

Hubungan *Psychological Well-Being* dengan *Work-Life Balance* pada Dosen Unisba

Yvon Alifa Rakhman*, Suhana

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

*yvonalifa@gmail.com, hansunisba@gmail.com

Abstract. Psychological well-being is a condition of individuals who are able to function optimally in self-acceptance, have autonomy, can control their environment, have goals to achieve in life and have meaning in life, have good interpersonal relationships, and have a sense of wanting to grow and develop (1). Work-life balance is an individual's ability to meet goals and demands in two domains, namely work and personal life (2). The purpose of this study is to determine the relationship between psychological well-being and work-life balance in Bandung Islamic University lecturers. The research method used is correlational quantitative. The subjects in this study were 84 lecturers at Bandung Islamic University. The measurement tool used is the work-life balance questionnaire belonging to Fisher et al. (3) which has been adapted by Gunawan et al. (4), and Carol D. Ryff's psychological well-being measuring tool which has been adapted by Engger (5). The results of this study indicate that the significance value is $0.000 < 0.05$, meaning that there is a significant relationship between psychological well-being and work-life balance in Bandung Islamic University lecturers with a correlation coefficient value of 0.506, means that the level of strength of the relationship (correlation) between the two variables is classified as moderate. The correlation coefficient number is positive, meaning that the relationship between the two variables is positive.

Keywords: *Psychological Well-Being, Work-Life Balance, Lecturer.*

Abstrak. *Psychological well-being* merupakan keadaan individu yang mampu berfungsi secara optimal dalam penerimaan diri, memiliki otonomi, dapat menguasai lingkungannya, memiliki tujuan untuk dicapai dalam hidup dan kebermaknaan dalam hidup, memiliki hubungan *interpersonal* yang baik, dan memiliki rasa ingin tumbuh dan berkembang (1). *Work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam memenuhi tujuan dan tuntutan di dua domain, yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi (2). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work-life balance* pada dosen Universitas Islam Bandung. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif korelasional. Subjek dalam penelitian ini yaitu sebanyak 84 dosen Universitas Islam Bandung. Alat ukur yang digunakan yaitu *work-life balance questionnaire* milik Fisher et al. (3) yang telah diadaptasi oleh Gunawan et al. (4), serta alat ukur *psychological well-being* milik Carol D. Ryff yang sudah diadaptasi oleh Engger (5). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work-life balance* pada dosen Universitas Islam Bandung dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.506, artinya tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara kedua variabel tersebut tergolong sedang. Angka koefisien korelasi bernilai positif, artinya hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif.

Kata Kunci: *Psychological Well-Being, Work-Life Balance, Dosen.*

A. Pendahuluan

Sekitar tiga dekade yang lalu, psikolog sosial tertarik dengan topik mengenai kesejahteraan, khususnya dalam hal faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penilaian kesejahteraan individu (1). Awalnya, kesejahteraan psikologis berkaitan dengan ketidakbahagiaan dan penderitaan manusia daripada sebab dan akibat dari fungsi positif. Berdasarkan pengakuan tersebut, minat dalam studi *psychological well-being* meningkat (1). Kemudian Ryff menemukan *eudaimonia* dan menggunakan istilah tersebut untuk menentang konsep yang berlaku sebelumnya tentang kesejahteraan subjektif yang fokusnya pada penilaian berdasarkan perasaan baik, kepuasan, kepuasan hidup (6).

Psychological well-being merupakan istilah yang dapat menggambarkan suatu keadaan seseorang sesuai dengan fungsi positif yang tercermin melalui kemampuan individu dalam penerimaan diri, memiliki hubungan interpersonal yang positif, mampu mengatur perilakunya dengan mandiri, mampu menguasai lingkungannya, memiliki tujuan dan makna dalam hidup, dan pengembangan pribadi (1). Individu dengan *psychological well-being* yang baik akan mampu mengaktualisasikan potensi dan fungsinya secara utuh dalam menghadapi segala hambatan dalam kehidupannya. (7).

Penelitian yang mengangkat variabel *psychological well-being* menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang dihubungkan dengan *psychological well-being*, diantaranya yaitu *job demands*, *work-engagement*, *job insecurity*, *hardiness* pada pekerja di sektor finansial, sektor otomotif, dan sektor pertahanan negara (8)(9)(10)(11). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa variabel *psychological well-being* berhubungan dengan variabel *work-life balance*, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yayla & Ilgin (12) pada perawat di Turki, Dirfa dan Prasetya (13) dan Yudiani dan Istiningtyas (14) pada dosen wanita, dan Dramanu et al. (15) pada dosen dan staf akademik di University of Cape Coast. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dirfa & Prasetya (13) dan Yudiani & Istiningtyas (14) terdapat saran yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya, yaitu apabila akan meneliti topik serupa disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dan menggunakan subjek wanita dan pria.

Work-life balance mulai menjadi fokus penelitian pada awal mula abad kedua puluh satu dan diprediksi akan terus meningkat (16). S dan S.N (17) menemukan bahwa terdapat sebanyak 102 artikel yang meneliti mengenai *work-life balance* yang telah dipublikasikan pada tahun 2016 hingga 2019. *Work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja sendiri merupakan kemampuan suatu individu dalam memenuhi tuntutan dan mencapai tujuan dua domain, yaitu kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (2). Hal ini terjadi karena disamping peran yang dimiliki individu dalam kehidupan pekerjaannya, individu juga memegang tanggung jawab dan peran lainnya dalam kehidupan non-pekerjaan (3). Dalam upaya menyeimbangkan kedua kehidupan tersebut akan mengakibatkan gangguan, tetapi juga dapat menghasilkan peningkatan sehingga memberikan perolehan sumber daya yang bermanfaat yang kemudian dapat membantu keberhasilan keterlibatan dalam peran lain (3).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah meneliti mengenai *psychological well-being* dan *work-life balance* pada dosen perempuan. Untuk menguji hubungan *psychological well-being* dengan *work-life balance*, maka penelitian ini akan dilakukan pada dosen laki-laki dan dosen perempuan Universitas Islam Bandung sesuai dengan saran penelitian sebelumnya dari Dirfa dan Prasetya (13) dan Yudiani dan Istiningtyas (14) yang menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas subjek penelitian dan menggunakan subjek perempuan dan laki-laki. Selain itu, konsep *work-life balance* tidak hanya berfokus pada karakteristik tertentu saja, tetapi lebih luas daripada itu

karena *work-life balance* diperjuangkan baik oleh perempuan dan laki-laki tanpa terbatas pada jenis kelamin, identitas gender, dan status perkawinan tertentu (18).

Di masa depan, bangsa Indonesia membutuhkan kualitas manusia yang memiliki kemampuan bersaing dengan bangsa lain dalam persaingan yang semakin ketat, hal ini dapat dicapai melalui terselenggaranya pendidikan yang berkualitas dan juga tenaga pendidik yang profesional (14). Dengan begitu, pekerjaan sebagai dosen terkait dengan usaha keras dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (14). Semakin besar kompetensi seorang dosen, maka semakin banyak lulusan dengan kualitas baik yang dapat dihasilkan (13).

Profesi menjadi seorang dosen telah diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen. Dalam Undang-undang tersebut, dosen didefinisikan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan yang tugas utamanya yaitu mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya sebagai dosen, dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 pada Pasal 60 tertulis bahwa dosen memiliki kewajiban diantaranya yaitu mendidik, meneliti, dan mengabdikan pada masyarakat; membuat perencanaan, menjalankan proses pembelajaran, serta memberikan penilaian dan melakukan evaluasi dari hasil pembelajaran tersebut; meningkatkan dan juga mengembangkan kualifikasi akademik serta kompetensi secara berkesinambungan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; berlaku secara objektif dan tidak mendiskriminasi karena pertimbangan jenis kelamin, keimanan, etnis, keadaan fisik, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik; berpegang erat pada aturan dalam undang-undang, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan menjaga dan menumbuhkan persatuan dan kesatuan bangsa. Hal ini menunjukkan bahwa kewajiban seorang dosen tidak terbatas pada kegiatan belajar mengajar di ruang kuliah, tetapi masih banyak kewajiban lain yang harus dilakukan oleh seorang dosen di luar jam kerja, hal ini menyiratkan banyak tuntutan peran yang harus dipenuhi ketika seseorang menjadi dosen karena profesinya (13). Banyaknya tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan individu mengalami kesulitan untuk menggapai keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang apabila tidak berhasil didapatkan, maka dapat menimbulkan stress dan konflik yang membuat individu harus memilih salah satu domain untuk dikorbankan (19).

Hasil penelitian mengenai *psychological well-being* pada dosen beragam dari tingkat yang rendah hingga tinggi. Terdapat beberapa hasil penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa *psychological well-being* dosen berada pada tingkat dari rendah sampai tinggi (20)(14)(21)(22)(13). Hal ini sejalan dengan pernyataan Rahayu & Salendu (23) bahwa tidak semua individu dapat merasakan keadaan *psychological well-being* dalam kehidupan pekerjaan.

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

1. Seberapa tinggi *psychological well-being* pada dosen Universitas Islam Bandung?
2. Seberapa tinggi *work-life balance* pada dosen Universitas Islam Bandung?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dan *work-life balance* pada dosen Universitas Islam Bandung?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

4. Untuk mengetahui seberapa tinggi *psychological well-being* pada dosen Universitas Islam Bandung.
5. Untuk mengetahui seberapa tinggi *work-life balance* pada dosen Universitas Islam Bandung.

6. Untuk mendapatkan data empiris mengenai seberapa erat hubungan antara *psychological well-being* dengan *work-life balance* pada dosen Universitas Islam Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Islam Bandung.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Simple Random Sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 84 dosen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis inferensial.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu untuk mengukur variabel *psychological well-being*, penelitian ini menggunakan alat ukur milik Carol D. Ryff yang telah diadaptasi oleh Engger (5) yang terdiri dari 84 item dengan mengukur aspek *self-acceptance*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, *positive relationship with others*, dan *personal growth*. Responden diminta menjawab setiap item dengan cara memberikan penilaian dalam skala likert dengan pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, agak setuju, setuju, dan sangat setuju. Sedangkan untuk mengukur variabel *work-life balance* menggunakan *work-life balance questionnaire* milik Fisher et al. (3) yang sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan et al. (4) yang terdiri dari 17 item yang mengukur aspek *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work*. Responden dalam penelitian ini diharuskan untuk menjawab setiap item dengan cara memberikan penilaian dalam skala likert yaitu tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering, dan sangat sering.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran Umum *Psychological Well-Being* pada Dosen Unisba

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	<i>Psychological Well-Being</i> Rendah	2	2%
2	<i>Psychological Well-Being</i> Tinggi	82	98%
Total		84	100%

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 1, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 2 dosen atau sebanyak 2% dosen memiliki *psychological well-being* yang tergolong rendah, artinya sebagian kecil responden belum sepenuhnya mampu menjalankan fungsi psikologisnya yaitu *self-acceptance*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, *positive relationship with others*, dan *personal growth* secara optimal. Kemudian sisanya yaitu sebanyak 82 dosen atau sebesar 98% dosen memiliki *psychological well-being* yang tergolong tinggi, artinya sebagian besar responden telah mampu secara optimal dalam menjalankan fungsi psikologisnya yaitu *self-acceptance*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, *positive relationship with others*, dan *personal growth*.

Tabel 2. Gambaran Umum *Work-Life Balance* pada Dosen Unisba

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	<i>Work-Life Balance</i> Rendah	9	11%
2	<i>Work-Life Balance</i> Tinggi	75	89%
	Total	84	100%

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 2, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 9 dosen atau sebanyak 11% dosen memiliki *work-life balance* yang rendah, artinya sebagian kecil dosen belum sepenuhnya memiliki keseimbangan antara 2 domain, yaitu kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dosen masih belum sepenuhnya mampu mengatasi gangguan antara salah satu atau kedua domain, domain yang dimaksudkan yaitu *work interference with personal life* dan *personal life interferences with work*. *Work-life balance* yang rendah juga menunjukkan bahwa dosen belum sepenuhnya mengalami peningkatan pada salah satu atau kedua domain, domain yang dimaksud yaitu *work enhancement of personal life* dan *personal life enhancement of work*. Kemudian sisanya yaitu sebanyak 75 dosen atau sebesar 89% dosen memiliki *work-life balance* yang tergolong tinggi, artinya sebagian besar responden telah memperoleh keseimbangan pada 2 domain, yaitu kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Dengan demikian, berdasarkan yang dikemukakan oleh Fisher et al. (3) bahwa 89% dosen Universitas Islam Bandung dapat mengelola gangguan pada kehidupan pekerjaan atau kehidupan pribadinya dan mampu untuk memperoleh sumber daya seperti waktu dan energi sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dan meningkatkan performa dosen dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dosen minim mendapatkan gangguan dari salah satu atau kedua domain, domain yang dimaksud yaitu pada *work interference with personal life* dan *personal life interferences with work*. Disamping itu, *work-life balance* yang tinggi menunjukkan bahwa dosen mengalami peningkatan dalam salah satu atau dua domain, domain yang dimaksudnya yaitu *work enhancement of personal life* dan *personal life enhancement of work*.

Tabel 3. Hubungan Antara Psychological Well-Being dengan Work-Life Balance

Correlations			Psychological Well-Being	Work-Life Balance
Spearman's rho	Psychological Well-Being	Correlation Coefficient	1.000	.506**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	84	84
Work-Life Balance		Correlation Coefficient	.506**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4. Derajat Hubungan Koefisien Korelasi (Guilford, 1956)

Koefisien Korelasi	Derajat Hubungan
< 0.20	Korelasi sangat rendah
0.21– 0.40	Korelasi rendah
> 0.40- 0.70	Korelasi sedang
> 0.70 – 0.90	Korelasi tinggi
> 0.90	Korelasi sangat tinggi

Berdasarkan tabel 3 yang merupakan hasil dari uji korelasi rank spearman menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) yang didapatkan adalah sebesar 0.000, karena nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 maka H1 diterima yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work-life balance* pada dosen Universitas Islam Bandung. Dari tabel 3 dapat diketahui nilai koefisien korelasi yang didapatkan adalah sebesar 0.506, jika dilihat pada tabel 4, maka tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel *psychological well-being* dengan variabel *work-life balance* tergolong sedang. Angka koefisien korelasi bernilai positif, yaitu sebesar 0.506. Sehingga dapat diketahui bahwa hubungan dari kedua variabel tersebut adalah positif, dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi *psychological well-being*, maka semakin tinggi pula *work-life balance* pada dosen universitas islam bandung. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *psychological well-being*, maka semakin rendah *work-life balance* pada dosen Universitas Islam Bandung.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yayla dan İlgin (12) yang menghasilkan temuan bahwa hasil korelasi menunjukkan hubungan positif yang signifikan secara statistik pada *psychological well-being* dan *work-life balance*, yang dapat diartikan dengan semakin tinggi *psychological well-being*, maka semakin tinggi juga *work-life balance*. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah *psychological well-being*, maka semakin rendah *work-life balance*. Penelitian ini menunjukkan bahwa walaupun subjek yang diteliti berbeda, tetap memperlihatkan hasil yang serupa, yaitu terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut.

Pekerjaan menjadi dosen memiliki banyak tuntutan yang harus dipenuhi (13). Disamping itu, individu juga memiliki peran non-pekerjaan atau peran dalam kehidupan pribadinya yang juga harus dipenuhi (3). Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi sebagai dosen dapat menyebabkan dosen mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang disebut dengan *work-life balance*. Tuntutan pekerjaan yang banyak dapat membuat dosen mengalami *work-interference with personal life* yang membuat dosen kesulitan memenuhi tuntutan peran dalam kehidupan pribadi sebagai akibat dari tuntutan pekerjaannya. Disamping itu juga dapat terjadinya *personal life interferences with work* yang terjadi sebagai akibat dari pemenuhan tuntutan kehidupan pribadi yang dapat mengganggu pemenuhan tuntutan pekerjaan. Interferensi ini berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki oleh individu, interferensi terjadi ketika sumber daya seperti energi dan waktu dalam satu peran habis atau dianggap habis untuk pemenuhan tuntutan pada peran lainnya. Disisi lain, *work enhancement of personal life* dan *personal life enhancement of work* juga dapat terjadi kepada dosen yang membuat dosen memperoleh sumber daya yang bermanfaat.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* menurut Poulouse dan Sudarsan (24) salah satunya yaitu *psychological well-being* yang termasuk pada faktor

internal. *Psychological well-being* dalam dunia kerja merupakan hal yang penting karena dengan hal tersebut dapat membentuk perilaku dan keadaan pada lingkungan kerja (21). Individu yang merasakan kesejahteraan memiliki energi positif, merasa terlibat, dan bertahan lama pada pekerjaannya (21). Dengan *psychological well-being*, seseorang akan mampu untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya yang membuatnya dapat berfungsi secara optimal dalam menghadapi peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya (7). Hal ini menyiratkan bahwa seseorang yang sejahtera psikologisnya maka akan mampu berfungsi secara optimal dalam menghadapi tantangan dalam hidup, salah satunya yaitu tantangan dalam menyeimbangkan peran yang dimiliki individu dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Sebagian besar dosen Universitas Islam Bandung memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi.
2. Sebagian besar dosen Universitas Islam Bandung memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work-life balance* pada dosen Universitas Islam Bandung.
4. Hubungan kedua variabel yaitu *psychological well-being* dengan *work-life balance* tergolong sedang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.506.

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] 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://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- [2] Bulger, C.A. & Fisher, G.G. (2012). Ethical imperatives of work/life balance. In N.P. Reilly, M.J. Sirgy, and C.A. Gorman (Eds.) *Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organizations* (pp. 181-201). New York: Springer. http://dx.doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4_10
- [3] 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. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- [4] Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. 8 (2). <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- [5] Engger. (2015). Adaptasi ryff psychological well-being scale dalam konteks indonesia. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- [6] Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(1), 13– 39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- [7] Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69 (4). 719-727.

- <https://doi.org/10.1037//0022-3514.69.4.719>
- [8] Rahayu, P.P., & Salendu, A. (2018). Peran obsessive passion sebagai mediator dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Intuisi*. 10 (3). <https://doi.org/10.15294/intuisi.v10i3.18809>
- [9] Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah. (2020). Work engagement ditinjau dari psychological well-being pada karyawan pt. sumatera berlian motors. *Philanthropy Journal of Psychology*. 4 (1). 45-56. <http://dx.doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.1702>
- [10] Ramalisa., Marpaung, W., & Manurung, Y. (2020). Kesejahteraan psikologis ditinjau dari ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak pt. bank rakyat indonesia, tbk cabang medan thamrin. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*. 9 (1). 31—37
- [11] Ausie, R. K., Wardani, R., & Selly. (2017). Hubungan antara hardiness dan kesejahteraan psikologis pada calon bintara korps wanita angkatan darat (kowad) di pusat pendidikan kowad bandung. *Humanitas*. 1 (3).
- [12] Yayla, A., & İlgin, V., E. (2021). The relationship of nurses' psychological wellbeing with their coronaphobia and work–life balance during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jocn.15783>
- [13] Dirfa, Y. N., & Prasetya, B. E. A. (2019). Hubungan antara work-life balance dengan psychological well being pada dosen wanita di perguruan tinggi salatiga. *Jurnal Psikohumanika*. 11 (2). 151-169. <https://doi.org/10.31001/j.psi.v11i2.699>
- [14] Yudiani, E., & Istiningtyas, L. (2022). Psychological well-being and work-life balance for woman lecturers. *Psikis: Jurnal Islami*. 8 (1). 19-30. <https://doi.org/10.19109/psikis.v8i1.6657>
- [15] Dramanu, B. Y., Anthony, N. K., & John, I. (2020). Work Life Balance and Psychological Well Being of Employees in the University of Cape Coast. *Journal of Education and Human Development*. 9 (3). 56-63. <https://doi.org/10.15640/jehd.v9n3a6>
- [16] Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: a work-home perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>
- [17] S, T., & S.N, G. (2020). A morphological analyses of the literature on employee work-life balance. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00968-x>
- [18] Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2017). Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*. 53 (3). 513-534. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468647>
- [19] Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi pada karyawan hotel berbintang tiga di makassar Sulawesi selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. 6 (1) . 37-45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- [20] Faradina, S., Halim, F. W., & Sulaiman, W. S. W. (2019). The effects of positive spillover and work-family conflict on female academics' psychological wellbeing. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*. 4 (2). 129–142. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.3522>

- [21] Istiningtyas, Listya. (2020). Psychological well-being differences between pns lecturers and non-pns lecturers at uin raden fatah Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 6(1). 177-186. <https://doi.org/10.19109/psikis.v6i2.4342>
- [22] Sulistiobudi, R. A., Kadiyono, A. L., & Batubara, M. (2017). Menemukan kesejahteraan psikologis dibalik profesi dosen: psychological contract sebagai salah satu prediktor tercapainya psychological well being pada dosen. *Humanitas*. 14 (2). 120-138. <http://dx.doi.org/10.26555/humanitas.v14i2.6042>
- [23] Rahayu, P.P., & Salendu, A. (2018). Peran obsessive passion sebagai mediator dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Intuisi*. 10 (3). <https://doi.org/10.15294/intuisi.v10i3.18809>
- [24] Poulouse, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: a conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- [25] Cholilah, Indah Roziah, Sulistiyowati, Anugrah (2022). Gratitude dan Psychological Well Being pada Penyintas Covid-19. *Jurnal Riset Psikologi* 2(2). 115-122.