



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peran Modal Psikologis sebagai Mediator Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Integrasi Kehidupan Kerja

Novena Maria Vianney¹, Zamralita^{2*}, Urip Purwono³

¹Universitas Tarumanegara, Jakarta, Indonesia, novena.707242009@stu.untar.ac.id

²Universitas Tarumanegara, Jakarta, Indonesia, zamralita@fpsi.untar.ac.id

³Universitas Tarumanegara, Jakarta, Indonesia, uripurwono@fpsi.untar.ac.id

*Corresponding Author: zamralita@fpsi.untar.ac.id

Abstract: *The increasing complexity of work demands in the professional service sector, particularly within the consulting industry, has intensified expectations for married women to simultaneously manage both occupational and domestic roles, thereby positioning work–life integration as a critical area of inquiry. This study aims to examine the associations among social support, psychological capital, and work–life integration among married women employed as consultants, as well as to evaluate the mediating role of psychological capital in these associations. Social support is defined as individuals’ perceptions of accessible emotional, instrumental, and informational resources from significant others, whereas psychological capital reflects a positive psychological state comprising self-efficacy, optimism, hope, and resilience. Work–life integration refers to the individual’s capacity to flexibly blend work demands with personal life responsibilities. The study involved 185 married women consultants in the Jabodetabek area who had at least one child under 12 years old, continued to perform domestic duties, and had spouses working at least at the staff level. Data were collected through a survey utilizing the Multidimensional Scale of Perceived Social Support, PCQ-24, and Work–Life Integration scale. Employing a quantitative explanatory design, the study analyzed data using Spearman correlations and mediation analysis via PROCESS in JASP. The findings indicate that social support is positively and significantly associated with psychological capital; however, neither social support nor psychological capital demonstrates a significant association with work–life integration. Furthermore, psychological capital does not mediate the relationship between social support and work–life integration. These results suggest that individual-level factors alone may be insufficient in explaining work–life integration among married women consultants, underscoring the importance of organizational structural support and flexible work policies to enhance their integration experiences.*

Keywords: *Work-Life Integration, Social Support, Psychological Capital, Working Women*

Abstrak: Perubahan pola kerja di sektor jasa profesional, khususnya pada industri konsultan, menuntut perempuan menikah untuk mengelola peran kerja dan tetap menjalankan tanggung jawab rumah tangga secara bersamaan sehingga menjadikan integrasi kehidupan kerja

sebagai isu penting yang perlu dipahami secara lebih mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara dukungan sosial, modal psikologis, dan integrasi kehidupan kerja pada perempuan menikah yang bekerja sebagai konsultan, serta menilai peran mediasi modal psikologis dalam hubungan tersebut. Dukungan sosial dipahami sebagai persepsi individu terhadap ketersediaan bantuan emosional, instrumental, dan informasional dari lingkungan signifikan, sedangkan modal psikologis merujuk pada kondisi psikologis positif yang mencakup efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi. Integrasi kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu memadukan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi secara fleksibel. Partisipan berjumlah 185 perempuan menikah yang bekerja sebagai konsultan di wilayah Jabodetabek, memiliki minimal satu anak berusia di bawah 12 tahun, tetap menjalankan peran domestik, dan memiliki suami yang bekerja minimal pada level staf. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan instrumen *Multidimensional Scale of Perceived Social Support*, PCQ-24, dan skala *Work-Life Integration*. Penelitian menggunakan desain kuantitatif *explanatory* dan dianalisis melalui uji korelasi Spearman serta analisis mediasi PROCESS pada JASP. Hasil menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan positif dan signifikan dengan modal psikologis, tetapi tidak berhubungan signifikan dengan integrasi kehidupan kerja. Modal psikologis juga tidak berhubungan signifikan dengan integrasi kehidupan kerja dan tidak memediasi hubungan antara kedua variabel lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan sosial dan modal psikologis belum cukup menjelaskan kemampuan perempuan konsultan dalam mengintegrasikan peran kerja dan domestik, sehingga diperlukan dukungan struktural organisasi dan kebijakan kerja yang lebih fleksibel untuk memperkuat pengalaman integrasi kehidupan kerja.

Kata Kunci: Integrasi Kehidupan Kerja, Dukungan Sosial, Modal Psikologis, Perempuan Pekerja

PENDAHULUAN

Peningkatan dinamika sosial-ekonomi dalam dua dekade terakhir telah mendorong peningkatan signifikan partisipasi perempuan dalam dunia kerja formal. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan meningkat dari 44,02% pada tahun 2010 menjadi 49,53% pada tahun 2023, dengan kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional (Kontan, 2023). Namun, peningkatan partisipasi tersebut belum sepenuhnya diimbangi oleh kesiapan organisasi dan dukungan psikososial yang memadai. Hal ini terutama dirasakan oleh perempuan yang menjalani peran ganda sebagai profesional sekaligus pengelola rumah tangga, sehingga menimbulkan kompleksitas dalam pengelolaan kehidupan kerja dan personal. Fenomena ini juga sejalan dengan agenda global yang termuat di dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya tujuan ke-5 terkait kesetaraan gender (*gender equality*) yang menekankan pentingnya peningkatan partisipasi perempuan dalam berbagai sektor. Selain itu, fenomena ini sejalan pula dengan tujuan ke-3 mengenai kesehatan dan kesejahteraan (*good health and well-being*) yang menyoroti pentingnya menjaga kualitas hidup individu dalam menjalankan berbagai peran kehidupan. Dengan demikian, peningkatan keterlibatan perempuan dalam dunia kerja tidak hanya menjadi isu ekonomi, tetapi juga berkaitan erat dengan upaya global dalam mendorong kesejahteraan psikologis dan kesetaraan yang berkelanjutan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa banyak karyawan masih mengalami kesulitan dalam memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi profesionalisme serta berdampak negatif pada kesehatan fisik maupun mental, seperti penurunan produktivitas, meningkatnya risiko stres kerja, dan kelelahan

emosional (HRPODS, 2023; Kim & Chon, 2022). Seiring dengan itu, munculnya beragam struktur kerja yang ditawarkan organisasi memberikan peluang bagi individu untuk mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara lebih fleksibel, sehingga batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin fleksibel serta mendorong munculnya konsep *work-life integration* melalui strategi *Work-Life Integration* (Jiang et al., 2023; Lewis & Cooper, 2005). Melalui pendekatan ini, karyawan dapat lebih efektif menyeleksi tuntutan personal dan profesional sekaligus memperoleh fleksibilitas dalam pengelolaan waktu (Thilagavathy & Geetha, 2023).

Konsep *Work-Life Integration* (integrasi kehidupan kerja) berkembang sebagai respons atas keterbatasan model *work-life balance* (WLB) yang cenderung menekankan pemisahan tegas antara ranah kerja dan personal. Dalam konteks modern, meningkatnya digitalisasi, tuntutan fleksibilitas, dan intensitas pekerjaan profesional, integrasi kehidupan kerja dipandang lebih relevan karena menekankan keterhubungan yang dinamis antara kedua ranah kehidupan (Kosseck & Lambert, 2005). Bagi perempuan menikah yang bekerja di sektor profesional seperti konsultan, pendekatan ini memungkinkan penyatuan peran tanpa harus selalu menarik batas yang kaku. Sebagai contoh, ketika seorang konsultan memanfaatkan teknologi untuk menyesuaikan jam kerja dengan kebutuhan rumah tangga, atau sebaliknya, membawa nilai keluarga sebagai motivasi dalam interaksi profesional. Pendekatan ini membantu menggabungkan nilai dan tanggung jawab domestik ke dalam pengalaman profesional. Dengan demikian, integrasi kehidupan kerja membantu pekerja perempuan dalam mengharmonikan produktivitas dan kesejahteraan hidup individu (Angela et al., 2025).

Di sisi lain, integrasi kehidupan kerja yang ideal tidak selalu mudah dicapai. Tekanan untuk memenuhi peran domestik di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi juga dapat menimbulkan stres dan kelelahan psikologis. Integrasi yang diharapkan dapat membantu perempuan menikah yang bekerja sebagai konsultan untuk mencapai keterpaduan dan fleksibilitas peran dalam menavigasi peran ganda dengan lebih realistis. Di sisi lain, juga dapat menimbulkan konsekuensi negatif jika tidak dikelola dengan baik. Dampak yang mungkin timbul jika tidak dikelola dengan baik, seperti kelelahan emosional, berkurangnya waktu istirahat, serta terganggunya relasi dengan keluarga (Allen et al., 2000; Wepfer et al., 2018). Oleh karena itu, integrasi kehidupan kerja bukan hanya sebatas strategi manajemen waktu, melainkan sebuah kerangka kerja yang kompleks, sangat dipengaruhi oleh ketersediaan dukungan sosial serta kapasitas psikologis individu dalam menghadapi tekanan peran ganda. Penelitian sebelumnya bahkan menunjukkan bahwa dukungan dari lingkungan sosial dan sumber daya psikologis berperan penting dalam membantu individu maupun keluarga ketika menghadapi tekanan peran dan membangun kemampuan adaptif dalam kehidupan sehari-hari (Pudjiati et al., 2021).

Konteks budaya Indonesia yang masih menempatkan perempuan sebagai figur sentral dalam keluarga memperjelas adanya tekanan untuk memenuhi peran ganda ini. Laporan The CPA Journal (2024) mengungkapkan bahwa perempuan profesional sering kali merasa perlu menyembunyikan kebutuhan keluarga agar tidak dianggap kurang berkomitmen dibandingkan dengan rekan laki-laki. Di sisi lain, laki-laki cenderung lebih bebas untuk menegosiasikan batas kerja-pribadi tanpa risiko stereotip negatif. Penelitian Glamour (2023) turut menyoroti bahwa bagi perempuan, integrasi kehidupan kerja bukan sekadar persoalan efisiensi waktu, tetapi menjadi strategi bertahan untuk menjaga performa profesional sekaligus mengelola tanggung jawab domestik. Tekanan ini paling nyata dialami oleh perempuan menikah yang bekerja di sektor jasa urban seperti Jabodetabek, di mana beban kerja tinggi berpadu dengan ekspektasi sosial tradisional.

Berdasarkan data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS), terjadi peningkatan signifikan dalam Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di wilayah Jabodetabek pada tahun 2024. DKI Jakarta mencatatkan TPAK sebesar 50.24%, naik dari

50.12% pada tahun sebelumnya. Kota Bogor menunjukkan lonjakan signifikan dari 42.17% (2023) menjadi 50.69% (2024). Kota Bekasi mengalami peningkatan dari 42.05% menjadi 44.34%. Kota Tangerang naik dari 46.70% menjadi 49.79%, sementara Kota Depok relatif stabil, yaitu dari 46.99% menjadi 46.83%. Angka- angka ini menunjukkan bahwa semakin banyak perempuan yang memasuki dunia kerja di kawasan urban yang dinamis dan kompetitif. Artinya, terdapat banyak tenaga kerja perempuan konsultan yang menghadapi tantangan ganda untuk menjaga kinerja tinggi di lingkungan profesional sekaligus memenuhi tuntutan domestik. Situasi ini meningkatkan risiko stres, kelelahan psikologis, serta ketidakteraturan dalam integrasi kehidupan kerja-pribadi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan integrasi kehidupan kerja menjadi krusial untuk mencegah dampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan.

Selain dukungan sosial, berbagai faktor lain seperti karakteristik pekerjaan dan fleksibilitas organisasi juga diketahui memengaruhi keberhasilan integrasi kehidupan kerja. Menurut Zimet et al. (1988), dukungan sosial merujuk pada bantuan emosional, instrumental, dan informasi yang diperoleh individu dari lingkungan sekitarnya. Dukungan dari pasangan, keluarga, rekan kerja, maupun atasan terbukti dapat meringankan beban psikologis dan membantu individu menyeimbangkan tuntutan kerja dan personal (Zimet et al., 1988). Penelitian Köse et al. (2021) menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat dukungan sosial tinggi lebih mampu mengintegrasikan peran ganda, sehingga meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan. Dengan demikian, dukungan sosial bukan hanya pelengkap, melainkan fondasi penting yang menopang keberhasilan perempuan dalam mengelola integrasi peran.

Selain dukungan eksternal, keberhasilan integrasi kehidupan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya psikologis individu. Dalam konteks ini, sumber daya tersebut dipengaruhi dari sisi internal individu, yaitu *psychological capital* (modal psikologis). Modal psikologis berperan dalam membantu individu untuk mengonversi dukungan eksternal menjadi sikap positif dan perilaku adaptif terhadap pekerjaan. Dalam Luthans et al. (2007) dijelaskan bahwa modal psikologis terdiri dari empat dimensi utama, yakni *self-efficacy* (efikasi diri), *hope* (harapan), *optimism* (optimisme), dan *resilience* (resiliensi). Individu dengan modal psikologis yang tinggi cenderung lebih percaya diri menghadapi tantangan, memiliki pandangan optimis, serta tangguh menghadapi tekanan kerja maupun domestik. Bagi perempuan pekerja, modal psikologis dapat menjadi modal penting untuk mengatasi konflik peran ganda sekaligus menjaga kesehatan psikologis (Siu, 2013). Peran modal psikologis bukan hanya menawarkan kontribusi teoretis, tetapi juga membuka peluang strategis bagi organisasi dalam mendesain intervensi berbasis kebutuhan nyata perempuan pekerja. Dengan demikian, modal psikologis dipandang sebagai kapasitas internal yang melengkapi peran dukungan eksternal (Zamralita & Winata, 2024).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan dalam meningkatkan modal psikologis. Lingkungan sosial yang suportif dapat memperkuat keyakinan, harapan, dan optimisme individu dalam menghadapi tekanan peran (Triwijayanti & Astiti, 2019). Modal psikologis dapat berperan sebagai mediator signifikan yang menjembatani hubungan antara dukungan sosial dan berbagai indikator kesejahteraan kerja, seperti *engagement* dan kepuasan kerja (Newman et al., 2018; Dudasova et al., 2024). Temuan serupa dalam konteks penelitian di Indonesia juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Hermawan et al. (2022), yang menjelaskan bahwa modal psikologis memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja individu. Artinya, dukungan sosial tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap integrasi kehidupan kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui penguatan modal psikologis individu. Hubungan ini menekankan adanya mekanisme internal yang menjembatani peran dukungan sosial terhadap keberhasilan integrasi kehidupan. Tanpa kehadiran dua faktor ini secara

sinergis, perempuan berisiko mengalami kelelahan psikologis, penurunan produktivitas, dan gangguan kesejahteraan (The Jakarta Post, 2023).

Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kekuatan efek mediasi peran modal psikologis masih bervariasi, bergantung pada konteks budaya dan gender (Hassan et al., 2023). Beberapa penelitian justru menunjukkan bahwa modal psikologis gagal memediasi hubungan antara konflik peran dan *burnout* (Pu et al., 2016). Penelitian lain yang dilakukan oleh Kose et al. (2021) menekankan pada pentingnya sumber daya pribadi sebagai mediasi dalam hubungan antara faktor sosial dan kesejahteraan psikologis. Selain itu, dalam penelitian ini juga disebutkan pentingnya konteks budaya dalam memengaruhi efektivitas resiliensi sebagai bagian dari modal psikologis. Studi ini menyimpulkan bahwa pengaruh resiliensi sebagai mediator dalam meningkatkan hasil kerja tidak bersifat universal dan perlu dikaji ulang dalam konteks populasi dan budaya yang berbeda. Namun, dalam studi tersebut, modal psikologis hanya diukur sebatas resiliensi dan belum dikaji secara komprehensif dalam hubungannya dengan dukungan sosial. Jenis mediasi yang dihasilkan dalam penelitian ini juga hanya menunjukkan bahwa resiliensi mampu memediasi sebagian (*partial mediation*) hubungan antara dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan dalam konteks budaya Barat dan tidak secara khusus menyoroti perempuan Indonesia yang bekerja penuh waktu di sektor formal dengan peran domestik yang besar.

Kondisi-kondisi tersebut menegaskan perlunya pengujian ulang peran mediasi modal psikologis dalam konteks perempuan profesional di Indonesia, khususnya individu yang bekerja di sektor jasa global dengan ekspektasi sosial yang khas. Salah satu pertimbangan khusus lainnya adalah konteks dinamika pekerjaan yang khas Indonesia, khususnya di wilayah urban seperti Jabodetabek, untuk menghasilkan temuan yang relevan secara lokal dan aplikatif. Selain itu, belum banyak penelitian yang membahas bagaimana modal psikologis yang dimiliki individu dapat memberikan pengaruh terhadap upaya seseorang dalam mengoptimalkan integrasi kehidupan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana dukungan sosial memengaruhi integrasi kehidupan kerja pada perempuan karier yang telah menikah dan bekerja sebagai konsultan di wilayah Jabodetabek. Secara khusus, penelitian ini mengkaji peran modal psikologis sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara dukungan sosial dan integrasi kehidupan kerja. Meskipun dukungan sosial secara konsisten ditemukan memiliki pengaruh positif modal psikologis, efektivitasnya sangat bergantung pada kemampuan individu dalam memanfaatkan dukungan tersebut. Dalam hal ini, modal psikologis memainkan peran penting. Perempuan dengan tingkat modal psikologis tinggi cenderung lebih adaptif dan mampu menyalurkan peran kerja dan rumah tangga, bahkan dalam kondisi tekanan yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa modal psikologis tidak hanya berperan sebagai peredam stres (*buffer*) tetapi juga sebagai alat untuk membentuk pengalaman kerja yang lebih sehat dan terintegrasi.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan desain *explanatory research*. Partisipan terdiri dari perempuan Indonesia yang sudah menikah dan saat ini bekerja sebagai konsultan. Peneliti juga akan mempertimbangkan beberapa kriteria inklusi lainnya. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang mengukur tiga variabel utama, yaitu dukungan sosial (Zimet et al., 1988), modal psikologis (Luthans et al., 2007), dan integrasi kehidupan kerja (Wepfer et al., 2018). Analisis dilakukan dengan regresi jalur melalui PROCESS Macro Model 4 (Hayes, 2018) untuk menguji efek mediasi. Pertanyaan utama dari penelitian ini adalah “Apakah modal psikologis mampu memediasi hubungan antara dukungan sosial dan integrasi kehidupan kerja pada perempuan yang bekerja sebagai konsultan di wilayah Jabodetabek?”.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur mengenai peran modal psikologis dalam menjembatani hubungan antara dukungan sosial dan integrasi kehidupan kerja. Selain itu, penelitian ini berkontribusi dalam mengonfirmasi konteks budaya dan gender yang berbeda, khususnya di Indonesia yang memiliki norma patriarkal yang masih dominan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi, khususnya bagi konsultan, untuk merancang kebijakan kerja yang lebih inklusif dan adaptif terhadap kebutuhan perempuan. Intervensi seperti pelatihan pengembangan modal psikologis, penyediaan dukungan sosial yang lebih personal, serta sistem kerja fleksibel yang tidak merugikan produktivitas dapat menjadi strategi yang berkelanjutan dalam membangun organisasi yang sehat. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi praktisi *Human Resources* (HR) dan pemangku kebijakan dalam membangun budaya kerja yang berlandaskan kesejahteraan psikologis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan desain *explanatory research* agar memungkinkan pengujian hubungan empiris antarvariabel khususnya dalam mengidentifikasi peran mediasi modal psikologis dalam hubungan antara dukungan sosial dan integrasi kehidupan kerja (Hayes, 2018). Pemilihan desain ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana modal psikologis berpotensi menjembatani pengaruh dukungan sosial terhadap kemampuan perempuan konsultan dalam mengintegrasikan peran kerja dan domestik. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier serta analisis mediasi melalui PROCESS, yang memungkinkan peneliti menguji pola hubungan langsung maupun tidak langsung secara sistematis.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah perempuan yang bekerja sebagai konsultan di wilayah Jabodetabek. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), konsultan adalah seseorang yang ahli dalam memberikan petunjuk, pertimbangan, atau nasihat dalam suatu kegiatan, seperti dalam penelitian, perdagangan, atau ekonomi internasional (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, n.d.). Secara umum, konsultan dipahami sebagai tenaga profesional yang menyediakan jasa kepenasihatian atau konsultasi dalam bidang keahlian tertentu. Konsultan dapat ditemukan di berbagai bidang pekerjaan seperti akuntansi, teknik, pajak, lingkungan, biologi, hukum, dan lainnya (Liputan6.com, 2023).

Di Indonesia, jenis-jenis konsultan cukup beragam dan memiliki peran penting dalam mendukung individu maupun organisasi. Beberapa jenis konsultan yang umum ditemukan meliputi: (1) Konsultan Bisnis; (2) Konsultan Pemasaran; (3) Konsultan Keuangan; (4) Konsultan Teknologi Informasi (IT); (5) Konsultan Sumber Daya Manusia (SDM); (6) Konsultan Hukum; (7) Konsultan Pajak; (8) Konsultan Energi; (9) Konsultan Manajemen Risiko; dan (10) Konsultan Karier (TopCoach Indonesia, n.d.). Jenis-jenis konsultan ini mencerminkan luasnya ranah kerja yang menjadi cakupan profesi konsultan di Indonesia, yang sekaligus menggambarkan kompleksitas tekanan kerja yang dihadapi, khususnya oleh perempuan yang menjalani peran ganda.

Adapun kriteria inklusi dari partisipan mencakup: (1) berjenis kelamin perempuan; (2) bekerja aktif sebagai konsultan profesional; (3) bekerja di wilayah Jabodetabek; (4) sudah menikah; (5) memiliki minimal satu orang anak; (6) berusia 18 hingga 65 tahun; (7) berpendidikan minimal tingkat SMA atau sederajat; (8) menjalankan peran domestik; serta (9) memiliki suami yang juga bekerja. Kriteria ini dipilih untuk merepresentasikan populasi perempuan pekerja di sektor dengan tekanan kerja tinggi yang juga menghadapi tuntutan peran keluarga.

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan *Lemeshow*, jumlah minimum sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 138 partisipan. Jumlah ini dinilai cukup untuk mendukung analisis mediasi yang dirancang dalam penelitian ini, khususnya dalam memastikan bahwa pola hubungan antarvariabel dapat teridentifikasi secara akurat serta mencerminkan dinamika psikologis yang ingin dipahami dalam konteks perempuan konsultan.

Pengukuran

Integrasi Kehidupan Kerja

Konsep *work-life integration* dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Wepfer et al. (2018), yang menilai strategi integrasi kehidupan kerja melalui pendekatan *boundary management*. Instrumen ini terdiri dari dua dimensi utama, yaitu: (1) *Work-to-Life Segmentation/Integration* dan (2) *Life-to-Work Segmentation/Integration*. Masing-masing dimensi terdiri dari lima butir pernyataan, sehingga total terdapat 10 item dalam skala ini. Instrumen ini telah dikonfirmasi validitas konstruksinya melalui analisis faktor dalam studi oleh Wepfer et al. (2018), dan menunjukkan reliabilitas internal yang tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $\alpha = 0.86$. Adaptasi butir ke dalam bahasa Indonesia dilakukan oleh Angela et al. (2025) dan menghasilkan *Cronbach's Alpha* keseluruhan sebesar $\alpha = 0.697$.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial dalam penelitian ini diukur menggunakan Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) yang dikembangkan oleh Zimet et al. (1988). Skala ini mengukur sejauh mana individu merasakan adanya dukungan dari tiga sumber utama, yaitu: keluarga (*family*), teman (*friends*), dan *significant others* (yaitu orang penting dalam hidup yang dirasakan sangat dekat secara emosional, seperti pasangan atau sahabat dekat). Instrumen ini terdiri dari 12 butir pernyataan, yang terbagi secara merata ke dalam tiga dimensi: *perceived support from family* (item 1, 2, 9, 10), *perceived support from friends* (item 3, 5, 6, 11), dan *perceived support from significant others* (item 4, 7, 8, 12). Skala MSPSS telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian lintas budaya dan terbukti memiliki validitas konstruk dan reliabilitas yang tinggi. Studi asli oleh Zimet et al. (1988) menunjukkan nilai RMSEA sebesar 0.083, dan hal ini juga didukung oleh berbagai studi replikasi dalam konteks budaya Indonesia, menjadikan MSPSS sebagai salah satu alat ukur persepsi dukungan sosial yang paling banyak direkomendasikan dalam penelitian psikologi dan kesehatan masyarakat.

Modal Psikologis

Modal psikologis diukur menggunakan Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) yang dikembangkan oleh Luthans et al. (2007). Instrumen ini terdiri dari 24 butir pernyataan yang mencerminkan empat subdimensi utama: *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*, masing-masing terdiri dari 6 item. Setiap item dinilai menggunakan skala Likert 7 poin (1 = sangat tidak setuju, 7 = sangat setuju). Skor total diperoleh dengan menjumlahkan seluruh nilai item. Hasil pengukuran melalui PCQ menunjukkan konsistensi internal yang tinggi, dengan nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* berkisar antara 0.88 hingga 0.90 (Avey et al., 2011). Selain itu, PCQ telah digunakan dalam berbagai penelitian di Indonesia dan terbukti valid serta reliabel dalam konteks lokal.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan, dimulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, serta pengolahan dan analisis data. Pada tahap persiapan, peneliti

mengidentifikasi urgensi topik terkait integrasi kehidupan kerja pada perempuan menikah yang bekerja sebagai konsultan, mengingat kelompok ini menghadapi tuntutan peran yang kompleks dan belum banyak diteliti dalam konteks Indonesia. Selanjutnya, peneliti menyiapkan instrumen yang digunakan, yaitu Multidimensional Scale of Perceived Social Support, Psychological Capital Questionnaire, dan Work-Life Integration. Seluruh instrumen dirangkai dalam kuesioner daring beserta *informed consent*, dan penelitian ini telah melalui proses kaji etik sebelum penyebaran kuesioner untuk memastikan keamanan dan kelayakan penelitian bagi partisipan.

Pengumpulan data dilakukan secara daring pada bulan November 2025 menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan berfokus pada karakteristik partisipan, yaitu perempuan menikah yang bekerja sebagai konsultan di wilayah Jabodetabek dan memenuhi seluruh kriteria partisipasi. Partisipan diminta membaca dan menyetujui *informed consent* yang berisi penjelasan mengenai tujuan penelitian, hak partisipan, serta jaminan kerahasiaan data. Setelah itu, partisipan mengisi empat bagian kuesioner, meliputi data demografis, skala I (WLI), Skala 2 (MSPSS), dan Skala III (PCQ-24) dengan memberikan respons berdasarkan pengalaman terkait dukungan sosial, modal psikologis, dan integrasi kehidupan kerja.

Data yang telah terkumpul kemudian melalui proses data cleaning untuk memeriksa kelengkapan dan konsistensi respons serta mengidentifikasi data yang tidak valid. Selanjutnya, peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen dan pemeriksaan distribusi data menggunakan JASP. Karena sebagian besar variabel tidak berdistribusi normal, analisis dilakukan dengan metode yang sesuai dengan karakteristik data. Tahap analisis utama mencakup perhitungan skor variabel pengujian hubungan antarvariabel menggunakan korelasi Spearman, serta analisis mediasi menggunakan PROCESS untuk mengidentifikasi peran modal psikologis dalam hubungan antara dukungan sosial dan integrasi kehidupan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan 185 perempuan konsultan di wilayah Jabodetabek yang telah menikah, memiliki anak di bawah 12 tahun, serta menjalankan peran domestik. Partisipan didominasi oleh konsultan pada jenjang karier awal hingga menengah, dengan mayoritas memiliki pengalaman kerja 3–4 tahun dan tingkat pendidikan sarjana. Sebagian besar partisipan memperoleh dukungan domestik dari suami.

Uji Reliabilitas

Seluruh alat ukur menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Skala *Work-Life Integration* (WLI) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.921 setelah penghapusan satu item yang tidak valid. Skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) menunjukkan reliabilitas sebesar 0.860, sedangkan skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) memiliki reliabilitas sebesar 0.912 setelah penghapusan tiga item. Seluruh item yang digunakan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0.30, sehingga layak digunakan dalam analisis.

Tabel 1. Reliabilitas Per Dimensi Alat Ukur WLI

Dimensi	Jumlah Item	Corrected Item-Total Correlation
<i>Work-to-life</i>	4	0.874
<i>Life-to-work</i>	5	0.849

Uji Normalitas

Hasil uji Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu dukungan sosial, modal psikologis, dan integrasi kehidupan kerja, tidak berdistribusi normal ($p < .001$). Oleh karena itu, analisis selanjutnya menggunakan pendekatan non-parametrik.

Tabel 2. Uji Distribusi Data Integrasi Kehidupan Kerja, Dukungan Sosial, dan Modal Psikologis

Variabel	Saphiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Dukungan Sosial	0.812	185	<.001
Modal Psikologis	0.790	185	<.001
Integrasi Kehidupan Kerja	0.826	185	<.001

Uji Korelasi

Hasil uji Spearman menunjukkan bahwa:

- Dukungan sosial memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan modal psikologis ($\rho = 0.869, p < .001$).
- Dukungan sosial memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan integrasi kehidupan kerja ($\rho = -0.201, p = .006$).
- Modal psikologis juga berhubungan negatif signifikan dengan integrasi kehidupan kerja ($\rho = -0.194, p = .008$).

Tabel 3. Uji Korelasi Per Variabel melalui Spearman's Correlations

Variabel	Spearman's rho	p
Dukungan Sosial - Modal Psikologis	0.869	< .001
Dukungan Sosial - Integrasi Kehidupan Kerja	-0.201	.006
Modal Psikologis - Integrasi Kehidupan Kerja	-0.194	.008

Uji Hipotesis

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa:

- Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap modal psikologis ($\beta = 1.172, p < .001$).
- Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap integrasi kehidupan kerja ($p = .652$).
- Modal psikologis juga tidak berpengaruh signifikan terhadap integrasi kehidupan kerja ($p = .541$).

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Jalur

	Estimate	p
Dukungan Sosial - Modal Psikologis	1.172	< .001
Dukungan Sosial - Integrasi Kehidupan Kerja	-0.058	.652
Modal Psikologis - Integrasi Kehidupan Kerja	0.049	.541

Dengan demikian, hanya hipotesis mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap modal psikologis yang diterima, sedangkan hipotesis lainnya ditolak.

Koefisien Determinasi dan Efek Mediasi

Dukungan sosial mampu menjelaskan 53.9% variasi modal psikologis ($R^2 = 0.539$), namun hanya menjelaskan 0.2% variasi integrasi kehidupan kerja ($R^2 = 0.002$). Selain itu, tidak ditemukan efek mediasi modal psikologis dalam hubungan antara dukungan sosial dan integrasi kehidupan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung ($p > .05$).

Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya satu dari empat hipotesis yang didukung, yaitu hubungan positif antara dukungan sosial dan modal psikologis. Sementara itu, dukungan sosial dan modal psikologis tidak berhubungan secara signifikan dengan integrasi kehidupan kerja, serta modal psikologis tidak berperan sebagai mediator. Temuan ini mengindikasikan bahwa integrasi kehidupan kerja pada perempuan konsultan lebih dipengaruhi oleh faktor struktural dan kontekstual dibandingkan dengan faktor psikososial yang diteliti.

Hipotesis pertama ditolak, menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak secara langsung berkontribusi terhadap integrasi kehidupan kerja. Meskipun secara teoretis dukungan sosial merupakan sumber daya penting (Cohen & Wills, 1985), dalam konteks pekerjaan berintensitas tinggi seperti konsultasi, perannya cenderung terbatas pada dukungan emosional. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pada kondisi tuntutan kerja tinggi, integrasi kehidupan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor seperti beban kerja, fleksibilitas nyata, serta norma organisasi dan gender (Zhang et al., 2022; Bai & Ling, 2020; Chan et al., 2020).

Sebaliknya, hipotesis kedua didukung, di mana dukungan sosial berhubungan positif dengan modal psikologis. Temuan ini konsisten dengan teori *Conservation of Resources* (Hobfoll, 1989) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial sebagai sumber daya eksternal dapat memperkuat sumber daya internal individu. Dukungan dari pasangan, keluarga, dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi, terutama pada perempuan yang menjalankan peran ganda.

Hipotesis ketiga ditolak, menunjukkan bahwa modal psikologis tidak berhubungan dengan integrasi kehidupan kerja. Dalam konteks pekerjaan dengan tuntutan tinggi, modal psikologis cenderung digunakan untuk mempertahankan fungsi dasar (coping) daripada untuk membangun integrasi peran. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa sumber daya personal lebih berperan dalam mengelola stres dibandingkan mengatur batas peran ketika tuntutan kerja tinggi (Sahni, 2021; Aryee et al., 2020).

Hipotesis keempat juga ditolak, sehingga modal psikologis tidak terbukti sebagai mediator. Secara statistik, hal ini disebabkan oleh tidak adanya hubungan signifikan antara modal psikologis dan integrasi kehidupan kerja. Nilai R^2 yang sangat kecil (0.002) semakin menegaskan bahwa integrasi kehidupan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, seperti fleksibilitas kerja, kontrol waktu, budaya organisasi, serta beban domestik. Dalam konteks ini, modal psikologis lebih berfungsi sebagai mekanisme bertahan daripada sebagai jalur yang menghasilkan integrasi peran.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi dukungan sosial dan modal psikologis tidak cukup untuk menjelaskan integrasi kehidupan kerja pada perempuan konsultan. Faktor struktural, seperti karakteristik pekerjaan dan tuntutan peran domestik, memiliki peran yang lebih dominan.

Penelitian ini memiliki keunggulan pada fokus populasi yang spesifik dan penggunaan instrumen yang reliabel. Namun, keterbatasan seperti desain cross-sectional, penggunaan self-report, serta homogenitas sampel perlu diperhatikan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel struktural (misalnya fleksibilitas kerja, otonomi waktu, dan pembagian peran domestik), menggunakan desain longitudinal, serta pendekatan mixed methods untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai integrasi kehidupan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan signifikan dalam meningkatkan modal psikologis pada perempuan menikah yang bekerja sebagai konsultan.

Namun, dukungan sosial maupun modal psikologis tidak terbukti berhubungan dengan integrasi kehidupan kerja, serta modal psikologis tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Temuan ini mengindikasikan bahwa integrasi kehidupan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor struktural dan kontekstual, seperti karakteristik pekerjaan, beban kerja, fleksibilitas nyata, serta dinamika peran domestik, dibandingkan oleh faktor psikososial individu. Dalam konteks pekerjaan konsultansi yang berintensitas tinggi, sumber daya psikologis cenderung digunakan untuk mempertahankan keberfungsian diri daripada membangun integrasi peran.

Secara praktis, hasil penelitian ini menekankan pentingnya intervensi berbasis organisasi, seperti penyediaan fleksibilitas kerja yang nyata, pengelolaan beban kerja, dan kebijakan ramah keluarga, guna mendukung integrasi kehidupan kerja perempuan profesional. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel struktural dan menggunakan desain longitudinal atau mixed methods agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.278>
- Angela, C., Limtara, L., Young, J., Lie, L., Zamralita, & Ismoro, R. (2025). Work–life integration among Gen Z employees in Indonesia. *Jurnal PSIMAWA 8*(1), 149-160.
- Ardahan, M. (2006). Sosial destek ve hemşirelik [Social support and nursing]. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 9*(2), 68–75. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/29313>
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2002). *Social psychology* (4th ed.). Prentice Hall.
- Aryee, S., Kim, T.-Y., Zhou, Q., & Ryu, S. (2020). Personal resources and work–family outcomes: A review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior, 41*(7), 663–677.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly, 22*(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (n.d.). *Konsultan*. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Diakses 26 Mei 2025 dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/konsultan>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Jumlah pekerja menurut lapangan pekerjaan utama*. Diakses dari <https://www.bps.go.id/indicator/6/1150/1/jumlah-pekerja-menurut-lapangan-pekerjaan-utama.html>
- Bai, Q., & Ling, Y. (2020). Work–family boundary management and well-being among Asian women employees. *Asian Women, 36*(3), 1–28.
- Bouzari, M., & Karatepe, O. M. (2020). Does optimism mediate the influence of customer incivility on frontline employees' outcomes? *Service Industries Journal, 40*(7–8), 503–525.
- Chan, J., Zamralita, & Idulfilastri, R. (2020). The role of social support in reducing work stress among high-demand occupations. *Jurnal Psikologi, 19*(2), 112–126.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Chen, Y., & Li, M. (2021). Psychological capital and work–life balance: The moderating role

- of job demands. *Current Psychology*, 40(11), 5321–5330.
- Glamour. (2023). The gendered gap in how we define work-life balance. <https://www.glamour.com>
- Hassan, A., Ahmad, H., & Mansoor, M. (2023). Psychological capital and employee outcomes: The moderating role of contextual factors. *Asian Journal of Business Research*, 13(1), 45–61.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Hermawan, H., Zamralita, & Idulfilastri, R. M. (2022). Peran modal psikologis sebagai mediator pada hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja individual karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 6(1), 237–247. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.10877>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2012). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health and resilience. In S. Folkman (Ed.), *The Oxford handbook of stress, health and coping* (pp. 127–147). University Press.
- Jiang, H., Li, X., & Chen, Y. (2023). Blurred boundaries in flexible work arrangements: A work–life integration perspective. *Journal of Management & Organization*, 29(5), 1021–1034.
- Kim, H., & Beehr, T. A. (2022). Social support as a predictor of psychological capital: A resource-based perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 37(4), 291–305.
- Kontan. (2023, Desember 15). *Peningkatan partisipasi perempuan bisa meningkatkan PDB Indonesia*. [Kontan.co.id](https://nasional.kontan.co.id/news/peningkatan-partisipasi-perempuan-bisa-meningkatkan-pdb-indonesia). Diakses dari <https://nasional.kontan.co.id/news/peningkatan-partisipasi-perempuan-bisa-meningkatkan-pdb-indonesia>
- Köse, S., Baykal, B., & Bayat, İ. K. (2021). Mediator role of resilience in the relationship between social support and work–life balance. *Australian Journal of Psychology*, 73(3), 316–325. <https://doi.org/10.1080/00049530.2021.1895678>
- Kossek, E. E., & Lambert, S. J. (Eds.). (2005). *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2005). Flexibility enactment theory: Implications of flexibility type, control, and boundary management for work-family effectiveness. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives* (pp. 243–262). Lawrence Erlbaum Associates.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work–home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (2005). *Work–life integration: Case studies of organizational change*. Wiley-Blackwell.
- Liu, H., Liu, Y., & Wang, Z. (2020). Social support and psychological capital among women employees. *Frontiers in Psychology*, 11, 1528.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Marcinkus, W. C., Whelan-Berry, K. S., & Gordon, J. R. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 86–111. <https://doi.org/10.1108/09649420710732060>

- Natalia, R., Zamralita, & Lie, L. (2024). Job resources and psychological capital among employees in dynamic work settings. *Jurnal Psikologi Sosial*, 22(1), 55–68.
- Nawaz, S., Ahmad, M., & Iqbal, S. (2022). Work–family conflict, gender norms, and well-being among Asian women employees. *Asian Journal of Social Psychology*, 25(3), 345–357.
- Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R., & Hirst, G. (2018). Mediating role of psychological capital in the relationship between social support and work engagement. *Work & Stress*, 32(4), 353–369. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1427819>
- Olson, R., Winchester, J., & Smith, C. (2023). Hidden flexibility and boundary control in consulting work. *Human Relations*, 76(8), 1214–1236.
- Prakoso, A. (2018). Pengaruh psychological capital terhadap work-life balance dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 121–130.
- Presilia, A., Koesma, R., & Zamralita. (2019). Dual role conflict and psychological resources among working women. *Jurnal Psikologi Sosial*, 17(2), 89–102.
- Pu, J., Hou, H., Ma, R., & Sang, J. (2016). The mediating role of psychological capital between occupational stress and job burnout among Chinese university teachers: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 16, 114. <https://doi.org/10.1186/s12889-016-2761-3>
- Pudjiati, S. R. R., Reksodiputro, S. H. D., & Purwono, R. U. (2021). Family Resilience Model: The influence of cultural identity, coping, family strain, socioeconomic status, and community support to the formation of family resilience among Batak Toba ethnic group. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 25(2). <https://doi.org/10.7454/hubs.asia.1131121>
- Rio, M., Zamralita, & Lie, L. (2022). Psychological capital and individual well-being: Evidence from Indonesian employees. *Jurnal Psikologi*, 20(1), 45–60.
- Sahni, J. (2021). Psychological capital and work–life balance: An empirical study. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(4), 789–804.
- Siu, O. L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees. *International Journal of Human Resource Management*, 24(20), 4025–4043.
- The CPA Journal. (2024). Women in public accounting: Hiding caregiving needs in the workplace. <https://www.cpajournal.com>
- The Jakarta Post. (2023). Mental health risks rise among working mothers. <https://www.thejakartapost.com>
- Thilagavathy, R., & Geetha, S. (2023). Work–life integration strategies and personal–professional alignment among working women in Asia. *Asian Journal of Social Psychology*, 26(4), 355–367.
- Triwijayanti, I. D. A.K., & Astiti, D.P. (2019) Peran dukungan social keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 320. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p11>
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work–life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>
- Widyanari, T., & Haryanti, K. (2023). Hubungan antara psychological capital dengan work-life balance pada karyawan generasi milenial. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi SERASI 2023* (hlm. 200–207).
- Yürür, S., & Sarıkaya, M. (2011). Sosyal çalışmacıların sosyal destek algılarının

- tükenmişliğe etkisi [The effect of social workers' social support perceptions on burnout]. *Ege Akademik Bakış*, 11(4), 537–552.
<https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423876854.pdf>
- Zamralita, & Winata, S. (2024). Peran modal psikologis dalam hubungan antara dukungan sosial dan integrasi kehidupan kerja pada perempuan profesional. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(1), 15–29.
- Zhang, Y., Xu, S., Jin, J., & Ford, M. T. (2022). The influence of social support on work–life balance: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 136, 103748.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2
- Zulhasmi, A., Zamralita, & Saraswati, M. (2021). Supportive work environment and psychological capital among Indonesian professionals. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 33–42