

Nomor Skripsi: 1232/SKRIPSI/PSI-FIP/05-2024

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT  
TERHADAP WORK-FAMILY BALANCE  
PADA IBU BEKERJA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Disusun oleh:

**Nadira Ananda Thamrin**

1804638

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

**2024**

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT  
TERHADAP WORK-FAMILY BALANCE  
PADA IBU BEKERJA**

Oleh

Nadira Ananda Thamrin

NIM 1804638

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Pendidikan Indonesia

© Nadira Ananda Thamrin  
Universitas Pendidikan Indonesia  
April 2024

©Hak Cipta dilindungi undang-undang.  
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian dengan dicetak ulang,  
difoto kopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

**LEMBAR PENGESAHAN**

**Nadira Ananda Thamrin**

NIM. 1804638

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT  
TERHADAP WORK-FAMILY BALANCE  
PADA IBU BEKERJA**

Disetujui dan Disahkan oleh:

**Pembimbing I**



Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd

NIP. 19780312 200501 2 002

**Pembimbing II**



Anastasia Wulandari, S.Psi., M. Psi., Psikolog

NIP. 19780208 200604 2 002

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Psikologi**



**Dr. Sri Maslihah, S. Psi., M.Psi., Psikolog**

NIP. 19700726 2003122001

**SKRIPSI INI TELAH DIUJIKAN PADA:**

Hari, tanggal : Rabu, 22 Mei 2024

Waktu : 08.00-09.00

Tempat : Ruang Sidang 3

Para penguji terdiri dari:

**Penguji I,**




Drs. IIM. Enkos Kosasih, M.Pd  
NIP. 1961100 2198403 1 004

**Penguji II,**



Sitti Chotdijah, M.A., Psikolog  
NIP. 19771205 200604 2 001

**Penguji III,**



Anastasia Wulandari, S.Psi., M. Psi., Psikolog  
NIP. 19780208 200604 2 002

**Peneliti,**



Nadira Ananda Thamrin  
NIM. 1804638

ii

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work-Family Balance* pada Ibu Bekerja**” serta seluruh isi dari skripsi ini sepenuhnya karya saya. Saya tidak mengutip ataupun menjiplak karya milik orang lain. Dengan pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab apabila ditemukan pelanggaran terhadap keaslian dalam skripsi saya.

Bandung, April 2024



Nadira Ananda Thamrin

NIM.1804638

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan gelar sarjana program studi psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia. Skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work-Family Balance* pada Ibu Bekerja**”.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Peneliti memohon maaf apabila ada kesalahan, peneliti mengharapkan adanya saran maupun kritik yang bersifat untuk penyempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat.

Bandung, April 2024



Nadira Ananda Thamrin

NIM.1804638

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala izin-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Dalam proses penyusunan skripsi ini peneliti mendapatkan banyak bantuan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti ucapkan rasa besar kasih kepada:

1. Ibu Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog selaku ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan yang sudah memberikan banyak sekali ilmu yang bermanfaat serta dorongan untuk menempuh dan menyelesaikan pendidikan;
2. Ibu Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah memberikan banyak sekali masukan dan bantuan untuk dapat menyelesaikan pengerjaan skripsi ini;
3. Ibu Anastasia Wulandari, S.Psi., M. Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing II sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang sudah memberikan banyak sekali masukan dan bantuan untuk dapat menyelesaikan pengerjaan skripsi ini;
4. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan banyak sekali ilmu teoritis maupun praktis baik di dalam kelas maupun diluar kelas sejak semester satu hingga saat ini;
5. Bapak / Ibu Dewan Skripsi yang dalam penelitian ini sudah memberikan bimbingan kepada peneliti.
6. Ibu Mia Artini, S.Pd., Kang Ali Rosid, A.Ma. Pust., dan Kang Agung, selaku Staf Program Studi Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia yang telah banyak membantu peneliti dalam keperluan administrasi terkait perkuliahan dan penelitian dari awal hingga akhir perkuliahan.
7. Bapak Budi Syakir Thamrin dan Ibu Widyawati selaku orang tua yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, serta kasih sayang dan doa yang tidak pernah putus kepada peneliti. Serta Salsabila Laraswati Thamrin (Kakak),

Asrori Hudri Hariri (Kakak Ipar) dan Xabia Arisha Hariri (Keponakan) yang telah memberikan dukungan dan doa kepada peneliti.

8. Teman-teman dan sahabat yang sudah memberikan dukungan serta menjadi tempat untuk keluh kesah.
9. Kepada para responden yang telah bersedia untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
10. Pihak-pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu-per-satu yang turut berpartisipasi dalam membantu penyusunan skripsi ini, peneliti ucapkan terima kasih banyak.

Semoga semua arahan, dorongan, dan bantuan yang telah diberikan kepada peneliti, baik secara langsung maupun tidak langsung, mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT.

Bandung, April 2024



Nadira Ananda Thamrin

NIM.1804638



## ABSTRAK

**Nadira Ananda Thamrin (1804638).** Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work-Family Balance* pada Ibu Bekerja. Skripsi. Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung (2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work-Family Balance* pada Ibu Bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Responden pada penelitian alat ukur yang digunakan kuesioner ini adalah 385 orang ibu yang bekerja. Dua instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *perceived organizational support* diadaptasi oleh Nova (2022) dan *work-family balance* yang dimodifikasi oleh Novenia dan Ratnaningsih (2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *snowball sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *work-family balance* pada ibu bekerja. Besarnya pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work-family balance* pada ibu bekerja sebesar 72.8%, dan 27.2% lainnya berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *Perceived organizational support*, *work-family balance*, ibu bekerja

## **ABSTRACT**

***Nadira Ananda Thamrin (1804638).*** *The effect of perceived organizational support on work-family balance in working mother. Psychology Study Program, Faculty of Education Science, Indonesia University of Education. Bandung (2024).*

*This research aims to determine the effect of Perceived Organizational Support on Work-Family Balance in Working Mothers. This research uses a quantitative approach with a correlational design. Respondents in the study were 385 working mothers. The two research instruments used in this research are perceived organizational support adapted by Nova (2022) and work-family balance modified by Novenia and Ratnaningsih (2017). The sampling technique used was snowball sampling. The data analysis technique used is simple linear regression analysis with the help of the SPSS version 25 program. The results of the research show that there is a negative and significant influence between perceived organizational support on work-family balance in working mothers. The magnitude of the influence of perceived organizational support on work-family balance in working mothers is 72.8%, and the other 27.2% comes from other variables not examined in this research.*

***Keywords:*** *Perceived organizational support, work-family balance, working mother*

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	i
LEMBAR PERNYATAAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR BAGAN .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	6
A. <i>Work-Family Balance</i> .....	6
1. Definisi <i>Work Family Balance</i> .....	6
2. Dimensi-Dimensi <i>Work Family Balance</i> .....	7
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Family Balance</i> .....	7
B. <i>Perceived Organization Support</i> .....	8
1. Definisi <i>Perceived Organization Support</i> .....	8
2. Dimensi-Dimensi <i>Perceived Organization Support</i> .....	9
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Perceived Organization Support</i> .....	11
4. Dampak <i>Perceived Organization Support</i> .....	11
C. Kerangka Pemikiran .....	12
D. Hipotesis .....	14

BAB III METODE PENELITIAN.....	15
A.    Desain Penelitian .....	15
B.    Populasi dan Sampel .....	15
1.    Populasi.....	15
2.    Sampel .....	15
C.    Variabel Penelitian .....	16
D.    Definisi Konseptual dan Operasional Variabel .....	16
E.    Instrumen Penelitian.....	17
1.    Instrumen <i>Perceived Organizational Support</i> .....	17
2.    Instrumen <i>Work-Family Balance</i> .....	20
F.    Teknik pengumpulan data .....	22
G.    Analisis Data .....	22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	25
A.    Hasil Analisis Deskriptif .....	25
1.    Gambaran Data Demografi Responden .....	25
2.    Gambaran <i>Perceived Organizational Support</i> Responden.....	27
3.    Gambaran <i>Work-Family Balance</i> Responden.....	31
B.    Hasil Uji Hipotesis Penelitian .....	34
1.    Hasil Uji Hipotesis.....	34
C.    Pembahasan .....	36
D.    Keterbatasan Penelitian .....	43
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....	44
A.    Kesimpulan.....	44
B.    Rekomendasi .....	44
DAFTAR PUSTAKA .....	46
LAMPIRAN .....	53

## DAFTAR BAGAN

Bagan 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	14
Bagan 3. 1 Desain Penelitian .....	15

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Hasil Uji Normalitas.....	23
---------------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blue Print Skala Perceived Organizational Support.....	18
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	19
Tabel 3. 3 Blue Print Skala Work-Family Balance .....	20
Tabel 3. 4 Skala Likert .....	21
Tabel 4. 1 Data Demografi Penelitian.....	25
Tabel 4. 2 Analisis Statistika Perceived Organizational Support .....	27
Tabel 4. 3 Norma Kategorisasi Instrumen Perceived Organizational Support .....	28
Tabel 4. 4 Kategorisasi Perceived Organizational Support Responden .....	28
Tabel 4. 5 Gambaran Dimensi-Dimensi Perceived Organizational Support.....	29
Tabel 4. 6 Uji Beda Perceived Organizational Support Berdasarkan Demografi .....	29
Tabel 4. 7 Analisis Statistika Work-Family Balance.....	31
Tabel 4. 8 Norma Kategorisasi Instrumen Work-Family Balance .....	31
Tabel 4. 9 Kategorisasi Work-Family Balance Responden.....	31
Tabel 4. 10 Gambaran Dimensi-Dimensi Work-Family Balance.....	32
Tabel 4. 11 Uji Beda Work-Family Balance Berdasarkan Demografi .....	33
Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis .....	35
Tabel 4. 13 Hasil Uji Determinasi Perceived Organizational Support terhadap Work-Family Balance.....	35
Tabel 4. 14 Koefisien Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work-Family Balance.....	35

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Pembimbing.....	54
Lampiran 2 Kartu Bimbingan .....	55
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	57
Lampiran 4 Hasil Pengambilan Data .....	61
Lampiran 5 Hasil Pengambilan Data Offline.....	82
Lampiran 6 Raw Score Variabel Penelitian .....	84
Lampiran 7 Bukti Pengambilan Data.....	108
Lampiran 8 Hasil Uji Demografi .....	109
Lampiran 9 Kategorisasi Variabel.....	116
Lampiran 10 Hasil Uji Dimensi .....	117
Lampiran 11 Hasil Uji Normalitas .....	119
Lampiran 12 Verifikasi Data .....	120



## DAFTAR PUSTAKA

- Adisa, T. A., Osabutey, E. L., & Gbadamosi, G. (2017). The implications of work-family balance among dual-earner couples: The case of medical practitioners in Nigeria. *Career Development International*, 22(4), 351-371. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2016-0154>
- Agustian, T., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediiasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(2), 52-62. <http://dx.doi.org/10.24036/jkmw0284930>
- Ananda, M. R. (2013). Self esteem antara ibu rumah tangga yang bekerja dengan yang tidak bekerja. *Cognicia*, 1(1).
- Anggraini, M. (2017). Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Job Satisfaction Dan Job Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PNS Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta). 1–21.
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variable Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177.
- Aristiyani, A., Nurdin, M. C. I., Assa, M. M. V., Sugiarti, L. R., & Suhariadi, F. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support Terhadap Keterlekatan Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Anggota Instansi X. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(3), 1188-1199. <https://doi.org/10.36312/jcm.v4i3.2046>
- Ayuningtyas, L., & Septarini, B. G. (2013). Hubungan family supportive supervision behaviors dengan work family balance pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1), 1-11.
- Azwar, S. (2015). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik (BPS). Diakses dari <http://www.bps.go.id/> pada tanggal 17 Januari 2024
- Benlioglu, B. (2014). The Examination of The Effect of Perceived Organizational Support of University Teaching Staff on Organisational Commitment. *Mevlana International Journal Of Education (MIJE)*, 4(2). 37-51.

- Bernhardt, J., & Bünning, M. (2022). The Long Arm of an Unsupportive Work-Family Culture in Work Organizations: Crossover to the Partner's Work-Family Balance Satisfaction in Dual-Earner Couples. *Applied Research in Quality of Life*, 17(2), 723-750. <https://doi.org/10.1007/s11482-021-09911-z>
- Bobbio, A., Canova, L., & Manganeli, A. M. (2022). Organizational work-home culture and its relations with the work-family interface and employees' subjective well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 17(5), 2933–2966. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10048-w>
- Cahayu, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University). *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6042-6058. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p09>
- Casimir, G., Ngee Keith Ng, Y., Yuan Wang, K., & Ooi, G. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance: A social-exchange perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), 366-385.
- Chang, X., Zhou, Y., Wang, C., & Heredero, C. D. P. (2017). How do work-family balance practices affect work-family conflict? The differential roles of work stress. *Frontiers of Business research in China*, 11(8), 1-22.
- Cintantya, D. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Subjective Well-Being Pada Sopir Taxi PT.Express Trasindo Utama TBK Di Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(1). 339–244.
- Creswell, J. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Sage Publications.
- Eisenberger, R., Armelli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1). 42-51.
- Eisenberger, R.; Huntington, R.; Hutchison, S.; dan Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3). 500-507.
- Ginanjari, A. S., Primasari, I., Rahmadini, R., & Astuti, R. W. (2020). Hubungan antara work-family conflict dan work-family balance dengan kepuasan pernikahan pada istri yang menjalani dual-earner family. *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, 13(2), 112-124. <http://dx.doi.org/10.24156/jikk.2020.13.2.112>

- Grace. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2). 90-99.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When Family-Supportive Supervision Matters: Relation Between Multiple Sources of Support and Work-Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 266-275
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M, & Shaw. J.D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior* 63. 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Handayani, A., Afiatin, T., Adiyanti, M, G., & Himam, F. (2015). Factors impacting work family balance of working mothers. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 30(4). 178-190.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2007). Clarifying The Construct Of Family Supportive Supervisory Behaviors (FSSB): A Multilevel Perspective. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 6. 165-204.
- Hanifia, C., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 130-135. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20169>
- Hastuti, A. P. (2018). Peran work-life balance terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Jurnal Ilmiah Citra Ilmu: Kajian Kebudayaan dan Keislaman*, 14(27). 27-40
- Indah, A. A. R., Yusuf, A. S. (2019). Hubungan Persepsi Dan Sikap Dengan Motivasi Peserta Didik Melanjutkan Sekolah Menengah Atas Negeri Unggulan. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 4(1). 5–12.
- Islami, H. F., & Susilarini, T. (2021). Hubungan dukungan sosial keluarga dengan work family balance pada karyawan yang sudah menikah di bank mandiri area jakarta imam bonjol. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(2), 1-7.
- Jensen, K. W., Liu, Y., & Schott, T. (2017). Entrepreneurs innovation bringing job satisfaction, work-family balance, and life satisfaction: In China and around the world. *International Journal of Innovation Studies*, 1(4), 1-14.
- Jin, M. H., & McDonald, B. (2017). Understanding employee engagement in the public sector: The role of immediate supervisor, perceived organizational support, and

- learning opportunities. *The American Review of Public Administration*, 47(8), 881-897. <https://doi.org/10.1177/0275074016643817>
- Köle, M., & Kurt, A. (2018). The moderator role of psychological capital between perceived organizational support and work-family balance: A service sector research. *International Journal of Commerce and Finance*, 4(2), 134-146.
- 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.
- Kusuma, N. T., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Mediasi Work Engagement Pada Perceived Organizational Support Yang Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 128-136. <https://doi.org/10.31849/jieb.v18i2.5664>
- Larasati, D., Salendu, A., & Etikariena, A. (2022). Work-family culture dan organizational commitment karyawan wanita: Work-life balance sebagai mediator. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(2), 213-230. <https://doi.org/10.30996/persona.v11i2.7759>
- Leung, Y. K., Mukerjee, J., & Thurik, R. (2020). The role of family support in work-family balance and subjective well-being of SME owners. *Journal of small business management*, 58(1), 130-163. <https://doi.org/10.1080/00472778.2019.1659675>
- Mathis, R. L. Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Manalu, A. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Wanita Bekerja Sebagai Buruh Harian Lepas (Bhl) Di Pt. Inti Indosawit Subur Muara Bulian Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ilmiah Sosio-Ekonomika Bisnis*, 17(2), 81-93. <https://doi.org/10.22437/jiseb.v17i2.2807>
- Nova, C. R. W. (2022). *Hubungan Perceived Organizational Support Dengan Komitmen Organisasi Mahasiswa Di UIN Ar-Raniry*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. (Skripsi)
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work-family balance pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. *Jurnal Empati*, 6(1), 97-103. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15140>

- Pouluse, S., & Sudarsan, N. (2014). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3, 1-17
- Prasetya, B. E. A. (2016). The Correlation Between Work And Family Balance And Quality Of Life With Gender As Mediator Variable Among Java Ethnic Group. The Asian Conference on Psychology and the Behavioral Sciences 2016 Official Conference Proceedings Abstract, Satya Waca.
- Pratiwi, B., & Nio, S. R. (2019). Hubungan dukungan sosial Pasangan Dengan Work-Family Balance Pada Perawat RSAM Bukit Tinggi. *Jurnal Riset Psikologi*, 9(3). <http://dx.doi.org/10.24036/jrp.v2019i3.7204>
- Putra, R. G., Bastari, M. V., & Kartika, E. W. (2015). Pengaruh perceived organizational support terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator di Restoran X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(1), 191-202.
- Putra, P. D. P., & Sriathi, A. A. (2017). Pengaruh perceived organizational support dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (Doctoral dissertation, Udayana University). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9). 4800-4828
- Rahman, M. M., Uddin, M. J., Abdul, M., Mansor, Z., Ali, N. A., Khairuddin, I., & Rahaman, M. S. (2017). Factors of work-family balance and its outcomes: A synthesis of literature review. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*, 8(1), 1-9.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2017). *Organizational behavior*. Salemba Four.
- Sembeng, A. E., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan POS Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi, Manajemen SDM dan Ilmu Sosial (JAEIS)*, 2(3), 128-140. <https://doi.org/10.37606/jaeis.v2i3.97>
- Setyawan, Y., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Peran Ayah Menjadi Sebuah Timbangan: Literature Review Work Family Balance pada Ayah Yang Bekerja di Era Society 5.0. *Mempersiapkan Generasi Digital Yang Berwatak Sociopreneur: Kreatif, Inisiatif, dan Peduli di Era Society 5.0*. 113-128.

- 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, Counselling, and Humanities*. 201-204.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tantri, K. K. (2021). Peran Work-Family Balance Dengan Perhatian Terhadap Pendidikan Anak Pada Ibu Bekerja. *TARBIYA ISLAMIA: Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, 11(2), 1-10.
- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Work-Family Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas X. *Jurnal Empati*, 7(3), 244–251.
- Wadsworth, L. L., & Facer, R. L. (2016). Work-family balance and alternative work schedules: exploring the impact of 4-day workweeks on state employees. *Public Personnel Management*, 45(4), 382-404.
- Wang, H., & Li, Y. (2019). Role overload and Chinese Nurses' Satisfaction with Work-Family Balance: The Role of Negative Emotions and Core Self-Evaluations. *Current Psychology*, 40, 5515–5525. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00494-5>
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work–family facilitation and work–family conflict. *Chinese Management Studies*, 12(2), 469-484. <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0211>
- Wijayanto, A. Y., & Fauziah, N. (2020). Kerja di Genggamanku Keluarga Di Hatiku Interpretative Phenomenological Analysis Tentang Work-Family Balance Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Empati*, 7(1), 76-83.
- Yuniati, R., & Andrianie, P. S. (2020). Peran persepsi dukungan organisasi terhadap work family enrichment pada wanita bekerja. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 69. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5000>
- Yunisa, D. T., & Dewinda, H. R. (2020). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Family Balance pada Guru Wanita Bersertifikasi yang Sudah

Berkeluarga. *Psyche* 165 *Journal*, 13(2), 161–167.  
<https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.19>

Žnidaršič, J., & Bernik, M. (2021). Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *Plos one*, 16(1), e0245078. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245078>