



Pengaruh *Work Life Balance* dan Dukungan Sosial terhadap Kesehatan Mental Karyawan Perempuan di SPBU Makassar

Nur Anisa^{1*}, Andi Risfan Rizaldi², M. Yusuf K³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

*Penulis Korespondensi: nuranisa9402@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work-life balance and social support on the mental health of female employees at gas stations in Makassar. Mental health is an essential factor influencing employee well-being, productivity, and work performance, particularly for female employees who often face the dual responsibilities of work and family life. This study employed a quantitative research method by distributing structured questionnaires to 96 female employees working at gas stations in Makassar. The collected data were analyzed using multiple linear regression and t-test to examine the influence of each independent variable on mental health. The results revealed that work-life balance had a negative and significant effect on mental health, with a t-value of -4.921 and a significance level of 0.000 (<0.05). Meanwhile, social support had a positive and significant effect on mental health, with a t-value of 3.805 and a significance level of 0.000 (<0.05). These findings indicate that social support plays an important role in improving employees' mental health, while an imbalance between work and personal life may negatively affect psychological well-being. Therefore, organizations are encouraged to strengthen social support systems and implement policies that promote a healthier work-life balance to enhance employee mental health and overall organizational performance.*

Keywords: *Female Employees; Mental Health; Social Support; Work-Life Balance; Work Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan dukungan sosial terhadap kesehatan mental karyawan perempuan di stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kota Makassar. Kesehatan mental merupakan faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kinerja karyawan, khususnya bagi karyawan perempuan yang sering menghadapi tanggung jawab ganda antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner terstruktur kepada 96 karyawan perempuan yang bekerja di SPBU Kota Makassar. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kesehatan mental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental, dengan nilai t sebesar -4,921 dan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Sementara itu, dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental, dengan nilai t sebesar 3,805 dan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam meningkatkan kesehatan mental karyawan, sedangkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memperkuat sistem dukungan sosial serta menerapkan kebijakan yang mendorong terciptanya work-life balance yang lebih baik guna meningkatkan kesehatan mental karyawan dan mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Karyawan Perempuan; Kesehatan Mental; Dukungan Sosial; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kinerja Kerja.*

1. LATAR BELAKANG

Lingkungan kerja yang dinamis dan serba cepat saat ini menuntut keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan pribadi. Dalam masyarakat kontemporer, perempuan tidak hanya mengurus tugas-tugas rumah tangga, tetapi juga berpartisipasi aktif dalam dunia kerja untuk menghidupi keluarga. Pergeseran ini sebagian disebabkan oleh meningkatnya jumlah perempuan yang memasuki dunia kerja, termasuk di sektor pertamina, yang dikenal dengan jam kerja yang panjang, tekanan untuk memenuhi target, dan lingkungan kerja yang dinamis. Perempuan di sektor ini seringkali memikul beban ganda, yaitu mengelola tanggung jawab profesional dan pekerjaan rumah tangga, yang dapat menyebabkan stres psikologis jika tidak

dikelola secara efektif.

Di lingkungan kerja Pertamina, karyawan sering berinteraksi dengan rekan kerja dan pelanggan, sehingga kemampuan mengelola konflik menjadi keterampilan penting untuk menjaga keharmonisan dan memastikan kelancaran operasional. Jika konflik tidak ditangani dengan baik, dapat menyebabkan stres kerja, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Para pekerja perempuan di Pertamina, khususnya mereka yang bekerja di unit SPBU, sering menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Jadwal kerja yang tidak dapat diprediksi, kebutuhan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan ramah kepada pelanggan, dan tanggung jawab untuk memastikan transaksi bahan bakar yang akurat dan aman dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Di berbagai kota, termasuk Makassar, pengoperasian SPBU selama 24 jam mengharuskan pekerja perempuan untuk menyesuaikan waktu istirahat dan kehidupan keluarga mereka. Situasi ini membuat semakin sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama ketika berurusan dengan tekanan pelayanan dan lingkungan kerja yang serba cepat.

Semakin banyak perempuan yang memasuki dunia kerja akhir-akhir ini, yang mendorong munculnya kebutuhan baru untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kini, perempuan tidak lagi dianggap normal untuk menangani semua pekerjaan rumah tangga sendirian, dan banyak yang kini bekerja dan membantu menafkahi keluarga. Perubahan ini memang baik untuk keuangan keluarga, tetapi kenyataan bahwa perempuan harus mengelola pekerjaan dan rumah tangga dapat memengaruhi kesehatan mental mereka (Meliana & Sahrani, 2024).

Kesehatan mental merupakan bagian penting dari bagaimana orang-orang merasa dan melakukan berbagai hal dalam kehidupan mereka diseluruh dunia. Kesehatan mental membantu orang-orang mengatasi stres, bergaul dengan orang lain, dan membantu menjadikan dunia tempat yang lebih baik. Organisasi kesehatan dunia (WHO) menyatakan bahwa sekitar 1 milyar orang di seluruh dunia memiliki masalah kesehatan mental. Hal-hal seperti stres ditempat kerja dan rasa kesepian akibat era digital semakin umum terjadi. Perempuan lebih mungkin mengalami masalah ini karena harus mengurus rumah dan pekerjaan mereka.

Banyaknya SPBU yang tersebar di berbagai wilayah menjadikan sektor ini sebagai salah satu penyedia lapangan kerja yang cukup besar bagi perempuan, khususnya di lingkungan Pertamina. Namun, dalam praktiknya, pekerja perempuan seringkali menghadapi kondisi kerja yang cukup berat, seperti sistem pergantian shift, jam kerja yang panjang, serta tuntutan untuk tetap sigap dan ramah dalam melayani pelanggan, yang berpotensi menimbulkan tekanan

mental. Di sisi lain, dukungan dari perusahaan maupun fasilitas kesejahteraan kerja yang memadai terkadang masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan terciptanya *work life balance* dengan realitas yang dihadapi di lapangan. Akibatnya, tidak sedikit pekerja perempuan yang mengalami stres, kelelahan, dan beban emosional, terutama ketika harus menjalankan peran ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab di rumah.

Pekerja masa kini sangat penting bagi perusahaan, membantu membentuk dan memecahkan masalah besar, serta memastikan perusahaan mencapai tujuannya. Jika perusahaan memiliki banyak pekerja yang tidak berkinerja baik, peralatan dan perlengkapan terbaik sekalipun tidak akan berguna (Rafifah et al., 2022).

Meskipun semakin banyak perempuan di Indonesia yang bekerja, mereka masih kesulitan untuk maju dalam karier. Banyak perempuan berakhir di pekerjaan yang gajinya rendah dan tidak menghasilkan banyak uang. Perbedaan antara jumlah laki-laki dan perempuan yang bekerja masih sangat besar. Kebanyakan perempuan di Indonesia berhenti bekerja setelah menikah dan memiliki anak. Sangat sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dan mengurus anak, yang menghambat produktivitas mereka.

Pilihan pengasuhan anak yang baik masih kurang, dukungan keluarga terbatas, dan budaya yang menganggap perempuan sebagai pengasuh utama mendorong banyak perempuan keluar dari dunia kerja (Chasanah, 2025).

Setiap karyawan, termasuk perempuan, ingin bekerja dengan baik. Sebagai pekerja, perempuan diharapkan menyelesaikan semua tugas dan berkinerja baik di tempat kerja. Namun, perempuan yang bekerja juga memiliki peran lain, seperti menjadi ibu atau mengurus rumah tangga. Hal ini menyulitkan mereka untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut, terutama jika mereka sudah menikah dan memiliki anak. Mereka harus mengelola pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Akibatnya, perempuan yang bekerja sulit mencapai tujuan kerja mereka. Tantangan utama yang mereka hadapi adalah membagi waktu dan tenaga antara pekerjaan dan tugas keluarga (Yusnita & Nurlinawaty, 2022).

Work life balance, yang mengacu pada menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin diperbincangkan. Topik ini kini sedang dibahas di sekolah, perusahaan, dan oleh masyarakat umum. Semakin banyak orang menyadari betapa pentingnya memiliki keseimbangan yang baik. Ketika pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak seimbang, hal itu dapat menyebabkan masalah seperti stres, kecemasan, dan kelelahan. Orang-orang yang kesulitan menyeimbangkan waktu kerja dan pribadi mereka sering kali merasa sangat stres, yang dapat membuat mereka kurang produktif dan memengaruhi hubungan mereka di tempat kerja dan di rumah. Memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang baik juga

sangat penting untuk menjadi produktif dan tetap bahagia di tempat kerja (Aizza & Hanim, 2024).

Dukungan sosial merupakan hal penting lain yang membantu meningkatkan kesehatan mental karyawan (Sunyoto & Mulyono, 2025). Perempuan yang bekerja dan mendapatkan dukungan yang cukup dari orang lain juga cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik, serupa dengan bagaimana individu menjaga kesehatan mental mereka sendiri (Ramadhani et al., 2023).

Dukungan dapat datang dari banyak orang seperti teman, rekan kerja, orang tua, guru, dan lain-lain. Dukungan dapat diberikan dengan berbagai cara, seperti melalui kata-kata penyemangat, bantuan dalam mengerjakan tugas, atau bahkan dengan memberikan sesuatu seperti uang atau barang (Septianingrum & Supraba, 2021).

Makassar dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki situasi yang unik dan strategis. Kota ini merupakan salah satu kota terbesar di Indonesia bagian timur dan telah mengalami perkembangan pesat, terutama di sektor energi dan layanan publik seperti SPBU Pertamina. Pertumbuhan ini telah meningkatkan kebutuhan akan tenaga kerja, termasuk tenaga kerja perempuan, dan telah menciptakan dinamika kerja yang lebih kompleks dalam lingkungan operasional SPBU.

Menurut penelitian (Lia et al., 2024) *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Work Life Balance*, semakin baik kesehatan mental karyawan. (Frisdayanti & Handoyo, 2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *work life balance* terhadap *psychological well being*. Sedangkan menurut (Sherli & Budiani, 2025) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat *psychological well-being* yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, apabila dukungan sosial menurun, maka *psychological well-being* cenderung ikut menurun.

Beberapa penelitian terdahulu telah menemukan bahwa *work life balance* dan dukungan sosial berkaitan erat dengan kesehatan mental. Namun, belum banyak studi yang mengkaji kedua faktor ini secara bersamaan, terutama pada perempuan yang bekerja di Pertamina, khususnya di berbagai SPBU Makassar. Pertamina merupakan sektor yang banyak mempekerjakan perempuan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *work life balance* dan dukungan sosial memengaruhi kesehatan mental pekerja Pertamina (SPBU) perempuan. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan ide kepada perusahaan tentang

cara menciptakan kebijakan kerja yang lebih baik yang membantu karyawan merasa terdukung dan sehat.

2. KAJIAN TEORITIS

Tinjauan Teori

Teori Job Demands-Resource (JD-R)

Teori *Job Demands-Resource* (JD-R) adalah salah satu kerangka kerja teoretis yang paling umum digunakan dalam psikologi organisasi dan studi perilaku kerja. Teori ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua faktor utama: tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Faktor-faktor ini kemudian memengaruhi kesejahteraan dan motivasi karyawan (Faradis, 2024).

Job demands harus diminimalisir jika tidak ingin menimbulkan stres kerja, hal ini dilakukan dengan cara meningkatkan dukungan melalui sumber daya pekerjaan atau biasa dikenal sebagai *job resources*. Sumber daya pekerjaan atau *job resources* terdiri dari beberapa aspek meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial serta organisasi yang akan berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi tuntutan atau pun pengorbanan yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis serta merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran dan pengembangan. *Job demands-resources model* (teori JD-R) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok yakni tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (Aprilianingsih, 2022).

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) menunjukkan adanya dua proses psikologis yang saling terkait antara tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan hasil kerja. Proses pertama adalah proses gangguan kesehatan. Proses ini menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya pekerjaan yang rendah dapat meningkatkan stres dan kelelahan. Proses kedua adalah proses motivasi. Proses ini menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja.

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan sebab-akibat yang berlawanan antara tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan hasil kerja (Faradis, 2024).

Teori JD-R menekankan bahwa kesejahteraan tenaga kerja ditentukan oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan ketersediaan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau dukungan yang tersedia, maka risiko stres dan kelelahan meningkat. Sebaliknya, teori COR yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa stres terjadi ketika individu kehilangan sumber daya

penting seperti waktu, energi, dan dukungan sosial, atau menghadapi ancaman kehilangan sumber daya tersebut. Dengan menggabungkan kedua teori ini, stres kerja akibat digitalisasi dapat dipahami secara lebih komprehensif, bukan hanya sebagai akibat beban kerja yang berat, tetapi juga sebagai dampak dari kehilangan sumber daya (*resource loss*) (Ningtiyas & Peristiowati, 2025).

Teori ini menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Ketika organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung, karyawan menjadi lebih bahagia dan terlibat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka, sehingga memperkuat relevansi teori *Job Demands Resources* (JD-R).

Work Life Balance

Work life balance berarti mampu menangani tugas dan kebutuhan pekerjaan sekaligus kehidupan pribadi. Setiap orang harus mampu menjalankan tugas mereka di berbagai aspek kehidupan agar mereka merasa bahagia dan puas di setiap aspek kehidupannya (Bulger & Fisher, 2012) dalam (Haryrizki, & Afiati, 2022).

Menurut (Aizza & Hanim, 2024) *work life balance* adalah tentang kemampuan seseorang untuk mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga mereka agar tidak ada yang mengambil alih atau menyebabkan terlalu banyak stres. Konsep ini berfokus pada bagaimana seseorang mengelola waktu dan energi mereka untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan pribadi mereka secara adil, yang membantu mereka mempertahankan kualitas hidup yang baik.

Menurut Fisher et al., (2009) dalam (Aizza & Hanim, 2024), *work life balance* adalah ketika seseorang dapat menangani tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa merasa terlalu stres karena konflik antara keduanya.

Sudibjo, et.al (2020) dalam (Chasanah, 2025) mengatakan bahwa ketika seseorang menemukan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka mereka cenderung mengembangkan hubungan yang lebih kuat dengan pekerjaannya.

Dukungan Sosial

Sarafino dan Smith (2010) dalam (Nurhasanah, 2021) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah bantuan, perhatian, kasih sayang, atau dorongan yang diterima seseorang dari orang lain atau kelompok. Orang yang mendapatkan dukungan sosial merasa dicintai, penting, dan terhubung dengan jaringan seperti keluarga atau komunitas yang dapat membantu mereka saat membutuhkannya. Dalam penelitian ini, berbagai jenis dukungan sosial meliputi dukungan emosional atau penghargaan, bantuan praktis, informasi, dan dukungan dari kelompok.

Larocco (1987) dalam (Rahama, 2013) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah bantuan emosional yang dapat membantu memecahkan masalah. Dukungan sosial berperan penting dalam membantu perusahaan meningkatkan moral karyawan dan mendorong mereka untuk mengatasi masalah mereka.

Dukungan sosial berarti bantuan yang diterima seseorang dari lingkungan sekitarnya, seperti keluarga, teman, rekan kerja, atau komunitas. Bantuan ini bisa bersifat emosional, seperti seseorang yang mendengarkan atau memberi semangat, atau bisa juga bersifat praktis, seperti membantu mengelola keuangan atau mengerjakan tugas. Dukungan sosial juga bisa berupa informasi, seperti mendapatkan saran atau kiat untuk mengambil keputusan. Dukungan sosial membantu seseorang mengatasi stres dengan lebih baik, merasa lebih bahagia, dan menjadi lebih kuat saat menghadapi kesulitan. Seberapa besar dan seberapa baik dukungan ini dapat memengaruhi perasaan dan kinerja seseorang dalam hidupnya. (Sunyoto & Mulyono, 2025). Menurut (Sarafino, 2004) dalam (Maslach, 2007) istilah "dukungan sosial" biasanya berarti perasaan aman, diperhatikan, dihargai, atau dibantu yang diperoleh seseorang dari orang lain atau kelompok.

Kesehatan Mental

Kesehatan mental adalah ketika seseorang dapat memahami kemampuannya sendiri, menangani tantangan sehari-hari, bekerja dengan baik, dan membantu membuat lingkungannya lebih baik (WHO, 2022) dalam (Sarmini et al., 2023).

Menurut Federasi Kesehatan Mental Dunia (*World Federation for Mental Health*), menyatakan bahwa kesehatan mental adalah kondisi yang membantu seseorang bertumbuh dalam tubuh, pikiran, dan perasaannya, selama mereka dapat menyesuaikan diri dengan orang lain. Masyarakat yang baik adalah masyarakat yang membiarkan anggotanya berkembang dengan cara-cara ini, sekaligus membantu mereka bertumbuh dan menerima orang lain di masyarakat. (Sandy et al., 2020).

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif, yang juga disebut penelitian *ex post facto*, adalah jenis penelitian sistematis di mana para ilmuwan mengamati dampak faktor-faktor tertentu yang telah terjadi atau tidak dapat diubah. Pada dasarnya, penelitian semacam ini sama dengan penelitian *ex post facto*. Para peneliti mengumpulkan data yang sudah ada di dunia nyata tanpa mengubah apa pun atau memberikan perlakuan khusus. (Ibrahim et al., 2018). Metode penelitian tersebut dipilih

peneliti karena tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh work life balance dan dukungan sosial terhadap kesehatan mental pegawai perempuan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Makassar, Fokus penelitian ini adalah perempuan yang bekerja di berbagai jenis SPBU. Wilayah ini dipilih karena terdapat banyak pekerja perempuan pada SPBU, dan hal ini berkaitan erat dengan topik penelitian. Waktu penelitian ini dilakukan 2 bulan, mulai dari bulan April- Juni 2026 .

Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari angka-angka yang dikumpulkan dari kuesioner yang diisi oleh responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang dikumpulkan langsung dari responden atau karyawan perempuan di SPBU melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator

untuk setiap variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi mengacu pada sekelompok orang, objek, atau benda yang memiliki ciri atau sifat tertentu, sebagaimana diidentifikasi oleh peneliti untuk diteliti. Kelompok ini tidak terbatas pada manusia, tetapi dapat mencakup benda atau entitas apa pun yang sedang diteliti. Populasi bukan hanya tentang jumlah individu atau benda yang terlibat, tetapi juga mencakup semua kualitas dan sifat yang dimiliki oleh individu atau benda tersebut.(Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan yaitu karyawan dari 34 SPBU di Makassar.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik yang serupa. Ketika populasi sangat besar, dan peneliti tidak dapat mempelajari semuanya karena keterbatasan dana, tenaga, atau waktu, mereka menggunakan sampel dari populasi tersebut. Hasil dari sampel tersebut dapat digunakan untuk memahami keseluruhan populasi. Oleh karena itu, sampel harus benar-benar representatif.(Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dari 34 SPBU dikota Makassar.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti. Dalam penelitian tentang pengaruh work life balance dan dukungan sosial terhadap karyawan perempuan SPBU di Makassar, observasi

digunakan untuk melihat kondisi kerja sehari-hari, interaksi antarpegawai, serta tanda-tanda stres atau kelelahan.

Kuesioner

Data utama diperoleh dari kuesioner tertutup yang diberikan kepada perempuan yang bekerja di SPBU Kota Makassar. kuesioner berisi pernyataan tentang Keseimbangan Kerja dan Kehidupan, Dukungan Sosial, dan Kesehatan Mental, dan setiap pernyataan diberi peringkat pada skala 1 hingga 5.

Tabel 1. Skala Likert.

Keterangan	Nilai
Setuju	5
Sangat Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dokumentasi

Untuk mendapatkan data langsung dari tempat penelitian, termasuk buku-buku terkait, peraturan, laporan kegiatan, gambar, berkas dokumen, dan data lain yang berhubungan dengan penelitian.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis inferensial untuk memeriksa data, dan menggunakan SPSS. Prosesnya meliputi langkah- langkah berikut:

Uji Instrumen

Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa akurat data yang dilaporkan peneliti dibandingkan dengan data aktual yang terjadi pada objek yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi hasil pengukuran. Jika gejala yang sama diukur dua kali atau lebih, uji reliabilitasnya tetap sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah suatu model regresi penelitian memiliki korelasi antar variabel independen.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variable independent terhadap variable dependen.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial) menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen secara terpisah. Kriteria: Sig. < 0,05 → berpengaruh signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2): Mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengolah dan menjelaskan data penelitian berbentuk angka secara sistematis. Analisis ini bertujuan memberikan gambaran nyata mengenai suatu fenomena, keadaan, atau variabel penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, seperti jumlah data, nilai maksimum dan minimum, rata-rata, persentase, serta tingkat penyebaran data.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Usia.

No.	Usia	Frekuensi	Presentasi (%)
1	19-25 Tahun	19	19.8 %
2	26-30 Tahun	35	36.5 %
3	31-38 Tahun	25	26.0 %
4	39-47 Tahun	17	17.7 %
Jumlah		96	100 %

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–30 tahun sebanyak 35 orang atau 36,5%. Kemudian usia 31–38 tahun sebanyak 25 orang atau 26%, usia 19–25 tahun sebanyak 19 orang atau 19,8%, dan usia 39–47 tahun sebanyak 17 orang atau 17,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perempuan di SPBU Makassar berada pada usia produktif. Pada usia tersebut, karyawan umumnya memiliki tanggung jawab pekerjaan dan keluarga yang cukup tinggi sehingga keseimbangan kehidupan kerja menjadi hal penting untuk menjaga kesehatan mental.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. Lama Bekerja.

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentasi (%)
1	1-2 Tahun	19	19.8 %
2	3-5 Tahun	35	36.5 %
3	>5 Tahun	25	26.0 %
Jumlah		96	100 %

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas responden memiliki lama bekerja 3–5 tahun sebanyak 35 orang atau 36,5%. Selanjutnya responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 25 orang atau 26%, sedangkan masa kerja 1–2 tahun sebanyak 19 orang atau 19,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam lingkungan SPBU sehingga mereka mampu memberikan penilaian yang baik mengenai kondisi kerja, dukungan sosial, dan kesehatan mental yang mereka alami.

Deskripsi Variabel Work Life Balance (X1)

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai *Work Life Balance*.

Pernyataan	Skor					Total	Mean
	STS	TS	CS	S	SS		
X1.1.1	0	0	4	54	38	96	4.35
X1.1.2	0	8	10	52	26	96	4.00
X1.1.3	0	4	12	56	24	96	4.04
X1.2.4	2	10	13	57	14	96	3.74
X1.2.5	4	7	18	53	14	96	3.69
X1.2.6	0	11	13	51	21	96	3.85
X1.3.7	0	15	30	38	13	96	3.51
X1.3.8	1	9	23	46	17	96	3.72
X1.3.9	0	12	17	49	18	96	3.76
X1.4.10	1	4	18	51	22	96	3.93
X1.4.11	1	4	18	55	18	96	3.89
X1.4.12	2	8	13	41	32	96	3.97
Mean						96	3.87

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.3, variabel *work life balance* memperoleh nilai *mean* keseluruhan sebesar 3,87 yang berada pada kategori baik.

Deskripsi Variabel Dukungan Sosial (X2)

Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Sosial.

Pernyataan	Skor					Total	Mean
	STS	TS	CS	S	SS		
X2.1.1	10	6	7	55	18	96	3.68
X2.1.2	7	6	14	56	13	96	3.65
X2.1.3	1	4	13	52	26	96	4.02
X2.1.4	5	5	13	50	23	96	3.84
X2.2.5	4	12	16	49	15	96	3.61
X2.2.6	1	9	12	55	19	96	3.85
X2.2.7	4	6	23	46	17	96	3.69
X2.2.8	3	7	16	59	11	96	3.71
X2.3.9	4	9	22	51	10	96	3.56

X2.3.10	2	3	19	55	17	96	3.85
X2.3.11	1	5	11	54	25	96	4.01
X2.3.12	3	5	20	55	13	96	3.73
Mean							3.61

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.4, Variabel dukungan sosial memperoleh nilai *mean* keseluruhan sebesar 3,61 nilai tersebut termasuk kategori baik.

Deskripsi Variabel Kesehatan Mental (Y)

Tabel 6. Tanggapan Responden Mengenai Kesehatan Mental.

Pernyataan	Skor					Total	Mean
	STS	TS	CS	S	SS		
Y.1.1	13	21	23	30	9	96	3.01
Y.1.2	8	32	22	25	9	96	2.95
Y.1.3	7	26	21	31	11	96	3.14
Y.1.4	8	15	14	47	12	96	3.42
Y.1.5	8	36	18	22	12	96	2.94
Y.1.6	5	8	25	44	14	96	3.56
Y.1.7	9	38	12	25	12	96	2.93
Y.2.8	2	8	18	46	22	96	3.81
Y.2.9	4	10	14	50	18	96	3.71
Y.2.10	3	8	17	51	17	96	3.74
Y.2.11	4	7	12	56	17	96	3.78
Y.2.12	2	19	54	21	0	96	3.98
Mean							3.41

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.5, Variabel kesehatan mental memperoleh nilai mean keseluruhan sebesar 3,41. Nilai tersebut termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kesehatan mental responden secara umum berada dalam kondisi yang cukup baik. Jika dilihat per indikator, nilai rata-rata (*mean*) tertinggi pada variabel kesehatan mental terdapat pada pernyataan Y.2.12

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Work Life Balance (X1)

Tabel 7. Uji Validitas Work Life Balance (X1).

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1.1	0,346	0,2006	VALID
	X1.1.2	0,427	0,2006	VALID
	X1.1.3	0,465	0,2006	VALID
	X1.2.4	0,462	0,2006	VALID
	X1.2.5	0,514	0,2006	VALID
	X1.2.6	0,407	0,2006	VALID
	X1.3.7	0,463	0,2006	VALID
	X1.3.8	0,416	0,2006	VALID
	X1.3.9	0,553	0,2006	VALID
	X1.4.10	0,342	0,2006	VALID
	X1.4.11	0,387	0,2006	VALID
	X1.4.12	0,323	0,2006	VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 4.6, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r-tabel sebesar 0,2006. Nilai r-hitung masing-masing item berada pada rentang 0,323 sampai dengan 0,553. Karena seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (X1) dinyatakan valid.

Uji Validitas Dukungan Sosial (X2)

Tabel 8. Uji Validitas Dukungan Sosial (X2).

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Dukungan Sosial (X2)	X2.1.1	0,499	0,2006	VALID
	X2.1.2	0,562	0,2006	VALID
	X2.1.3	0,465	0,2006	VALID
	X2.1.4	0,651	0,2006	VALID
	X2.2.5	0,526	0,2006	VALID
	X2.2.6	0,474	0,2006	VALID
	X2.2.7	0,530	0,2006	VALID
	X2.2.8	0,405	0,2006	VALID
	X2.3.9	0,472	0,2006	VALID
	X2.3.10	0,477	0,2006	VALID
	X2.3.11	0,450	0,2006	VALID
	X2.3.12	0,293	0,2006	VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 4.7, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dukungan sosial (X2) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r-tabel sebesar 0,2006. Nilai r-hitung masing-masing item berada pada rentang 0,293 sampai dengan 0,651. Karena seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dukungan sosial (X2) dinyatakan valid.

Uji Validitas Kesehatan Mental (Y)

Tabel 9. Uji Validitas Kesehatan Mental (Y).

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kesehatan Mental (Y)	Y.1.1	0,581	0,2006	VALID
	Y.1.2	0,673	0,2006	VALID
	Y.1.3	0,658	0,2006	VALID
	Y.1.4	0,558	0,2006	VALID
	Y.1.5	0,614	0,2006	VALID
	Y.1.6	0,406	0,2006	VALID
	Y.1.7	0,595	0,2006	VALID
	Y.2.8	0,299	0,2006	VALID
	Y.2.9	0,344	0,2006	VALID
	Y.2.10	0,375	0,2006	VALID
	Y.2.11	0,404	0,2006	VALID
	Y.2.12	0,323	0,2006	VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 4.8, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kesehatan mental (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r-tabel sebesar 0,2006. Nilai r-hitung masing-masing item berada pada rentang 0,299 sampai dengan 0,673. Karena seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kesehatan mental (Y) dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 10. Uji Reabilitas.

Variabel	Item	Cronbach's Alpha
Work Life Balance	12	601
Dukungan Sosial	12	705
Kesehatan Mental	12	722

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Berdasarkan pengujian reabilitas pada tabel 4.9, menunjukkan bahwa variabel *work life balance* yang terdiri dari 12 item memiliki nilai sebesar 0,601, variabel dukungan sosial yang terdiri dari 12 item memiliki nilai sebesar 0,705, dan variabel kesehatan mental yang terdiri dari 12 item memiliki nilai sebesar 0,722. Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel diatas minimum yang dapat diterima

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 11. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
96		96
Normal	Mean	0.0000000
Parameters a,b	Std. Deviation	5.54130157
Most	Absolute	0.071
Extreme	Positive	0.071
Differences	Negative	-0.034
Test Statistic		0.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.10, diketahui bahwa jumlah data yang dianalisis sebanyak 96 sampel. Hasil pengujian menunjukkan nilai test statistic sebesar 0,071 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. n. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolenearitas**Tabel 12.** Uji Multikolenearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Konstanta	-	-	
Work Life Balance (X1)	0,914	1,094	Tidak Terjadi Multikolenearitas
Dukungan Sosial (X2)	0,914	1,094	Tidak Terjadi Multikolenearitas

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolenearitas pada tabel 4.11, diketahui bahwa variabel *work life balance* dan dukungan sosial memiliki nilai *Tolerance* sebesar **0,914** yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar **1,094** yang lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolenearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 13.** Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	Sig	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,772	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Dukungan Sosial (X2)	0,674	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel 4.12, diketahui bahwa variabel *work life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,0772, sedangkan variabel dukungan sosial memiliki nilai signifikansi sebesar 0,674. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 14.** Analisis Regresi Linear Berganda.

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
Costant	54,236	6,941		7,814	0,000
Work Life Balance (X1)	-0,691	0,140	-0,464	-4,921	0,000
Dukungan Sosial (X2)	0,415	0,109	0,358	3,805	0,000

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda pada tabel 4.13, diperoleh nilai konstanta (a) serta koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas (b1 dan b2).

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 15. Uji t (Parsial).

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
Constant	54,236	6,941		7,814	0,000
Work Life Balance (X1)	-691	.101	-.464	-4,921	0,000
Dukungan Sosial (X2)	.415	.109	.358	3,805	0,000

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Variabel *work life balance* memperoleh nilai t- hitung sebesar – 4,921 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan. Variabel dukungan sosial memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,805 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.496 ^a	0.246	0.230	5.601

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2026

Pada tabel 16, nilai R- Square (R^2) sebesar 0,246 mengandung arti bahwa variabel *work life balance* dan dukungan sosial secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan variasi perubahan kesehatan mental sebesar 24,6%. Sementara itu, sebesar 75,4% variasi kesehatan mental dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 5,601 menunjukkan besarnya tingkat kesalahan atau penyimpangan dalam model regresi ketika memperkirakan nilai kesehatan mental. Semakin kecil nilai *Std. Error of the Estimate*, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi variabel

Pembahasan

Pengaruh work life balance terhadap kesehatan mental karyawan SPBU di Makassar

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel *work life balance* memperoleh nilai t- hitung sebesar – 4,921 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kesehatan mental

karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Hal ini berarti semakin rendah tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka kondisi kesehatan mental cenderung semakin menurun. Sebaliknya, apabila *work life balance* meningkat, maka kesehatan mental karyawan dapat menjadi lebih baik. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang tercipta dengan baik mampu membantu karyawan mengurangi tekanan kerja, kelelahan, serta stres yang muncul akibat tuntutan pekerjaan.

Pengaruh dukungan sosial terhadap kesehatan mental karyawan SPBU di Makassar

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel dukungan sosial memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,805 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kesehatan mental karyawan perempuan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka semakin baik pula kesehatan mental karyawan perempuan. Dukungan sosial dapat berasal dari keluarga, rekan kerja, maupun atasan dalam bentuk perhatian, bantuan, dan dukungan emosional sehingga membantu mengurangi stres dan tekanan psikologis. Dalam Teori JD-R, dukungan sosial merupakan job resources yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan adanya sumber daya yang baik, karyawan lebih mampu mengelola tekanan kerja sehingga kesehatan mental, motivasi, dan semangat kerja meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel *work life balance* memperoleh nilai t- hitung sebesar – 4,921 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kesehatan mental karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka tingkat kesehatan mental menurun.

Variabel dukungan sosial memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,805 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesehatan mental karyawan perempuan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka tingkat kesehatan mental juga semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan atau instansi diharapkan dapat meningkatkan perhatian terhadap kesehatan mental karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan dukungan sosial di lingkungan kerja, baik antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama rekan kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun budaya kerja yang saling menghargai, terbuka, dan kolaboratif sehingga karyawan merasa dihargai, lebih nyaman dalam bekerja, serta memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Bagi karyawan, disarankan untuk senantiasa menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) dengan mengelola waktu secara efektif serta menerapkan strategi pengelolaan stres yang baik. Karyawan juga diharapkan mampu membangun hubungan sosial yang positif dengan rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis, saling mendukung, dan kondusif dalam menghadapi berbagai tuntutan maupun tekanan pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesehatan mental karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, maupun beban kerja. Selain itu, penelitian dapat menggunakan pendekatan yang berbeda, misalnya metode kualitatif atau *mixed methods*, agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman dan kondisi psikologis karyawan. Penelitian juga sebaiknya dilakukan pada berbagai sektor industri dan wilayah yang lebih luas sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan secara lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, A., & Chasanah, U. (2023). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *eCo-Fin: Economics and Financial*, 5(1), 10–22.
- Aizza, N. Z., & Hanim, L. M. (2024). *Work-life balance: Strategi untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja*. Prosiding Seminar Nasional 2024 Psikologi, FISIB, UTM, 94–106.
- Alidrus, N. D., Syahrina, I. A., & Mariana, R. (2022). Dukungan sosial dan religiusitas dengan psychological well-being pada warga binaan perempuan di lembaga pemasyarakatan. *Psyche 165 Journal*, 15(2), 105–112.
- Aprilianingsih, A. (2022). Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184.
- Apriliani, L., Handayani, A., Ratnasari, S., & Wulandari, L. D. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kesehatan mental karyawan: Peran mediasi resiliensi dan peran moderasi dukungan organisasi pada karyawan Generasi Z. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 1(11), 38–47.
- Ayu Sestiani, R., & Muhid, A. (2021). Pentingnya dukungan sosial terhadap kepercayaan diri penyintas bullying: Literature review. *Jurnal Tematik*, 3(2), 245–251. <https://journals.usm.ac.id/index.php/tematik>
- Chasanah, A. N. (2025). Peran dukungan sosial terhadap work-life balance perempuan pekerja. *Journal Scientific of Mandalika*, 6(1), 120–125. <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jomla>
- Clairice John, V., & John, E. W. (1983). *The structure of psychological distress and well-being in general populations* (pp. 730–742).
- Delecta, P. (2011). Work-life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Fadilah, M. I., Supriatna, D., & Suharyat, Y. (2024). Work-life balance: Studi fenomenologi pada lembaga pendidikan Muhammadiyah. *Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 114–123.
- Faradis, K. M. (2024). Pendekatan teori job demands-resources terhadap presenteeism. 220–226.
- Frisdayanti, D. O., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap psychological well-being pada karyawan work from home. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1457–1461.
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work-life balance di Indonesia. *JPPP: Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- Hartini, S., Kosasih, A. V., Ghoward, V., Cong, A. E., & Marpaung, W. (2025). Menelaah hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan dan kesejahteraan psikologis di kalangan karyawan. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 7(1), 112–128.
- Haryrizki, A. D., & Afiati, N. S. (2022). Pilihan karier dan keluarga pada wanita: Studi korelasi dukungan sosial dan work-life balance. *Jurnal Sudut Pandang (JSP)*, 2(12), 160–167. <https://doi.org/10.55314/jsp.v2i12>

- Hidayat, R. M. D. (2024). Pengaruh work-life balance dan gaya hidup sehat terhadap kesehatan mental melalui fokus dalam kerja pada karyawan Gen Z. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 3(1), 174–188.
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Darmawati, & Ahmad, M. A. (2018). *Metodologi penelitian*.
- Kisdayanti, L., & Farida, N. (2023). Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan swasta di wilayah Kota Surabaya. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 399–404.
- Lailatun, N. N., & Dwi, K. R. (2024). Pengaruh keberadaan minimarket terhadap perilaku konsumtif dan pengelolaan keuangan masyarakat. *JMA*, 2(12).
- Lia, A., Alfina, H., Supiah, R., & Lestari Diah, W. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kesehatan mental karyawan: Peran mediasi resiliensi dan peran moderasi dukungan organisasi. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 1(11), 445–449.
- Maslach, M. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77–87.
- Meidina, D. W., & Laura, N. (2022). Pengaruh kesehatan mental karyawan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kesejahteraan di tempat kerja. *Business Management Journal*, 18(1), 85–105.
- Meliana, M., & Sahrani, R. (2024). Peranan work-life balance dan resiliensi terhadap psychological well-being wanita dewasa muda yang bekerja. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 85–93.
- Muhammad, N., & Sumarni, I. (2023). Pengaruh lokasi terhadap keputusan pembelian pada ritel modern. 6, 600–611.
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, J. (2020). Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 115–126.
- Ningtiyas, L. K., & Peristiowati, Y. (2025). Integrasi teori job demands-resources (JD-R) dan conservation of resources (COR) dalam memahami stres kerja tenaga kesehatan di era digital. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6(4), 16693–16704.
- Nurhasanah, S. L. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari beban kerja dan dukungan sosial pada polisi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3), 594–603. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i3.6512>
- Panjaitan, K. N., & Izzati, U. A. (2025). Studi literature review work-life balance pada karyawan produksi. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 9(1), 60–71. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v9i1.11900>
- Rahama, K. (2013). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan.
- Rahmayati, T. E. (2023). Gambaran keseimbangan kerja dan kehidupan pada dosen wanita. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganessa Medan)*, 6(1), 1–7.
- Ramadhani, W. R., Noviekayati, I., & Ananta, A. (2023). Psychological well-being para perempuan bekerja: Bagaimana peran dukungan sosial? *Jurnal Psikologi*, 2(4), 558–566.
- Sandy, A., Tribakti, I., Suprpto, Yunike, E., Febriani, I., Zakiyah, Kuntoadi, G. B., Muji, R., Kusumawaty, I., Narulita, S., Putra, E. S., Kurnia, H., Mareta, A., & Juwariah, T. (2020). *Mengenal keluhan Anda: Info kesehatan umum untuk Anda* (1st ed.).

- Sarmini, Putri, A., Maria, C., Syahrias, L., & Mustika, I. (2023). Penyuluhan mental health. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 154–161.
- Sasmita, S., & Budiani, M. S. (2025). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan di CV Forward Kediri. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(2), 523–534.
- Septianingrum, L. W., & Supraba, D. (2021). Pengaruh dukungan sosial atasan pada optimisme karyawan dalam bekerja di era new normal COVID-19. 16(2), 64–76.
- Setiawan, A. I., & Darminto, E. (2013). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(3), 1–7.
- Sherli, S., & Meita Santi, B. (2025). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan di CV Forward Kediri. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(2), 523–534.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). Pengaruh employee engagement, work-life balance, dukungan sosial, dan stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan perusahaan garmen di Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(6), 3017–3028.
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana stres kerja dan work-life balance pada pekerja wanita memediasi work-family conflict dengan prestasi kerja? *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(3), 257–269. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40867>
- 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