendahnya dukungan keluarga menunjukkan tingkat *work-life balance* yang lebih rendah.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil ini menunjukkan bahwa ibu pekerja yang mendapatkan dukungan keluarga lebih tinggi memiliki *work-life balance* yang lebih baik. Dukungan keluarga, baik dalam bentuk bantuan praktis, emosional, maupun finansial, membantu ibu pekerja mengelola tuntutan kerja dan peran domestik dengan lebih efektif (Frone, 2003). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *family support* berperan penting dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan hidup ibu pekerja (Carlson et al., 2009).

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramdhania & Yuniasanti, 2023) yaitu salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi *work life balance* adalah *family support*, untuk mencapai *work life balance*, terutama bagi ibu pekerja, seringkali memerlukan dukungan dari keluarga dalam berbagai bentuk dukungan. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa *family support* adalah dukungan seumur hidup yang diberikan oleh anggota keluarga kepada keluarga lainnya dengan memberikan dukungan berupa bantuan secara langsung atau tidak langsung sehingga merasakan adanya kenyamanan dan merasa di pedulikan.

Selain itu, Penelitian yang dilakukan oleh (Trisnawati, 2023) Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan mengenai hipotesis penelitian telah diterima dengan hasil



analisis penelitian menunjukkan nilai $F= 87,352$ dengan $P= 0,000$ dan *Pearson correlation* yaitu $0,738$ dengan $p= 0,000$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan antara variabel *family support* dan *work life balance*. Semakin tinggi *family support* yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat *work life balance* pada wanita karier. Sebaliknya jika *family support* yang diberikan kepada wanita karier rendah maka akan rendah pula tingkat *work life balance* pada wanita karier tersebut.

Begitupun Penelitian yang dilakukan oleh (Theresia Ngangi et al., 2023) didapatkan juga *family support* sangat berhubungan dengan *work life balance*, sehingga semakin tinggi *family support* akan diikuti dengan *work life balance* sebaliknya juga, semakin tinggi *work life balance* akan diikuti dengan *family support*.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa bentuk dukungan yang paling berpengaruh terhadap *work-life balance* adalah dukungan emosional dan dukungan praktis. Ibu pekerja yang merasa didukung secara emosional oleh pasangan dan keluarga cenderung lebih mampu mengatasi tekanan pekerjaan dan mengelola tanggung jawab rumah tangga dengan lebih baik. Dukungan praktis, seperti bantuan dalam mengurus anak atau pekerjaan rumah tangga, juga terbukti membantu ibu pekerja mencapai keseimbangan yang lebih baik.

Dukungan suami memiliki peranan penting dalam membantu ibu pekerja mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Suami yang memberikan dukungan emosional dan praktis kepada istrinya dapat membantu mengurangi tingkat stres yang dialami ibu pekerja. Dukungan dalam bentuk pembagian tugas rumah tangga, seperti membantu mengurus anak atau pekerjaan rumah, memungkinkan ibu pekerja untuk lebih fokus pada pekerjaannya tanpa merasa terbebani oleh tanggung jawab domestik yang berlebihan. Selain itu, dukungan emosional dalam bentuk pemahaman dan apresiasi dari suami juga meningkatkan kepuasan hidup dan kesejahteraan psikologis ibu pekerja, yang pada akhirnya berdampak pada keseimbangan kerja dan kehidupan.

Selain dukungan suami, keberadaan pengasuh anak juga berkontribusi signifikan terhadap *work-life balance* ibu pekerja. Pengasuh anak memungkinkan ibu pekerja untuk menjalankan tugas pekerjaan tanpa merasa khawatir terhadap kondisi anak di rumah. Dengan adanya pengasuh yang dapat dipercaya, ibu pekerja memiliki



fleksibilitas lebih dalam mengatur jadwal kerja serta menghindari perasaan bersalah karena meninggalkan anak saat bekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ibu pekerja yang memiliki akses ke layanan pengasuhan anak yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan *work-life balance* yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak memiliki pengasuh anak. Oleh karena itu, pengasuh anak menjadi solusi penting dalam membantu ibu pekerja menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan keluarga.

Di sisi lain, penelitian ini menemukan bahwa faktor-faktor eksternal seperti budaya kerja di perusahaan dan kebijakan fleksibilitas kerja juga turut memengaruhi *work-life balance* ibu pekerja. Responden yang bekerja di perusahaan yang memiliki kebijakan kerja fleksibel cenderung melaporkan tingkat *work-life balance* yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang bekerja di lingkungan kerja yang kaku. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun family support berperan penting, faktor organisasi juga memiliki dampak terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan ibu pekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *family support* dan *work-life balance* pada ibu pekerja di perusahaan swasta Kota Medan. Semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima, semakin tinggi tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh ibu pekerja. Dukungan keluarga, terutama dalam bentuk dukungan emosional dan praktis, terbukti memiliki peran besar dalam membantu ibu pekerja mengelola tanggung jawab kerja dan rumah tangga secara lebih efektif.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kebijakan perusahaan terkait fleksibilitas kerja turut memengaruhi *work-life balance* ibu pekerja. Oleh karena itu, keseimbangan kerja dan kehidupan ibu pekerja tidak hanya ditentukan oleh dukungan keluarga, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Selain faktor dukungan keluarga, peraturan di perusahaan juga menjadi elemen penting dalam mendukung *work-life balance* ibu pekerja. Kebijakan seperti cuti melahirkan yang cukup, fleksibilitas jam kerja, serta fasilitas seperti ruang laktasi dapat



memberikan kemudahan bagi ibu pekerja dalam mengelola perannya di tempat kerja dan di rumah. Perusahaan yang menerapkan kebijakan ramah keluarga cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan sejahtera karena merasa didukung dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu.

B. Saran

Bagi ibu pekerja disarankan untuk membangun komunikasi yang baik dengan keluarga agar mendapatkan dukungan yang lebih efektif. Selain itu, ibu pekerja juga dapat mencari strategi manajemen waktu yang lebih baik agar dapat menjalani peran kerja dan keluarga dengan seimbang.

Bagi keluarga, anggota keluarga, khususnya pasangan, diharapkan lebih aktif dalam memberikan dukungan emosional dan praktis kepada ibu pekerja. Dengan adanya dukungan yang cukup, ibu pekerja dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Bagi perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan fleksibilitas kerja untuk membantu ibu pekerja mencapai *work-life balance* yang lebih baik. Kebijakan seperti *work from home* atau jam kerja fleksibel dapat membantu ibu pekerja mengelola peran dengan lebih optimal.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi *work-life balance*, seperti budaya kerja, tingkat stres, atau kebijakan kesejahteraan karyawan.

Adanya hasil penelitian ini, diharapkan kesadaran akan pentingnya *family support* dalam *work-life balance* semakin meningkat, baik di kalangan ibu pekerja, keluarga, maupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bardoel, E. A. (2006). *Work-Life Balance: A Review of the Meaning and Implications*. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 363-382.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2009). *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.



- Frone, M. R. (2003). Work-Family Balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Procidano, M. E., & Heller, K. (1983). Measures of Perceived Social Support from Friends and from Family: Three Validation Studies. *American Journal of Community Psychology*, 11(1), 1-24.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Voydanoff, P. (2007). *Work, Family, and Community: Exploring Interconnections*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Zhang, Y., et al. (2023). *Work-Life Balance Among Working Mothers: A Cross-Cultural Study*. *Journal of Work and Family Studies*, 12(3), 45-60.
- Zahra, N., et al. (2024). *The Role of Family Support in Enhancing Work-Life Balance for Women in Corporate Sectors*. *Asian Journal of Social Psychology*, 19(2), 78-95.