

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Psychological *Well-Being*

Nazwa Adelya Suhardi*, Temi Damayanti Djamhoer

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*nazwaadelyashr@gmail.com, temidamayanti@gmail.com

Abstract. Factory employees often face their own difficulties in achieving a balance between the demands of work and personal life, which can have a significant impact on their psychological well-being. The purpose of this study is to see how high work-life balance and psychological wellbeing are, as well as to see the effect of work-life balance on psychological wellbeing. The research uses quantitative methods that are non-experimental causality, analysis using simple linear regression. The population in this study were employees of Production Plant 1A and 1B PT Pupuk Kujang, with stratified random sampling technique obtained 68 samples. The measuring instrument used in this study is the work-life balance scale from Fisher (2002) which has been adapted by Gunawan et al., (2019) and the psychological wellbeing scale from Ryff (1989), which has been adapted to Indonesian culture and language by Rachmayani & Ramdhani (2014). The results of the analysis state that there is an effect of work-life balance on psychological wellbeing with a significance value of $p=0.000$, the effect of work-life balance variables on psychological wellbeing variables is 27% and the regression coefficient result is -1.326 which means the effect is opposite. In addition, the results of the analysis also stated that 50% of respondents had high work-life balance and 51% of respondents had low psychological wellbeing.

Keywords: *Work-Life Balance, Psychological Wellbeing, Factory Employees.*

Abstrak. Karyawan pabrik sering menghadapi kesulitan tersendiri dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan psikologis mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat seberapa tinggi work-life balance dan psychological wellbeing, juga melihat pengaruh work-life balance terhadap psychological wellbeing. Penelitian menggunakan metode kuantitatif yang bersifat kausalitas non experimental, analisis menggunakan regresi linear sederhana. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Pabrik Produksi 1A dan 1B PT Pupuk Kujang, dengan teknik pengambilan sampel stratified random sampling diperoleh 68 sampel. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala work-life balance dari Fisher (2002) yang sudah diadaptasi oleh Gunawan et al., (2019) dan skala psychological wellbeing dari Ryff (1989), yang sudah diadaptasi ke budaya dan bahasa Indonesia oleh Rachmayani & Ramdhani (2014). Hasil dari analisis menyatakan bahwa terdapat pengaruh work-life balance terhadap psychological wellbeing dengan nilai signifikansi $p=0.000$, pengaruh variabel work-life balance terhadap variabel psychological wellbeing sebesar 27% dan hasil koefisien regresi sebesar -1,326 yang berarti pengaruhnya berlawanan. Selain itu, hasil analisis juga menyatakan bahwa 50% responden memiliki work-life balance tinggi dan 51% responden memiliki psychological wellbeing rendah.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Psychological Wellbeing, Karyawan Pabrik.*

A. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan saling bersaing dengan laju pertumbuhan ekonomi global dan menuntut adanya perubahan tenaga kerja dalam penguasaan perkembangan teknologi, penghasilan suatu produk, waktu yang lebih ketat, pengaturan kerja, dll. Inovasi dan kreativitas menjadi kunci kenaikan kualitas sumber daya manusia di era globalisasi (OJK, 2023). Untuk menghadapi era globalisasi, selain memperhatikan kondisi perusahaan, kondisi karyawan juga harus menjadi perhatian perusahaan. Dengan membekali karyawan memiliki kompetensi, keahlian, keunggulan kompetitif, dan suasana kerja yang nyaman, maka perusahaan sudah memperhatikan kondisi karyawannya (Saraji, Nasl & Dargahi 2006). Kondisi karyawan dapat ditinjau dari perasaan positif karyawan yang merupakan tanda kesehatan mental yang menghasilkan karyawan lebih bahagia dan produktif (Harter, Schmidt & Keyes, 2003).

Untuk mengetahui kondisi karyawan yang bahagia dan positif adalah dengan mengukur *psychological wellbeing*. *Psychological wellbeing* tinggi pada karyawan mengarah pada kepuasan dalam bekerja, menjadi lebih kreatif, inovatif, sangat terhubung dengan sosial, memiliki kesehatan fisik dan mental, dikarenakan mereka lebih percaya diri dan mampu memberikan manfaat kepada organisasi untuk mencapai keberhasilan (Judge et al., 1997; Fredrickson, 1998). Terpuhinya *psychological wellbeing* ketika individu memiliki pencapaian penuh terhadap evaluasi positif dirinya sendiri dan kehidupan individu lain, perasaan akan pertumbuhan dan perkembangan pribadi yang berkelanjutan, keyakinan tentang hidup yang memiliki tujuan dan makna, memiliki hubungan interpersonal yang positif, kemampuan mengelola kehidupan dan dunia sekitar secara efektif, dan dapat menentukan nasib sendiri (Ryff, 1989).

Karyawan *blue collar* atau karyawan yang memerlukan tenaga fisik saat bekerja, resiko kecelakaan kerja lebih tinggi sebab paparan suhu ekstrem dan aktifitas fisik yang berat bisa menyebabkan stres dan kelelahan yang berdampak pada *psychological wellbeing* (Punnet & Wegman, 2004). Penelitian DeNeve dan Ward (2017) menemukan bahwa pekerja *blue collar* memiliki kebahagiaan yang rendah. Selain itu, penelitian Lee et al., (2015) menemukan bahwa pekerja *blue collar* di Korea Selatan memiliki *psychological wellbeing* rendah karena kondisi kerja yang berat secara fisik, kemungkinan rendahnya kepuasan kerja, potensi kurang penghargaan atau pengakuan, kemungkinan rendahnya otonomi dalam pekerjaan, dan diskriminasi atau kekerasan di tempat kerja. Beban pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi memberikan dampak signifikan pada *psychological wellbeing* karyawan (Kapoor et al., 2021). Sejumlah pekerja yang memiliki beban kerja berlebih dan tekanan dalam memenuhi target perusahaan memiliki kesehatan mental yang rendah, sebab hal itu bisa meningkatkan kemungkinan kerja berlebihan dan stres, keduanya bisa membahayakan mental individu (Priya et al., 2023).

Dalam menangani beban kerja berlebih dan tekanan pekerjaan, dapat mempengaruhi *work-life balance* terkait sikap positif terhadap pekerjaan dan gaya hidup yang fleksibel (Priya et al., 2023). Sebab saat individu yang sedang berada dibawah tekanan ketika bekerja, terlebih bekerja dalam waktu yang lama mengakibatkan rendahnya *work-life balance* (Kluczyk, 2013). Rendahnya tingkat *work-life balance* pekerja bisa menyebabkan dampak langsung pada psikologis pekerja. Agosti et al., (2017) mengemukakan bahwa individu yang tidak mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bisa menyebabkan stres dan berdampak buruk pada kesejahteraan. Berkaitan dengan hal itu, *work-life balance* adalah sejauh mana individu mengembangkan kebutuhan emosional, perilaku, waktu, keluarga dan kehidupan pribadi (Hill et al., 2001). Para karyawan yang mencapai keseimbangan pada kehidupan lain di luar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, dan sosial, bisa membuat mereka puas dan bahagia saat bekerja (Ganapathi, 2016).

Work-life balance adalah kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan kehidupan pribadi dan profesional mereka seperti yang terkait dengan waktu, energi, ketegangan, dan pencapaian tujuan (Fisher, 2002). *Work-life balance* memuat sejumlah aspek, yakni sejauh mana pekerjaan bisa menghambat kehidupan pribadi (*work interference with personal life*), sejauh mana kehidupan pribadi individu bisa memengaruhi pekerjaan mereka (*personal life*

interference with work), sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kehidupan pribadi (*personal life enhancement of work*), dan sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*), (Fisher et al., 2009).

Berdasarkan hasil pra survey di pabrik produksi PT Pupuk Kujang, pabriknya terbagi menjadi dua, yaitu pabrik 1A dan pabrik 1B. Dalam menghasilkan produk, pabrik 1A menghasilkan produk yang paling unggul dari PT Pupuk Kujang. Sayangnya, usia pabrik 1A sudah cukup tua dan dapat mati mendadak, karyawan merasakan tekanan ketika hal tersebut sering terjadi. Karena itu pabrik 1A perlu mendapatkan perhatian khusus, karyawan bekerja dengan ketat dan teliti ketika monitoring mesin (Ramadhani & Mubarak, 2023). Adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih atau di luar kapasitas karyawan dapat menyebabkan kesulitan dalam melaksanakan *work-life balance*, akibatnya dapat menimbulkan konflik dan stres, karena itu individu harus memilih prioritasnya (Foanto et al., 2020). Selain itu, tidak jarang mereka mengalami konflik sosial, jadwal kerja yang tidak biasa membuat karyawan jarang menghadiri acara sosial atau menghabiskan waktu bersama keluarga. Ketika karyawan terlalu lelah usai bekerja, mereka kurang memiliki energi untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki waktu luang untuk bersama keluarga ataupun melakukan aktivitas lain di luar pekerjaan, dan keesokannya bekerja, karyawan merasa bekerja dengan suasana hati yang baik.

Berdasarkan hasil pra survei di PT Pupuk Kujang, perusahaan mengakomodasi para karyawannya dengan menyediakan fasilitas tempat ibadah, tempat berolahraga, tunjangan kesehatan, tunjangan beasiswa, tunjangan pensiun, kegiatan pelatihan, maupun kegiatan hiburan, dll. Saat bekerja, karyawan pabrik produksi memiliki penguasaan atas lingkungannya, seperti ketika terjadi permasalahan di pabrik mereka dapat memperbaikinya. Namun, ketika dihadapi dengan perencanaan kegiatan pribadinya mereka merasakan kesulitan dalam mengaturnya. Selain itu, karena bekerja di pabrik produksi sangat bergantung dengan orang lain atau dalam kata lain bekerja dengan kelompok, maka diperlukan hubungan positif dengan karyawan lain agar dapat bekerja dengan efektif. Karena jam kerjanya yang tidak teratur ini, karyawan merasa sulit untuk lebih terlibat dengan keluarga mereka.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi *work-life balance* pada karyawan?
2. Seberapa tinggi *psychological wellbeing* pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap *psychological wellbeing* pada karyawan?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif non eksperimental. Penelitian ini berbentuk studi populasi dengan subjek sejumlah 68 karyawan pabrik produksi 1A dan 1B PT Pupuk Kujang merupakan karyawan tetap dengan jabatan *supervisor*, *foreman*, dan operator/pelaksana. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan *work-life balance questionnaire* Fisher et al., (2009) yang sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan et al., (2019), dengan reliabilitas nilai *CR* 0.976 dan *VE* 0.707, item pertanyaan memiliki nilai *SLF* > 0.5 menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk melihat validitas item pertanyaan. Skala *psychological wellbeing* Ryff (1989) yang sudah diadaptasi Rachmayani dan Ramdhani (2014), diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh ahlinya, sesuai dengan bahasa dan budaya di Indonesia, dengan reliabilitas 0.912 dan hasil uji validitas pada alat ukur ini dengan rata-rata skor keseluruhan 0.304 – 0.580. Adapun analisis data dalam studi ini adalah analisis regresi sederhana yang bertujuan melihat pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological wellbeing* pada karyawan pabrik produksi 1A dan 1B PT Pupuk Kujang.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tingginya work life balance pada karyawan pabrik produksi 1A dan 1B PT Pupuk Kujang.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Work-life Balance

<i>Work-Life Balance</i>	Tinggi	Rendah	Jumlah
	34 (50%)	34 (50%)	68 (100%)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 34 karyawan pabrik produksi 1A dan 1B PT Pupuk Kujang atau 50% memiliki tingkat *work-life balance* tinggi dan 34 responden atau 50% memiliki tingkat *work-life balance* rendah.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Aspek Work-Life Balance

No	Aspek	Indikator	Rendah		Tinggi	
			f	%	f	%
1	<i>Demands</i>	<i>Work Interference with Personal Life</i>	36	53%	32	47%
		<i>Personal Life Interference with Work</i>	25	37%	43	63%
2	<i>Resources</i>	<i>Work Enhacement of Personal Work</i>	33	49%	35	51%
		<i>Personal Life Enhacement of Work</i>	35	51%	33	49%

Pada indikator *work-interference with personal life* responden memiliki presentase yang rendah sebesar 53%, memiliki arti bahwa pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi. Pada indikator *personal life interference with work* memiliki presentase yang tinggi sebesar 63%, memiliki arti bahwa kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaannya. Pada indikator *work enhacement of personal work* memiliki presentase tinggi sebesar 51%, memiliki arti bahwa pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Pada indikator *personal life enhacement of work* memiliki presentase sebesar 51% pada kategorisasi rendah, memiliki arti bahwa kehidupan pribadi tidak meningkatkan *performance* dalam bekerja, dan aspek ini berkaitan dengan kepuasan hidup.

Tingginya work life balance pada karyawan pabrik produksi 1A dan 1B PT Pupuk Kujang.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Psychological Well-being

Tinggi	Rendah	Jumlah
---------------	---------------	---------------

Psychological Well-being	33 (49%)	35 (51%)	68 (100%)
---------------------------------	-------------	-------------	--------------

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 33 responden atau 49% memiliki tingkat *psychological wellbeing* tinggi dan 35 responden atau 51% memiliki tingkat *psychological wellbeing* rendah. Dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat *psychological wellbeing* rendah. Didukung oleh penelitian terdahulu bahwa karyawan *blue collar* memiliki *psychological wellbeing* dan kebahagiaan yang rendah (Lee et al., 2015; DeNeve dan Ward, 2017).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Aspek Psychological Wellbeing

No	Aspek	Rendah		Tinggi	
		f	%	f	%
1	<i>Autonomy</i>	31	46%	37	54%
2	<i>Environmental Mastery</i>	35	51%	33	49%
3	<i>Personal Growth</i>	33	49%	35	51%
4	<i>Positive Relations With Others</i>	35	51%	33	49%
5	<i>Purpose in Life</i>	31	46%	37	54%
6	<i>Self-Acceptance</i>	31	46%	37	54%

Pada aspek *autonomy* memiliki presentase 54% pada kategorisasi tinggi, memiliki arti bahwa individu memiliki kemampuan dalam mengatur kualitas hidup dan perilakunya. Pada aspek *environmental mastery* memiliki presentase rendah sebesar 51%, memiliki arti bahwa individu tidak memiliki kemampuan dalam memilih lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisik dan psikis. Pada aspek *personal growth* memiliki presentase sebesar 51% pada kategorisasi tinggi, memiliki arti bahwa individu memiliki perasaan tentang potensi diri untuk berkembang dan bertumbuh. Pada aspek *positive relations with others* memiliki presentase sebesar 51% pada kategorisasi rendah, memiliki arti bahwa individu tidak berada pada hubungan interpersonal yang positif dan saling percaya. Pada aspek *purpose in life* memiliki presentase 54% pada kategorisasi tinggi, memiliki arti bahwa individu mengetahui tujuan dan makna dalam hidupnya. Pada aspek *self-acceptance* memiliki presentase sebesar 54% pada kategorisasi tinggi, memiliki arti bahwa individu memiliki kemampuan dalam penerimaan diri baik masa lalu maupun sekarang.

Pengaruh work-life balance terhadap psychological wellbeing

Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	188.231	15.985		11.776
	WLB	-1.326	.268	-.520	-4.944

a. Dependent Variable: PWB

Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap variabel *psychological wellbeing*. Sedangkan nilai koefisien analisis regresi bernilai negatif (-) sebesar -1,326 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel *work-life balance* sebesar 1%, maka akan meningkatkan *psychological wellbeing* sebesar -1,326. Karena nilai koefisien analisis regresi bernilai negatif (-), dapat dikatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh berlawanan terhadap *psychological wellbeing*. Artinya semakin tinggi *work-life balance*, semakin rendah *psychological wellbeing*.

Hasil akhir dari penelitian ini, bahwa *work-life balance* pada responden memiliki permasalahan di kehidupan pribadinya. Dilihat dari tingginya aspek *demands* pada indikator *personal life interference with work* memiliki arti bahwa kehidupan pribadi tidak mengganggu kehidupan pekerjaan karyawan, dan rendahnya aspek *resources*, yaitu indikator *personal life enhancement of work*, memiliki arti bahwa kehidupan pribadi tidak meningkatkan *performance* pekerjaan. Berkaitan dengan rendahnya aspek *psychological wellbeing* pada *positive relations with others*. Hal tersebut juga berkaitan dengan individu yang memiliki *psychological wellbeing* tinggi karena mendapatkan dukungan sosial dan memiliki hubungan interpersonal yang baik (Huppert, 2009). Didukung dengan data kategorisasi *psychological wellbeing* berdasarkan data demografi, khususnya pada yang sudah menikah memiliki *psychological wellbeing* rendah.

Rendahnya aspek *demands* pada indikator *work interference with personal life* memiliki arti bahwa responden tidak merasa kehidupan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi mereka dan tingginya aspek *resources* pada indikator *work enhancement of personal life* memiliki arti bahwa responden memiliki kehidupan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya. Apabila ditinjau dari kategorisasi *work-life balance* berdasarkan data demografis, lama kerja lebih 20 tahun memiliki *work-life balance* tinggi, karena mereka tidak memerlukan waktu lama dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki banyak pengalaman terhadap pekerjaannya. Selain itu, usia 36-40 memiliki *work-life balance* tinggi, pada usia tersebut individu sedang berada di tahap pematangan karirnya, dimana mereka fokus dalam kemajuan pekerjaan, pengembangan keterampilan dan kompetensi (Sharf, 2013). Hal tersebut berkaitan dengan tingginya aspek *psychological wellbeing* pada *personal growth, purpose in life* dan *self-acceptance*.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 ^a	.270	.259	18.352

a. Predictors: (Constant), WLB

Berdasarkan tabel diatas diketahui diketahui besarnya nilai determinasi atau hubungan *R* yaitu sebesar 0.520. Dari output tersebut, nilai *R Square* sebesar 0.270 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel *work-life balance* terhadap variabel *psychological wellbeing* sebesar 27%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi yang tidak diteliti ($100\% - 27\% = 73\%$).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang didapat dari pengolahan data dan pembahasan dapat diambil kesimpulan dalam studi ini adalah:

1. Berdasarkan penelitian ini karyawan pabrik produksi 1A dan 1B PT Pupuk Kujang memiliki *work-life balance* tinggi dan rendah sama jumlahnya.
2. Karyawan pabrik produksi 1A dan 1B PT Pupuk Kujang memiliki *psychological wellbeing* rendah lebih banyak dibandingkan dengan yang tinggi, walaupun perbedaannya tidak jauh.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap variabel *psychological wellbeing*.

Terdapat pengaruh negatif antara *work-life balance* terhadap *psychological wellbeing*. Artinya semakin tinggi *work-life balance*, semakin rendah *psychological wellbeing*.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi serta telah memberikan bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *Dissertation Abstracts International: Section B. The Sciences and Engineering*, 63(1), 575.
- [2] 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* 2009, Vol. 14, No. 4, 441–45. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0016737>
- [3] Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- [4] Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.354>
- [5] Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 8(2), 88-94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- [6] Judge, T. A. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in organizational behavior*, 19, 151-188.
- [7] Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205–224). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- [8] Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-54. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- [9] Kapoor, V., Yadav, J., Bajpai, L., & Srivastava, S. (2021). Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: A mediated moderated roles of teleworking and resilience. *Employee Relations: The International Journal*, 43(6), 1290-1309. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0244>
- [10] Kluczyk, M. (2013). The impact of work-life balance on the wellbeing of employees in the private sector in Ireland (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland).
- [11] Lee, B. J., Lamichhane, D. K., Jung, D. Y., Moon, S. H., Kim, S. J., & Kim, H. C. (2016). Psychosocial factors and psychological well-being: a study from a nationally representative sample of Korean workers. *Industrial health*, 54(3), 237-245. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2015-0191>
- [12] Otoritas Jasa Keuangan (2023). KADIN dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia. Dilansir 18 Desember 2023, dari <https://www.ojk.go.id/ojk-institute/id/news/read/1106/kadin-dalam-peningkatan-kualitas-sumber-daya-manusia-indonesia>
- [13] Priya, J., Machani, P., Agyei, I. T., Suryanarayana, N. V. S., Thandayuthapani, S., & Lourens, M. (2023). Effects of performance and target pressure on the psychological well-being of corporate employees. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(8s), 218-227. <https://jrtd.com/index.php/journal/article/view/876>

- [14] Punnett, L., & Wegman, D. H. (2004). Work-related musculoskeletal disorders: the epidemiologic evidence and the debate. *Journal of Electromyography and Kinesiology*, 14(1), 13-23. <https://doi.org/10.1016/j.jelekin.2003.09.015>
- [15] Rachmayani, D., & Ramadhani, N. (2014). Adaptasi bahasa dan budaya skala psychological well-being. <http://hdl.handle.net/11617/6417>
- [16] Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- [17] Ryff, C. D., Boylan, J. M., & Kirsch, J. A. (2021). Eudaimonic and hedonic well-being. *Measuring well-being*, 92-135.
- [18] Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- [19] Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4) , 719-727. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- [20] Ryff, C. D., & Singer, B. (2002). From social structure to biology: Integrative science in pursuit of human health and well-being. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 541-554). New York, NY: Oxford University.
- [21] Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Knowthyself and become what you are : A Eudaemonic approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9 , 13-39.
- [22] Saraji, G Nasl & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal Public Health*, 35 (4), 8-14.
- [23] Törnquist Agosti, M., Bringsén, Å., & Andersson, I. (2017). The complexity of resources related to work-life balance and well-being—a survey among municipality employees in Sweden. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2351-2374. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1340323>
- [24] Islamy, T. P., Widawati, L., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasional. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 101–108. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764>
- [25] Ramadhani, A. F., & Mubarak, A. (2023). Studi Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Employee Well-Being. *Jurnal Riset Psikologi*, 125–130. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2766>
- [26] Tsabita Putri Islamy, Widawati, L., & Ayu Tuty Utami. (2023). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasional. *Jurnal Riset Psikologi*, 101–108. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764>