

Pengaruh *Social Support* dan *Psychological Well-Being* terhadap *Work Life Balance* pada Guru Tingkat SLTA

Muhammad Adib Amrullah^{1*} dan Nur Eva²

^{1,2)} Psikologi, Universitas Negeri Malang, Malang

*Penulis Koresponden: Muhammad Adib Amrullah. Email: amroollah07@gmail.com

Abstrak

Work life balance merupakan keadaan individu merasa terikat secara seimbang dan beriringan di antara tanggung jawab sebagai pekerja dan tanggung jawab terhadap diri pribadi dan keluarga. Bagi guru mencapai *work life balance* dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan untuk para siswanya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *social support* dan *psychological well-being* terhadap *work life balance* pada guru tingkat SLTA. Sampel penelitian ini berjumlah 131 orang yang diambil melalui teknik *purposive sampling*. Skala yang digunakan terdiri atas skala *work life balance* (24 aitem $\alpha = 0.753$), skala *social support* (12 aitem $\alpha = 0.883$), skala *psychological well-being* (42 aitem $\alpha = 0.866$). Pengolahan data dilakukan melalui uji analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh *social support* terhadap *work life balance* dengan nilai signifikansi 0.001 ($p < 0.05$), dan terdapat *psychological well-being* terhadap *work life balance* dengan nilai signifikansi 0.001 ($p < 0.05$). Sedangkan antara *social support* dan *psychological well-being* terhadap *work life balance* mendapatkan nilai koefisien $R^2 = 0.184$ menunjukkan adanya pengaruh sebesar 18.4% antara *social support* dan *psychological well-being* terhadap *work life balance* pada guru tingkat SLTA.

Kata Kunci: *work life balance*, *social support*, *psychological well-being*, guru, SLTA

1. Pendahuluan

Guru merupakan profesi yang penting dalam upaya mencerdaskan bangsa, sebab melalui peran guru dapat dicetak para generasi penerus bangsa yang ahli di berbagai macam bidang, seperti kesehatan, ekonomi, olahraga, dan sebagainya. Di Indonesia guru menjadi salah satu profesi yang banyak ditekuni pada tahun ajaran 2019-2020 tercatat jumlah guru mencapai 3.294.381 dan 1.020.893 di antaranya merupakan guru tingkat SLTA (BPS, 2021; EMIS, 2020). Tentu jumlah guru yang tersedia menjadi modal yang berharga untuk mendidik lebih dari 10 juta siswa tingkat SLTA yang ada di Indonesia, dan mendukung jalannya proses kegiatan belajar dan mengajar di sekolah.

Fenomena yang ada terkait proses kegiatan belajar dan mengajar masuknya era pasca pandemi memunculkan banyak perubahan dalam pelaksanaannya, misalnya anjuran dari pemerintah mengenai *school from home* membuat para guru harus beradaptasi dengan pembelajaran *online*, lalu *hybrid learning* yang memadukan antara pembelajaran *online* dan *offline*, dan pembelajaran tatap muka terbatas atau PTMT yang diselenggarakan dengan membagi gelombang jam masuk sekolah. Adanya bentuk perubahan yang dialami oleh guru yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan sekitar individu menyebabkan bertambahnya tuntutan, tanggung jawab, dan memicu peningkatan stres kerja (Indra, 2021). Semua perubahan tersebut tidak dapat dihindari, karena para guru dituntut untuk berkompetensi menjadi guru yang dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada, terus melakukan inovasi dan evaluasi agar menjamin proses pembelajaran tetap terlaksana dengan maksimal.

Prosiding Seminar Nasional dan Call for Paper Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH 2022)

Malang, 21 Mei 2022

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Malang

Sebagai pekerja seorang guru tentu tidak hanya dituntut untuk bekerja dan mendidik para siswanya di sekolah, melainkan juga harus mengurus kehidupan pribadi lain yang menjadi tanggung jawabnya, seperti memainkan peran sebagai suami / istri, orang tua, dan kebutuhan sosial lainnya (Goeltom, 2021). Oleh sebab itu, para guru juga diharapkan mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan atau istilahnya *work life balance* agar kualitas hidup menjadi lebih baik, terhindar dari konflik, dan kejenuhan dalam bekerja. Menurut Fisher (2009) *work life balance* adalah usaha individu dalam menyeimbangkan berbagai macam peran yang menjadi tanggung jawab untuk diemban. *Work life balance* memiliki empat dimensi, yakni *work interference with personal life* yakni kondisi aktivitas pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi; *personal life interference with work*, yakni kondisi dimana kehidupan pribadi mampu mengganggu aktivitas pekerjaan; *work enhancement of personal life*, yakni kondisi aktivitas pekerjaan mampu menaikkan kapasitas hidup seseorang; *personal life enhancement of work*, yakni kondisi dimana kehidupan pribadi mampu menaikkan prestasi dalam bekerja.

Work life balance dibutuhkan oleh guru untuk mendukung tercapainya kinerja yang optimal (Apriyanti, 2022). Akan tetapi, melihat fakta yang ada terdapat permasalahan bagi para guru dalam mencapai *work life balance* dengan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, misalnya penelitian Wulandari & Luturlean (2022) pada guru di Kota Dharmasraya ditemukan permasalahan terkait *work life balance* bahwa para guru merasa kehidupan pribadinya terabaikan karena pekerjaan. Hal tersebut diakibatkan terlalu sibuk dengan aktivitas di dalam pekerjaan seperti mengajar, pertemuan virtual, *deadline* dan lembur yang membuat turunya kualitas kehidupan pribadi seperti berkurangnya waktu terhadap keluarga dan sahabat serta meninggalkan hobi yang dimiliki. Sedangkan pada penelitian Dua & Hyronimus (2022) di kota Ende bahwa para guru menghadapi lebih banyak benturan antara pekerjaan dan keluarga selama pembelajaran daring, karena harus melakukan dua tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan juga untuk rumah tangga secara bersamaan. Lalu pada penelitian Rokhani (2020) pada guru di kota Pati bahwa kondisi jam kerja guru menjadi tidak terbatas terlebih pasca pandemi karena guru harus mengajar dengan berbagai sesi, dan tetap berkomunikasi dengan siswa, orang tua, guru lain di luar jam sekolah). Senada dengan penelitian tersebut berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada guru tingkat SLTA di Yayasan X ternyata ditemukan permasalahan terkait *work life balance* yang disebabkan guru cukup sering mengerjakan tugas di luar jam kerja yang sudah ditentukan, ketidakpuasan jam kerja, adanya permasalahan kehidupan pribadi yang dapat mengganggu pekerjaan dan juga sebaliknya.

Kesulitan dalam menyeimbangkan antara aktivitas pekerjaan dengan kehidupan pribadi membuat para guru rentan memicu terjadinya konflik dalam hidup yang dikarenakan ketidakmampuan dalam melaksanakan tuntutan yang harus dijalankan sesuai dengan tanggung jawab terhadap peran-peran yang diemban. Adapun konflik yang terjadi dapat berupa konflik di dalam pekerjaan terkait hubungan dengan rekan kerja, instansi tempat kerja, pelaksanaan tugas; dan konflik kehidupan pribadi terkait kesehatan fisik, mental, keluarga, dan lingkungan sosial. Akan tetapi *work life balance* bukan semata-mata berfokus pada jumlah jam yang sama antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan juga beberapa faktor yang menyertainya, seperti faktor individual, sosial, dan organisasi (Poulose & Sudarsan, 2014).

Pada konteks lingkungan pendidikan faktor yang dihubungkan dengan *work life balance* adalah *social support* dan *psychological well-being* sebagai bentuk bantuan positif dan kerja sama ketika individu mengalami ketidakseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menginspirasi individu dalam

melakukan pekerjaan, menjadi lebih energik, dan mencapai keberhasilan (Rahim, 2020). Hasil penelitian Rawal (2021) pada guru di India mengungkapkan hubungan positif antara *social support* dan *work life balance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa kapasitas individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga dimungkinkan melalui hubungan yang saling membantu dari anggota keluarga dan rekan kerja. Sedangkan penelitian Singh & Koradia (2017) mengungkapkan hubungan positif antara *psychological well-being* dan *work life balance*. Hal tersebut dikarenakan *psychological well-being* sama pentingnya dengan kesehatan fisik individu yang mengarah dalam peningkatan memori, motivasi, efikasi diri dalam mencapai *work life balance*.

Pada beberapa penelitian di atas dapat diketahui bahwa *social support* dan *psychological well-being* memiliki hubungan dengan *work life balance*. Zimet (1998) menjelaskan bahwa *social support* atau dukungan sosial merupakan bentuk dukungan yang bersifat timbal balik dilakukan paling tidak oleh dua orang yang bermaksud untuk saling membantu. Hal tersebut dapat diperoleh melalui, keluarga, rekan kerja, maupun orang signifikan. *Social support* memiliki peran penting dalam mencapai *work life balance*, karena dengan *social support* dapat menghindari timbulnya konflik, rendahnya komunikasi dengan keluarga, dan penurunan kinerja (Nugraha & Rini, 2021). Sedangkan *psychological well-being* merupakan keadaan individu mempunyai fungsi psikologis yang baik dan terus berkembang secara positif melalui kehidupan sehari-hari, menuju ke aktualisasi diri, dan kedewasaan Ryff & Singer (2008). Akan tetapi berdasarkan penelitian Andriany & Pertiwi (2021) kondisi *well-being* guru yang dimiliki cukup rendah sebesar 33.3%, dan hal ini dipengaruhi oleh beberapa permasalahan psikologis seperti stres, cemas, dan *burnout*. Kondisi tersebut tentu sangat disayangkan, padahal dengan kondisi *psychological well-being* yang baik mendorong individu mencapai *work life balance* dengan hadirnya rasa damai, nyaman, bahagia, dan pemenuhan potensi diri dalam bekerja (Grahani, 2021).

Pengaruh antara *social support* dan *psychological well-being* terhadap *work life balance* dapat memberi kesan yang baik atas kehidupan yang dilalui, merasa dihargai dan diperhatikan, serta memiliki pandangan positif dalam menyelesaikan masalah (Rahim, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan sebab bagi para guru hal tersebut akan berdampak pada kinerja yang dilakukan dalam mendidik para siswa seperti, motivasi tinggi dalam mengajar, dan performa kerja yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang yang dituliskan sebelumnya membuat peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *social support* dan *psychological well-being* terhadap *work life balance* pada guru tingkat SLTA baik secara parsial dan simultan. Sehingga diharapkan dapat memberikan solusi & manfaat terkait upaya menciptakan kondisi *work life balance* bagi para guru tingkat SLTA agar dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

2. Kajian Literatur

2.1. *Work life balance*

Worklife balance adalah usaha yang dilakukan individu dalam rangka menyeimbangkan berbagai macam peran yang sudah menjadi tanggung jawab untuk diemban (Fisher, 2009). Melalui *work life balance* individu dapat merasa puas atas peran yang dimiliki di dalam dan diluar pekerjaan, seperti keluarga, hobi, dan aktivitas lainnya. Selain itu, menurut Handayani (2015) *work life balance* adalah kemampuan individu dalam meminimalisir terjadinya konflik dengan membuat skala prioritas dan tanggung jawab berdasarkan peran-peran yang sedang dijalani. Melalui *work life balance* akan menuntun individu dalam

menyeimbangkan dan menentukan prioritas dengan tepat meliputi pekerjaan hingga kehidupan pribadi. Melalui pendapat para ahli yang sudah dituliskan, maka bisa disimpulkan *work life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dimana individu merasa terikat secara seimbang dan beriringan di antara tanggung jawab sebagai pekerja dan tanggung jawab terhadap diri pribadi dan keluarga, sehingga meminimalisir konflik yang terjadi agar peran yang dijalankan dapat bekerja dengan optimal.

Fisher (2009) menjelaskan bahwa *work life balance* memiliki empat dimensi antara lain:

- a) *Work interference with personal life*, yaitu kondisi aktivitas pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Meliputi jumlah waktu yang dihabiskan, dan beban kerja atau tanggung jawab yang diterima oleh individu.
- b) *Personal life interference with work*, yaitu kondisi dimana kehidupan pribadi mampu mengganggu aktivitas di dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat melalui kemampuan dalam menyelesaikan masalah, tugas, dan rasa tanggung jawab atas peran-peran yang diemban.
- c) *Work enhancement of personal life*, yaitu bagaimana aktivitas pekerjaan mampu menaikkan kapasitas hidup seseorang melalui hadirnya rasa puas dan adanya peningkatan keterampilan yang dimiliki.
- d) *Personal life enhancement of work*, yaitu kondisi kehidupan pribadi individu memberikan dampak peningkatan performa dalam aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Adapun kehidupan pribadi individu terkait dengan aktivitas kehidupan sosial, seperti hubungan dengan keluarga, teman, rekan kerja.

Poulose (2014) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi individu dalam mencapai *work life balance*, antara lain:

- a) *Individual factor*, yakni sumber internal dari dalam diri, seperti *psychological well-being* melalui sifat psikologis yang positif membawa individu dalam aktualisasi diri dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan; kepribadian yakni cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi terhadap orang dan lingkungan di sekitarnya; dan *emotional intelligence* kemampuan dalam mengelola dan mengekspresikan emosi dengan adaptif untuk diri sendiri dan orang lain.
- b) *Social environmental factor* yang berasal dari interaksi yang dilakukan bersama individu lain di luar pekerjaan, seperti dukungan dari keluarga, teman, dan orang signifikan.
- c) *Organizational factor*, yakni berasal dari tempat bekerja, seperti: beban pekerjaan yang tinggi dan tidak seimbang, maka semakin tinggi pula kemungkinan terjadinya konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan; fleksibilitas kebijakan & aturan yang mendukung karyawan merasa nyaman dalam bekerja; dukungan rekan kerja bersumber dari interaksi positif yang dilakukan dengan atasan, organisasi, dan rekan kerja; tingkat stres kerja persepsi individu dalam merespon pekerjaan sebagai ancaman dan ketidaknyamanan berada dalam lingkungan pekerjaan.

2.2. Social support

Menurut Zimet, dkk. (1998) *social support* atau dukungan sosial adalah bentuk dukungan yang bersifat timbal balik dilakukan paling tidak oleh dua orang yang bermaksud untuk saling membantu. Bentuk *support* dapat diperoleh melalui keluarga, teman, maupun orang signifikan melalui proses jalinan kontak keseharian individu yang mampu membawa rasa nyaman, penuh perhatian, dan pertolongan langsung dari individu lain ketika dibutuhkan. Sedangkan menurut Cohen & Wills (dalam Ramania, 2019) *social*

support merupakan persepsi atau perasaan bahwa individu merasa diperhatikan, disukai, dihormati, dan dinilai, serta merasa menjadi bagian koneksi sosial yang saling membantu dan memiliki kewajiban masing-masing. Melalui *social support* individu dapat menemukan tempat dalam mengekspresikan emosi dan mencari pemecahan masalah melalui bantuan individu lainnya.

Melalui pendapat para ahli yang sudah dituliskan, maka bisa disimpulkan bahwa *social support* / dukungan sosial merupakan persepsi atau perasaan individu menjadi bagian dari kelompok yang memiliki kontak dengan keseharian individu ditandai dengan hadirnya rasa nyaman, perhatian, penghargaan bernilai, dan pertolongan langsung oleh individu lain ketika dibutuhkan.

Menurut Zimet, dkk. (1998) terdapat tiga dimensi dalam memperoleh *social support*, antara lain:

- a) Keluarga, yakni bentuk dukungan yang berasal dari individu yang mempunyai hubungan darah, kekerabatan, pernikahan, atau unit lain yang mampu memberikan fungsi ekspresif kekeluargaan kepada para anggotanya.
- b) Teman, yakni dukungan yang diperoleh melalui jalinan ikatan persahabatan yang dilakukan individu yang memiliki hubungan bernilai yang sifatnya mutual satu sama lain.
- c) Orang signifikan, yakni dukungan yang diperoleh melalui hadirnya individu yang memiliki peran penting, memberikan arti, dan dampak bagi kehidupan seseorang meskipun orang tersebut ada atau tidak ada secara fisik dalam kehidupan seseorang.

2.3. *Psychological well-being*

Menurut Ryff & Singer (2008) *psychological well-being* merupakan keadaan individu mempunyai fungsi psikologis yang baik dan terus berkembang secara positif melalui kehidupan sehari-hari, menuju ke aktualisasi diri, dan kedewasaan. Melalui *psychological well-being* yang baik mampu mengarahkan individu dalam menggunakan bakat, potensi, dan bergerak maju dalam memahami diri secara lengkap menuju aktualisasi diri. Sedangkan menurut Dodge (2012) *psychological well-being* merupakan keseimbangan antara masalah yang dialami dengan sumber psikologis, sosial, dan fisik yang dimiliki seseorang. Kondisi *psychological well-being* yang optimal mengarahkan individu untuk memanfaatkan potensi yang ada dalam memecahkan masalah dan mengetahui batasan / kekurangan yang dimiliki.

Melalui pendapat para ahli yang sudah dituliskan, maka bisa disimpulkan bahwa *psychological well-being* adalah kondisi fungsi psikologis secara positif yang membantu individu dalam mengasah potensi diri secara optimal, siap menghadapi masalah dengan berbagai sumber yang ada, serta mendorong individu untuk mencapai aktualisasi diri.

Menurut Ryff & Singer (2008) *psychological well-being* mempunyai enam dimensi antara lain:

- a) *Self-acceptance* / penerimaan diri, yaitu sikap seseorang memandang dirinya sendiri dengan menerima apa yang telah dilakukannya secara positif di masa sekarang maupun di masa lalu.
- b) *Positive relations with other people* / hubungan positif dengan orang lain, yaitu kapasitas individu dalam menjalin ikatan erat melalui melalui rasa cinta, empati, dan memberikan rasa kehangatan yang mendalam bersama individu lain yang ada di sekitar.
- c) *Autonomy* / otonomi, yaitu sikap yang ditampilkan oleh individu secara mandiri, memiliki tekad yang kuat, dan kemampuan untuk mengatur kehidupannya sendiri tanpa ketergantungan dari individu lain atau lingkungannya.
- d) *Environmental mastery* / penguasaan lingkungan, yaitu kapasitas individu dalam mengubah dan mengatur lingkungan yang ada di sekitar untuk dapat dimanfaatkan individu agar berkembang lebih

maju.

- e) *Purpose in life* / tujuan hidup, yaitu kondisi individu mengetahui arah, makna, dan tujuan hidup yang akan dilalui, serta secara sadar mengetahui perilaku apa yang dilakukan menuju kehidupan yang akan datang.
- f) *personal growth* / Pertumbuhan pribadi, yaitu proses transformasi yang dilakukan oleh individu untuk mengembangkan diri sendiri secara optimal, dan terbuka terhadap pengalaman baru.

2.4. Pengaruh *social support* dan *psychological well-being* terhadap *work life balance*

Work life balance menjadi topik menarik untuk mengetahui bagaimana individu mengatur segala bentuk aktivitas terkait pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dilakukan sehari-hari. Menurut Poulouse (2014) *social support* merupakan faktor lingkungan sosial yang dapat mempengaruhi individu dalam mencapai *work life balance*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nurhabiba (2020) mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap *work life balance* pada karyawan, diperoleh hasil bahwa dukungan sosial melalui jalinan komunikasi, interaksi, dan bantuan langsung dari orang lain dapat berpengaruh dalam mencapai *work life balance*. Sedangkan berdasarkan penelitian Nugraha & Rini (2021) mengenai dukungan sosial dalam kaitannya dengan *work life balance*, diperoleh hasil yaitu melalui hadirnya *social support* intens bagi anggota polisi wanita memberikan dampak positif pada kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Pada *psychological well-being* merupakan faktor individual yang dapat mempengaruhi individu dalam mencapai *work life balance*. Berdasarkan penelitian Nur & Prestiana (2019) mengenai pengaruh *psychological well-being* terhadap *work life balance* pada pegawai menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* individu saat bekerja, maka *work life balance* juga akan semakin tinggi. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Grahani, dkk. (2021) menjelaskan bahwa ketika individu dituntut untuk bekerja dibawah tekanan dengan jangka waktu lama, dan tidak ada benefit yang didapatkan menyebabkan rendahnya ketercapaian *work life balance* bagi karyawan. Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan, maka *social support* termasuk dalam *social environmental support* dan *psychological well-being* termasuk ke dalam *individual factor* yang dapat mempengaruhi *work life balance* yang akan diteliti pada penelitian ini.

3. Metode

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis korelasional. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji deskriptif, dan uji hipotesis. Variabel dalam penelitian ini adalah *social support* (X1) dan *psychological well-being* (X2) sebagai variabel independen, serta *work life balance* (Y) sebagai variabel *dependent*. Jumlah sampel terdiri atas 131 orang yang diambil melalui teknik *purposive sampling* yakni berdasarkan kriteria & pertimbangan tertentu. Kriteria tersebut antara lain (a) guru tingkat SLTA di Yayasan X, (b) berusia 22-40 tahun, (c) pendidikan D4-S2, (d) bekerja lebih dari 1 tahun.

Pengumpulan data menggunakan skala Likert yang terdiri dari tiga skala yakni *work life balance scale*, *social support scale*, *psychological well-being scale*. Ketiga skala tersebut telah diuji validitasnya menggunakan validitas isi melalui tiga orang ahli yakni dosen Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang, dan melalui uji Aiken's V diperoleh hasil bahwa seluruh aitem memiliki validitas isi yang baik

dengan rentang 0.7 - 1.00, dan nilai $V \geq 0.7$. Sedangkan terkait reliabilitas pada skala *work life balance* oleh Gusvita (2020) yang terdiri dari 24 aitem valid memiliki reliabilitas 0.753, skala *social support* oleh Eva & Bisri (2018) yang terdiri dari 12 aitem valid memiliki reliabilitas 0.883, dan skala *psychological well-being* oleh Eva & Bisri (2018) yang terdiri dari 42 aitem valid memiliki reliabilitas 0.866.

Selanjutnya dua analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif, dan uji hipotesis. a) analisis deskriptif dibuat dengan menggunakan dua kategori yakni rendah dan tinggi. Kategori dibuat berdasarkan skor T dengan mengoperasikan skor mentah subjek menjadi skor standar. Mengoperasikan skor X menjadi skor T sehingga membuat skor tersebut mengikuti suatu distribusi skor yang memiliki *mean* sebesar $T = 50$ serta deviasi standar $St = 10$ (Azwar, 2013). Sebelum uji hipotesis dilakukan uji prasyarat seperti uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. b) uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda untuk menjawab hipotesis yang ada di dalam penelitian antara lain: H1 ada pengaruh *social support* terhadap *work life balance*; H2 ada pengaruh *psychological well-being* terhadap *work life balance*; H3 ada pengaruh *social support* dan *psychological well-being* terhadap *work life balance*.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji deskriptif berisi karakteristik subjek dan kategorisasi skor tiap variabel dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 1: Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	59	45%
Perempuan	72	55%
Total	131	100%

Sumber: Karya penulis sendiri

Tabel 2: Karakteristik Subjek Berdasarkan Instansi Kerja.

Instansi Kerja	Frekuensi	Persentase
SMA	47	36%
SMK	48	37%
MA	36	27%
Total	131	100%

Sumber: Karya penulis sendiri

Gambaran umum subjek penelitian berisi kategorisasi masing-masing subjek. Pada penelitian ini dilakukan kepada 131 guru tingkat SLTA di Yayasan X yang terdiri dari tiga sekolah yakni SMA, SMK, dan MA. Melalui tabel 1 diketahui bahwa mayoritas subjek berjenis kelamin perempuan sebanyak 72 orang dengan persentase 55%. Lalu pada tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas subjek bekerja di SMK sebanyak 48 orang dengan persentase 37%.

Tabel 3: Kategorisasi Skor *Work life balance*.

Kategori	<i>Work life balance</i> Frekuensi	Presentase
Rendah	72	55%
Tinggi	59	45%
Total	131	100%

Sumber: Karya penulis sendiri

Tabel 4: Kategorisasi Skor *Social support*.

Kategori	<i>Social support</i> Frekuensi	Presentase
Rendah	68	52%
Tinggi	63	48%
Total	131	100%

Sumber: Karya penulis sendiri

Tabel 5: Kategorisasi *Psychological Well-Being*.

Kategori	<i>Psychological well-being</i> Frekuensi	Presentase
Rendah	70	53%
Tinggi	61	47%
Total	131	100%

Sumber: Karya penulis sendiri

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui tingkat *work life balance*, *social support*, dan *psychological well-being* pada guru tingkat SLTA di Yayasan X. Pada *work life balance* sebanyak 72 orang atau 55% berada pada kategorisasi rendah. Hal ini menandakan bahwa mayoritas para guru mengalami kondisi *imbalance* yakni keadaan dimana individu mengalami kesulitan dalam mencapai *work life balance* yang menyebabkan munculnya konflik, stres, rendahnya motivasi dalam bekerja, maka tidak mengherankan jika terkadang individu kesulitan dalam menyeimbangkan peran-peran dan tanggung jawab yang ada terkait pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Eva dan Shanti (2021) mengenai konflik antara dua peran mampu memberi pengaruh satu sama lain yang disebabkan keterbatasan individu dalam membagi waktu, perhatian, dan energi. Tentunya kondisi *imbalance* membuat individu menghabiskan cukup banyak waktu dan tenaga untuk bekerja serta berdampak pada kondisi kesehatan fisik dan mental seseorang. Jika ditinjau dari setiap dimensinya, diperoleh data bahwa dimensi *work interference with personal life* memiliki persentase yang paling rendah dibanding dimensi-dimensi lain dari *work life balance*. Sehingga dapat digambarkan bahwa aktivitas pekerjaan yang dilakukan para guru terlalu mendominasi dalam kehidupan sehari-hari dengan menghabiskan cukup banyak waktu dan tenaga yang dapat mengganggu aktivitas kehidupan lainnya.

Pada *social support* mayoritas masuk dalam kategorisasi rendah yaitu 68 orang atau 52%. Menurut Nugraha dan Rini (2021) rendahnya *social support* yang diperoleh individu di tempat kerja disebabkan rendahnya dukungan yang diterima baik berupa hubungan profesional yang diperoleh melalui praktisi lain dan hubungan non profesional yang dijalin bersama orang-orang terdekat. Rendahnya *social support* bagi para guru menjadi hal yang patut diwaspadai sebab menandakan semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja membuat waktu yang dihabiskan untuk pribadi dan keluarga semakin

sedikit untuk pribadi dan keluarga semakin sedikit. Nurhabiba (2020) menyatakan bahwa *social support* menjadi salah satu pendukung terciptanya suasana lingkungan kerja yang baik dan berdampak pada produktivitas maupun peningkatan motivasi bagi para pekerja di dalam suatu organisasi. Jika ditinjau dari setiap dimensinya, diperoleh hasil dimensi yang paling rendah adalah orang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa para guru cenderung meminta bantuan dari keluarga dan teman daripada orang signifikan ketika dihadapkan suatu permasalahan.

Pada tingkat *psychological well-being* sebanyak 70 orang atau 53% berada pada kategorisasi rendah. Rendahnya *psychological well-being* guru membuat kurangnya rasa puas akan hasil kerjanya, sulit untuk mengembangkan diri, dan kelelahan dalam bekerja. Menurut Ryff (dalam Winoto, 2018) hal tersebut disebabkan oleh kesulitan dalam menjalin hubungan, mengelola emosi, menetapkan tujuan, merasa tidak puas, tekanan yang berlebih, dan tidak mampu untuk memanfaatkan kesempatan yang ada untuk terus berkembang. Jika ditinjau dari setiap dimensinya, diperoleh data bahwa dimensi *autonomy* memiliki presentase yang paling rendah dibanding dimensi-dimensi lain dari *psychological well-being*. Sehingga dapat diindikasikan bahwa para guru membutuhkan bantuan dari individu lain untuk dapat melaksanakan aktivitas dalam kehidupannya sehari-hari baik terkait pekerjaan atau kehidupan pribadi. Kebutuhan akan individu lain bagi para guru didukung dengan tingginya dimensi *positive relations with other people* yang berhubungan dengan kemampuan dalam menjalin hubungan positif dengan individu lain melalui rasa cinta, empati, dan memberikan rasa kehangatan yang mendalam.

Selanjutnya terkait uji prasyarat dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6: Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0.445	Normal
<i>Social support</i>	0.284	Normal
<i>Psychological Well-Being</i>	0.796	Normal

Sumber: Karya penulis sendiri

Melalui tabel 6 uji normalitas dengan teknik *Kolmogorof Smirnov* diperoleh nilai *work life balance* dengan nilai signifikansi $0.445 > 0.05$, variabel *social support* memiliki signifikansi $0.284 > 0.05$, dan variabel *psychological well-being* memiliki signifikansi $0.796 > 0.05$. Sehingga bisa disimpulkan ketiga variabel berdistribusi normal.

Tabel 7: Hasil Uji Linieritas.

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Work life balance & Social support</i>	0.515	Linier
<i>Work life balance & Psychological Well-Being</i>	0.241	Linier

Sumber: Karya penulis sendiri

Berdasarkan tabel 7 hasil uji linieritas yang didapatkan dari hasil *deviation from linearity* dengan Sig.

0.515 > 0.05 pada variabel *work life balance* dengan *social support*, dan 0.241 > 0.05 pada variabel *work life balance* dengan *psychological well-being*. Sehingga ketiga variabel tersebut linier.

Tabel 8: Hasil Uji Multikolinieritas.

Variabel	VIF	Keterangan
<i>Social support</i>	1.043	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Psychological Well-Being</i>	1.043	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Karya penulis sendiri

Berdasarkan tabel hasil 8 uji multikolinieritas diperoleh hasil bahwa variabel *social support* dan *psychological well-being* memiliki nilai VIF sebesar 1.043 < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi kuat antar variabel *independent* yakni *social support* dan *psychological well-being*.

Tabel 9: Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Social support</i>	.180	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Psychological Well-Being</i>	.817	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Karya penulis sendiri

Berdasarkan tabel hasil 9 uji heteroskedastisitas diperoleh hasil nilai sig. pada variabel *social support* sebesar 0.180 > 0.05, dan variabel *psychological well-being* sebesar 0.817 > 0.05. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel.

Kemudian setelah uji prasyarat, selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent* baik secara terpisah atau parsial. Hasilnya dapat diketahui pada tabel berikut.

Tabel 10: Hasil Koefisien Uji Regresi Berganda.

Variabel	t	Sig.	Keterangan
<i>Social support</i> terhadap <i>work life balance</i>	3.305	0.001	Terdapat pengaruh
<i>Psychological well-being</i> terhadap <i>work life balance</i>	3.479	0.001	Terdapat pengaruh

Sumber: Karya penulis sendiri

Tabel 11: Hasil Model Summary Regresi Berganda.

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Sig.	Keterangan
<i>Social support & psychological well-being</i> terhadap <i>work life balance</i>	0.429	0.184	0.171	0.000	Terdapat pengaruh

Sumber: Karya penulis sendiri

Tabel 12: Hasil Uji Sumbangan Efektif.

	Beta	R	R ²	Sumbangan Efektif	Total
<i>Social support</i>	0.269	0.327	0.184	8.8%	18.4%
<i>Psychological well being</i>	0.284	0.339		9.6%	

Sumber: Karya penulis sendiri

Selanjutnya terkait hasil uji hipotesis melalui tabel 10 diperoleh nilai sig. pada variabel *social support* sebesar $0.001 < 0.05$, dengan demikian hipotesis pertama diterima, yakni ada pengaruh signifikan antara *social support* terhadap *work life balance*. Lalu pada tabel 12 dapat diketahui juga bahwa *social support* memiliki pengaruh sebesar 8.8% terhadap *work life balance*, dan memiliki nilai korelasi positif R sebesar 0.327 bisa disimpulkan bahwa jika kondisi *social support* individu semakin tinggi maka *work life balance* juga akan semakin tinggi. Senada dengan hal tersebut berdasarkan penelitian Nurhabiba (2020) bahwa terhadap pengaruh signifikan dan positif *social support* terhadap *work life balance* sebesar 0.495. Hal ini memberikan informasi bahwa dalam bekerja guru membutuhkan dukungan dari lingkungan sekitar seperti peran keluarga, teman, dan orang signifikan agar dapat mencapai *work life balance*.

Pada hipotesis yang kedua diketahui bahwa variabel *psychological well-being* diperoleh nilai Sig. $0.001 < 0.05$, dengan demikian hipotesis kedua diterima, yakni ada pengaruh signifikan antara *psychological well-being* terhadap *work life balance*. Juga dapat diketahui bahwa *psychological well-being* memberikan pengaruh sebesar 9.6% terhadap *work life balance*, dan skor R sebesar 0.339 yang menunjukkan korelasi positif menunjukkan bahwa jika *psychological well-being* semakin tinggi maka *work life balance* juga akan semakin tinggi. Hasil tersebut juga selaras dengan penelitian Nur (2019) bahwa terdapat korelasi positif antara *psychological well-being* dengan *work life balance* sebesar 0.492. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa ketika individu memilih *psychological well-being* yang baik, maka individu tersebut akan loyal terhadap tempat dimana individu bekerja dan memiliki pengalaman kerja yang lebih menyenangkan, dan betah dalam bekerja di instansi yang sama. *Psychological well-being* menjadi elemen penting dalam menjalani segala aktivitas kehidupan yang salah satunya adalah pekerjaan, karena dengan *psychological well-being* yang baik menginisiasi individu dalam menggali potensi diri secara maksimal untuk dapat meraih kesuksesan atas apa yang dilakukan (Eva & Bisri, 2018). Oleh karena itu, individu yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi dalam bekerja cenderung mempunyai sifat kooperatif, empati kepada sesama rekan kerja, lebih mudah beradaptasi & mengembangkan skill, serta tepat waktu & efisien dalam mengerjakan tugas, dan dengan kelebihan tersebut membuat *work life balance* lebih mudah untuk dicapai.

Pada pengaruh simultan melalui tabel 11 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dengan demikian hipotesis ketiga diterima, yakni terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara *social support* dan *psychological well being* terhadap *work life balance* pada guru tingkat SLTA. Adapun korelasi yang diberikan bersifat positif signifikan sebesar 0.429, dan pengaruh yang diberikan antara *social support* dan *psychological well-being* terhadap *work life balance* sebesar 18.4%. Sedangkan sisanya 81,6% disebabkan oleh variabel lain seperti kepribadian, *emotional intelligence*, kebijakan & aturan organisasi, beban kerja, dan tingkat stres.

Berdasarkan ketiga hasil uji hipotesis tersebut para guru membutuhkan *social support* dan *psychological*

well-being sebagai bentuk upaya untuk mencapai *work life balance*, karena melalui hasil uji deskriptif sebelumnya diperoleh informasi bahwa tingkat *social support*, *psychological well-being*, dan *work life balance* para guru mayoritas masuk kategorisasi rendah. Padahal *social support* yang intens dan hangat dapat menginisiasi hadirnya perasaan positif dalam menjalani kehidupan, kemudahan dalam mengatasi masalah, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja daripada individu dengan *social support* rendah (Abendroth & Dulk, 2011). Pada *psychological well-being* membantu mendorong individu mencapai *fully functioning person* yang berguna dalam memaksimalkan kemampuan yang ada, mengetahui batas-batas kemampuan, dan menuntun langkah spesifik untuk mencapai keinginan. Sedangkan pada *work life balance* menjadi hal yang *urgent* untuk segera dicapai karena dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang lebih baik dan mengurangi terjadinya konflik yang bersifat destruktif (Grahani, 2020). Bagi para guru mencapai *work life balance* berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada para siswanya menjadi lebih baik dikarenakan para guru yang bekerja dapat memaksimalkan peran dan tanggung jawab yang diberikan tanpa ada satu hal pun yang dikorbankan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan yang telah dituliskan di atas, maka bisa disimpulkan bahwa: gambaran *work life balance*, *social support*, dan *psychological well-being* mayoritas guru tingkat SLTA masuk dalam kategorisasi rendah. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh secara parsial *social support* terhadap *work life balance*, dan *psychological well-being* terhadap *work life balance*. Serta terdapat pengaruh simultan atau secara bersama-sama antara *social support* dan *psychological well-being* terhadap *work life balance* guru tingkat SLTA.

Melalui kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak-pihak. Terutama para guru yang masuk dalam kategorisasi rendah untuk *social support* diharapkan tetap meluangkan waktunya untuk berkomunikasi bersama keluarga, teman, orang signifikan, dan apabila mendapatkan kesulitan diharapkan segera meminta bantuan kepada orang yang ada di sekitar; *psychological well-being* diharapkan bersikap positif terhadap diri sendiri, menjalin hubungan bersama individu lain, menata tujuan hidup, mengembangkan diri, dan mampu memanfaatkan kesempatan yang ada; dan *work life balance* rendah diharapkan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien, membuat skala penyelesaian pekerjaan, dan menghindari membawa pekerjaan ke rumah. Sedangkan pihak sekolah untuk menciptakan kondisi *work life balance* bagi para guru dengan didukung upaya untuk meningkatkan *social support*, dan *psychological well-being* agar para guru dapat merasa nyaman, dapat berkembang menjadi lebih baik, mengurangi konflik, dan stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan. Selanjutnya saran bagi peneliti lain agar meneliti faktor lain yang juga mempengaruhi *work life balance* pada guru atau pendidik di berbagai macam tingkatan.

Rujukan

- Abendroth, A. K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, employment and society*, 25(2), 234-256. doi: <https://doi.org/10.1177%2F0950017011398892>
- Andriany, A. R., Pratiwi, A. M. A., & Pertiwi, M. (2021). Hubungan Antara Subjective Well-Being dengan Burnout pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus Selama Pandemi Covid-19. *Syntax Idea*, 3(4), 711-721. doi: <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i4.1154>

- Azwar, S. 2013. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BPS. (2020). *Statistik Pendidikan 2021*. Jakarta: Badan Pusat Statistik
- EMIS. (2020). *Data Nasional Guru*. <http://emispendis.kemenag.go.id/dashboard/?content=data-statistik>. Diakses pada 05 April 2022.
- Di Apriyanti, D., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Job Crafting Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid Melalui Burnout Dan work Life Balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 260-278. doi: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v22i2.7917>
- Eva, N., & Bisri, M. (2018). Dukungan sosial, religiusitas, dan kesejahteraan psikologis mahasiswa cerdas istimewa. *In Proseding Seminar Nasional Klinis*.
- Eva, N., Shanti, P., Hidayah, N., & Bisri, M. (2020). Pengaruh dukungan sosial terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa dengan religiusitas sebagai moderator. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 5(3), 122-131. doi: <http://dx.doi.org/10.17977/um001v5i32020p122>
- Eva, N., & Shanti, P. (2021). Konflik Peran Ganda dan Manajemen Konflik pada Mahasiswi. *Flourishing Journal*, 1(4), 324-330. doi: <https://doi.org/10.17977/um070v1i22021p137-143>
- Ryff, C.D., & Singer, B.H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies* 9: 13-39. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0016737>
- Goeltom, H. C. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang pada Saat Pandemi Covid-19. Intuisi: *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 307-315.. doi: 10.15294/intuisi.v12i3.26777
- Grahani, F. O., Mardiyanti, R., Sela, N. P., & Nuriyah, S. (2021). Psychological Well Being (Pwb) Terhadap Work life balance (Wlb) Pada Perempuan Bekerja. *In Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper" Peran Perempuan Sebagai Pahlawan di Era Pandemi" PSGESI LPPM UWP (Vol. 8, No. 1, pp. 86-93)*.
- Gusvita, S. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Wanita di Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan*. Fakultas Psikologi. Universitas Sumatera Utara: Medan
- Handayani, A., Afiati, T & Adiyanti, M.G. (2015). Studi Explorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Ibu Bekerja. *Psychology Forum UMM*, ISBN: 978- 979-796-324-8.
- Indra, R., Lian, G. C., Putri, J. A. I., Valencia, L., Santoso, Y. E. S. U., & Yosua, I. (2021). Gambaran Stres Kerja dan Koping Guru SMA saat Pembelajaran Daring selama Pandemi. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 1(01), 63-86. doi: <https://doi.org/10.35814/mindset.v1i01.2577>
- Mea, M. H. D., & Hyronimus, H. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(2). doi: <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i2.30266>
- Nugraha, P. S. A., & Rini, A. P. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Work Family Balance pada Anggota Polisi Wanita di Polda Jatim. *In Seminar Nasional Psikologi UM (Vol. 1, No. 1, pp. 117-123)*.
- Nur, I. H., & Prestiana, N. D. I. (2019). Psychological Well-Being and Family Supportive Supervision Behaviors Toward Work-Life Balance on Employees. *SOUL: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 11(1), 62-90
- Poulose, S., & N, Sudarsan. (2014). Work-life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*. Vol. 3 Issue. 2, 5-9
- Putri, A. F. (2019). Pentingnya orang dewasa awal menyelesaikan tugas perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35-40. doi: <http://dx.doi.org/10.23916/08430011>
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020). Linking Work-Life Balance and Employee Well-

- Being: Do Supervisor Support and Family Support Moderate the Relationship?. *International Journal of Business and Society*, 21(2), 588-606. doi: <https://doi.org/10.33736/ijbs.3273.2020>
- Ramania, B. P., Andayani, T. R., & Saniatuzzulfa, R. (2019). Peran Dukungan Sosial pada Stres Akulturatif Mahasiswa Asing di Universitas Sebelas Maret. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 118-124. doi: <https://doi.org/10.23917/indigenous.v4i2.6530>
- Rawal, D. M. (2021). Work life balance among female school teachers [k-12] delivering online curriculum in Noida [India] during COVID: Empirical study. *Management in Education*. doi: <https://doi.org/10.1177/0892020621994303>
- Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 424-437.
- Singh, S., & Koradia, K. (2017). Psychological well-being and work-life balance of working women a correlation study. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 8(12), 1935-1940
- Winoto, W. I. (2018). Gambaran *Psychological well being* Guru Yayasan Pendidikan Swasta Jakarta Utara. *Diglib Esa Unggul*, 10: 18-18
- Wulandari, P., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Flexible Work Arrangement Dan Work Life Balance Sebagai Paradigma Baru Di Tengah Pandemi Covid-19. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 464-473. doi: <https://doi.org/10.34308/eqien.v9i2.388>
- Yuliani, I. (2018). Konsep Psychological Well-Being Serta Implikasinya dalam Bimbingan dan Konseling. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, and Research*, 2(02), 51-56.
- 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. doi: https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/s15327752jpa5201_2