

## **PSYCHOLOGICAL WELL BEING (PWB) TERHADAP WORK LIFE BALANCE (WLB) PADA PEREMPUAN BEKERJA**

**Firsty Oktaria Grahani<sup>1</sup>, Ressy Mardiyanti<sup>2</sup>, Nina Permei Sela<sup>3</sup>, Sinta Nuriyah<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Wijaya Putra

<sup>2</sup>Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Wijaya Putra

<sup>3</sup>Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Wijaya Putra

<sup>4</sup>Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Wijaya Putra

oktaria@uwp.ac.id, ressymardiyanti@uwp.ac.id, ninapermeisela@gmail.com,  
shintadinda78@gmail.com

### **ABSTRAK**

*Psychological well being (PWB)* sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal (Ryff, 1995). Wanita yang bekerja merupakan hal yang sudah biasa pada saat ini. Pada tahun 2000, tiga per lima wanita bekerja dan pada usia 25 sampai dengan 44 tahun sebanyak 75% wanita bekerja, 60% wanita bekerja dan memiliki anak di bawah usia 12 tahun, dan wanita yang akan bekerja di luar rumah selama kehidupan dewasa adalah 90% (Betz dalam Utami, 2011). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara PWB terhadap WLB pada perempuan bekerja dan untuk memperoleh gambaran dinamika pengaruh PWB terhadap WLB pada perempuan bekerja pada perusahaan "X". Data dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur berupa skala *psychological well being (PWB)* dan skala *work life balance (WLB)*. Sampel yang digunakan adalah 144 perempuan usia produktif dan bekerja dengan rentang usia 17-60 tahun pada perusahaan "X". Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan teknik analisa data menggunakan Kendall's W. Hasil penelitian diperoleh bahwa koefisien korelasi antara *Psychological Well Being (PWB)* dengan *Work Life Balance (WLB)* sebesar 0,410 dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Psychological Well Being (PWB)* dengan *Work Life Balance (WLB)*. Nilai koefisien korelasinya positif sehingga jika *Psychological Well Being* semakin tinggi maka *Work Family Balance* juga akan meningkat.

**Kata kunci :** *Psychological Well Being (PWB), Work Life Balance (WLB), Perempuan Bekerja*

### **ABSTRACT**

*Psychological well being (PWB)* as the full achievement of one's psychological potential and a situation when individuals can accept their strengths and weaknesses as they are, have a purpose in life, develop positive relationships with other people, become independent individuals, able to control the environment, and continue to grow. grow personally (Ryff, 1995). Working women are common nowadays. In 2000, three-fifths of women worked and at the age of 25 to 44 years 75% of women worked, 60% of women worked and had children under the age of 12, and 90% of women who would work outside the home during their adult life. (Betz in Utami, 2011). This study aims to determine the relationship between PWB and WLB in working women and to obtain an overview of the dynamics of the influence of PWB on WLB in women working at company "X". Data were collected using measuring instruments in the form of a psychological well being (PWB) scale and a

*work life balance (WLB) scale. The sample used is 144 women of productive age and working with an age range of 17-60 years at company "X". The sampling technique used is purposive sampling with data analysis technique using Kendall's W. The results obtained that the correlation coefficient between Psychological Well Being (PWB) and Work Life Balance (WLB) is 0.410. It can be concluded that there is a significant relationship between Psychological Well Being (PWB) with Work Life Balance (WLB). The value of the correlation coefficient is positive so that if Psychological Well Being is higher, the Work Family Balance will also increase*

**Keywords:** *Psychological Well Being (PWB), Work Family Balance (WFB), Working Women*

## PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, peran wanita tidak hanya sebatas di rumah sebagai seorang istri dan ibu. Sesuai dengan pernyataan Davis (1991) bahwa faktor yang mendorong manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Sukei (1991) menyatakan seiring perkembangan zaman, wanita kini mulai merambah cakupan wilayah kerja yang awalnya hanya dapat dimasuki oleh laki-laki. Hal ini disebabkan adanya peran ganda dari wanita selain peran domestik. Peran tersebut adalah peran transisi, dimana perempuan sebagai tenaga kerja yang ikut turut aktif untuk mencari nafkah di berbagai kegiatan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. (Zarah, 2020)

Pada tahun 2000, tiga per lima wanita bekerja dan pada usia 25 sampai dengan 44 tahun sebanyak 75% wanita bekerja, 60% wanita bekerja dan memiliki anak di bawah usia 12 tahun, dan wanita yang akan bekerja di luar rumah selama kehidupan dewasa adalah 90% (Betz dalam Utami, 2011). Sementara, peningkatan jumlah tenaga kerja terjadi di Indonesia berdasarkan Survei Angkatan Kerja yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2012, menunjukkan bahwa pada tahun 2009 sebanyak 39,9 juta wanita bekerja dan pada tahun 2012 jumlah tersebut meningkat hingga mencapai 41,7 juta wanita yang bekerja (dalam Laela, 2015).

Robbins (2015) menyatakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang lebih dari sekedar pekerjaan yang melaksanakan program kerja tapi juga dituntut untuk interaksi dengan rekan kerja, serta mengikuti peraturan perusahaan. Bekerja pada lingkungan yang terasa kurang ideal akan berpengaruh pada kesejahteraan psikologis seseorang. Ryff (1989) menjelaskan kesejahteraan psikologis sebagai sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup, dan membuat hidup mereka lebih bermakna serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri. Kesejahteraan psikologis seseorang meningkat sesuai dengan seberapa besar ia dapat menerima dirinya, membentuk hubungan interpersonal yang baik, mandiri dengan tekanan sosial, dapat mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti hidup dan dapat merealisasikan potensi diri (Daniella, 2012).

Banyak pekerja merasa di bawah tekanan ketika dituntut untuk bekerja dalam waktu yang lebih lama sekaligus memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari, yang dapat menyebabkan rendahnya *work life balance* (Kluczyk, 2013). Salah satu penyebab menurunnya ialah konflik yang terjadi yaitu konflik antar pekerja, konflik dalam keluarga disebabkan oleh jam kerja yang berlebihan, jadwal kerja yang kaku, tuntutan yang harus dijalankan sesuai dengan pekerjaan ataupun dalam keluarga. Hal tersebut menguras banyak waktu serta berdampak terhadap keadaan mental dan kesejahteraan psikologis individu tersebut (Tavassoli, 2015).

Fenomena yang terjadi, wanita yang bekerja dan juga menjalani tugas-tugas rumah tangga rentan merasakan stress, mudah marah, sensitif, bahkan pusing. Salah satu hal yang bisa dijalani untuk menurunkan tingkat terjadinya konflik tersebut ialah dengan menyeimbangkan antara aktivitas keluarga dengan aktivitas yang kita jalani di dunia kerja (Adhania, 2017). Jika tidak tercapainya kesejahteraan psikologis individu maka akan menyebabkan individu tersebut menjadi stress, depresi, burnout hal tersebut terjadi ketika individu terlibat dengan pekerjaan yang memiliki jam kerja tinggi (Karase, 2000). Dengan demikian perempuan yang bekerja harus menghadapi tantangan untuk mengombinasikan pekerjaan (*work life balance*) dengan bagian-bagian lain dalam aktifitas kehidupannya seperti kehidupan pribadi, keluarga, hubungan sosial yang sangat perlu untuk diseimbangkan (Gambles, 2006). Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin meneliti hubungan *psychological well being* (PWB) terhadap *work life balance* dan memperoleh gambaran dinamika pengaruh *psychological well being* (PWB) terhadap *work life balance* pada perempuan bekerja.

## METODE

Variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah *psychological well being* (PWB) sebagai independen variabel dan *work life balance* sebagai dependen variabel. Variabel tersebut diteliti pada subjek penelitian yaitu 144 orang karyawan wanita dengan rentang usia antara 17-60 pada perusahaan "X" yang berlokasi di daerah Surabaya Barat dengan masa kerja minimal satu tahun. Teknik *sampling* atau prosedur pemilihan subjek penelitian dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau kriteria tertentu menurut Sugiyono (2013).

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan metode survei. Penelitian ini menggunakan skala *psychological well being* (PWB) berdasarkan teori Ryff (1989) yang disusun dari enam aspek yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*enviromtmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Model skala yang akan digunakan untuk skala kesejahteraan psikologis mengacu pada model skala likert yang terdiri dalam lima alternatif jawaban yaitu Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, dan Tidak Pernah. Sedangkan untuk skala *work life* (WLB) peneliti menggunakan skala *work life balance* berdasarkan teori Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) yang disusun dari tiga aspek *work-life balance* adalah *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*. Model skala yang akan digunakan untuk skala *work life balance* mengacu pada model skala likert yang terdiri dalam lima alternatif jawaban yaitu Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, dan Tidak Pernah.

Skala *Psychological Well Being* (PWB) terdiri dari 33 aitem, dengan nilai *Alpha Cronbach* mencapai 0.869 yang menandakan bahwa aitem-aitem pada skala ini cukup reliabel. Sementara untuk skala *work life balance* (WLB) yang terdiri dari 22 aitem mencapai 0,907 yang menandakan bahwa aitem-aitem pada skala ini cukup reliabel. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis statistik non parametrik, analisis kendall's W.

Penelitian dimulai dengan studi pendahuluan terhadap kondisi yang ada pada perusahaan "X". Kemudian berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara dilakukan identifikasi dan perumusan masalah. Tahap selanjutnya menentukan tujuan penelitian yaitu mengetahui hubungan antara PWB terhadap WLB pada perempuan bekerja dan untuk memperoleh gambaran dinamika pengaruh *psychological well being* terhadap *work life balance* pada perempuan bekerja. Setelah menentukan tujuan, dilakukan pengumpulan data.

Data diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang diberikan kepada mahasiswa PTS "X".

Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah dengan melakukan perhitungan terlebih dahulu dan selanjutnya akan dikategorikan berdasarkan norma yang telah dibuat. Dasar pengkategorian *psychological well being* (PWB) dan *work life balance* (WLB) dilakukan dengan membagi skor ke dalam tiga kategori rumusan. Kategorisasi ini diterapkan sebagai patokan dalam pengelompokan tinggi rendah tingkat *Psychological Well Being* (PWB) pekerja perempuan di perusahaan "X" dengan jumlah aitem kuesioner = 33; Mean = 107,8; SD = 11,26.

Hasil perhitungan analisis data skor aitem *Psychological Well Being* (PWB) disajikan dalam norma kategorisasi sebagai berikut :

**Tabel 1. Kategorisasi Skor Aitem Instrument *Psychological Well Being* (PWB)**

Rentang Nilai	Rentang Skor	Kategori
Mean - 1,8 SD < X < (Mean - 0,6 SD)	< 96,58	Rendah
Mean - 0,6 SD < X < (Mean + 0,6 SD)	96,58 - 119,09	Sedang
Mean + 0,6 SD < X < (Mean + 1,8 SD)	>119,09	Tinggi

Sedangkan untuk kategorisasi pengelompokan tinggi rendah tingkat *Work Life Balance* (WLB) pekerja perempuan di perusahaan "X" dengan jumlah aitem kuesioner = 22; Mean = 70,2; SD = 10,1

**Tabel 2. Kategorisasi Skor Aitem Instrument *Work Life Balance* (WLB)**

Rentang Nilai	Rentang Skor	Kategori
Mean - 1,8 SD < X < (Mean - 0,6 SD)	< 60,14	Rendah
Mean - 0,6 SD < X < (Mean + 0,6 SD)	60,14 - 80,31	Sedang
Mean + 0,6 SD < X < (Mean + 1,8 SD)	> 80,31	Tinggi

## HASIL

Berdasarkan hasil analisa data diperoleh bahwa koefisien korelasi antara *Psychological Well Being* (PWB) dengan *Work Life Balance* (WLB) sebesar 0,410. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Psychological Well Being* (PWB) dengan *Work Life Balance* (WLB). Nilai koefisien korelasinya positif sehingga jika *Psychological Well Being* semakin tinggi maka *Work Family Balance* juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengukuran *Psychological Well Being* (PWB) diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 3. Kategorisasi Tingkat *Psychological Well Being* (PWB) Pekerja Perempuan Perusahaan "X"**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
< 96,58	Rendah	15	10,42 %
96,58 - 119,09	Sedang	112	77,8 %
>119,09	Tinggi	17	11,8 %
<b>Total</b>		144	100 %

Dari skor yang diperoleh, dapat diketahui bahwa 15 orang pekerja perempuan (10,42%) memiliki *psychological well being* (PWB) yang rendah, 112 orang karyawan (77%) memiliki *psychological well being* (PWB) yang sedang, 17 orang (11,8%)

memiliki *psychological well being* (PWB) yang tinggi, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja perempuan pada perusahaan “X” memiliki *psychological well being* (PWB) yang termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan untuk kategorisasi tingkat *work life balance* (WLB) diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. Kategorisasi Tingkat Work Life Balance (WLB) Pekerja Perempuan Perusahaan “X”**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
< 60,14	Rendah	16	11,11 %
60,14 - 80,31	Sedang	111	77,8 %
> 80,31	Tinggi	17	11,8 %
<b>Total</b>		144	144

Dari skor yang diperoleh, dapat diketahui bahwa 16 orang pekerja perempuan (11,11%) memiliki *work life balance* (WLB) yang rendah, 111 orang karyawan (77,8%) memiliki *work life balance* (WLB) yang sedang, 17 orang (11,8%) memiliki *work life balance* (WLB) yang tinggi, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja perempuan pada perusahaan “X” memiliki *work life balance* (WLB) yang termasuk dalam kategori sedang.

## PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Kendall’s W. Korelasi Kendall’s W digunakan untuk mencari hubungan antara satu atau lebih variabel independen dengan variabel dependen dengan data yang berdistribusi tidak normal dan bersifat ordinal. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Psychological Well Being* (PWB) sedangkan variabel dependen adalah *Work Life Balance* (WLB). Tujuannya untuk mengetahui hubungan antara PWB terhadap WLB pada perempuan bekerja dan untuk memperoleh gambaran dinamika pengaruh *psychological well being* terhadap *work life balance* pada perempuan bekerja di perusahaan “X”.

Hasil analisis korelasi Kendall’s W pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Psychological Well Being* (PWB) terhadap *Work Life Balance* (WLB) pada perempuan bekerja di perusahaan “X”. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari 144 pekerja perempuan pada perusahaan “X” diperoleh hasil bahwa 15 orang pekerja perempuan memiliki *psychological well being* (PWB) yang rendah, 112 orang karyawan memiliki *psychological well being* (PWB) yang sedang, dan 17 orang memiliki *psychological well being* (PWB) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja perempuan pada perusahaan “X” memiliki *psychological well being* (PWB) yang termasuk dalam kategori sedang. Hasil kategorisasi tingkat *Work Life Balance* (WLB) diketahui bahwa 16 orang pekerja perempuan memiliki *work life balance* (WLB) yang rendah, 111 orang karyawan memiliki *work life balance* (WLB) yang sedang, dan 17 orang memiliki *work life balance* (WLB) yang tinggi, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja perempuan pada perusahaan “X” memiliki *work life balance* (WLB) yang termasuk dalam kategori sedang.

Ryff (1989) menjelaskan kesejahteraan psikologis sebagai sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup, dan membuat hidup mereka lebih bermakna serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri. Ryff

(1989) juga menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis menggambarkan sejauh mana individu merasa nyaman, damai dan bahagia berdasarkan penilaian subjektif serta bagaimana mereka memandang pencapaian potensi-potensi mereka sendiri.

Banyak pekerja merasa berada di bawah tekanan ketika bekerja dalam waktu yang relatif lebih lama sekaligus memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari, yang dapat menyebabkan rendahnya *work life balance* (Kluczyk, 2013). Salah satu penyebab menurunnya *work life balance* adalah terjadinya konflik di dalam perusahaan yaitu konflik antar pekerja dan keluarga disebabkan oleh jam kerja yang berlebihan, jadwal kerja yang kaku, tuntutan yang harus dijalankan sesuai dengan pekerjaan ataupun dalam keluarga dan itu sangat menguras banyak waktu serta berdampak terhadap keadaan mental dan kesejahteraan psikologis individu tersebut (Tavassoli, 2015). Struges dan Guest (2004) menyebutkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan mereka dengan baik, memenuhi komitmen yang dilakukan dengan keluarga serta tanggung jawab lainnya seperti bekerja dan kegiatan diluar pekerjaan.

Dukungan sosial adalah salah satu faktor *psychological well being* yang merupakan kenyamanan fisik dan psikologis individu yang bekerja disuatu perusahaan yang harus dimiliki, dukungan sosial yang akan berkaitan dengan *work life balance* merupakan dukungan yang diberikan oleh teman atau anggota keluarga sehingga individu dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan keluarga (Baron & Bayrn, 2005).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan dan berkorelasi positif antara *psychological well being* dengan *work life balance*, artinya jika *psychological well being* yang dimiliki oleh pekerja wanita pada perusahaan "X" tinggi maka akan disertai dengan meningkatnya kemampuan *work life balance* yang dimiliki. Berdasarkan uji Kendall's W yang dilakukan diperoleh hasil bahwa *psychological well being* hanya mempengaruhi *work life balance* pekerja perempuan pada perusahaan "X" sebesar 3%, artinya PWB tidak berpengaruh secara signifikan terhadap WLB dan ada faktor lain yang turut mempengaruhi tingkat WLB para pekerja perempuan perusahaan "X". Beberapa faktor yang turut mempengaruhi adalah *time balance* yang berkaitan dengan lamanya masa kerja yang dimiliki, *involvement balance* (mengacu pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karir dan keluarga) dan *satisfaction balance* berkaitan dengan kepuasan dan kenyamanan yang dimiliki pekerja perempuan dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi variabel yang diteliti untuk penelitian selanjutnya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja perempuan pada perusahaan "X" diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara *psychological well being* dengan *work life balance*. Dengan demikian semakin tinggi *psychological well being* maka disertai dengan meningkatnya *work life balance* pekerja perempuan pada perusahaan "X" tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 144 subjek diperoleh hasil bahwa sebagian besar pekerja perempuan pada perusahaan "X" memiliki *psychological well being* yang termasuk dalam kategori sedang/ rata-rata, yaitu sebanyak 112 orang pekerja dan 111 orang pekerja memiliki *work life balance* yang termasuk dalam kategori sedang.

Namun, berdasarkan hasil uji Kendall's W diperoleh hasil bahwa *psychological well being* hanya memberikan pengaruh terhadap *work life balance* sebesar 3% artinya *psychological well being* tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada *work life balance*. Hal ini dikarenakan ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi *work life balance* pada pekerja perempuan selain dari *psychological well being*, yaitu *time balance* yang berkaitan dengan keseimbangan jumlah waktu yang dihabiskan individu untuk

memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga, *involvement balance* yang mengacu pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karir seseorang dan keluarganya dimanai individu dapat menerapkan dengan seimbang dalam memenuhi tuntutan peran pada pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini, ketika individu dapat terlibat secara fisik dan emosional dalam pekerjaan dan keluarganya, maka *involvement balance* akan tercapai, *satisfaction balance* yang mengacu pada tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Individu merasakan kepuasan yang seimbang terhadap tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Kepuasan individu akan muncul apabila individu tersebut menganggap bahwa apa yang telah dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga.

Adanya penemuan berkaitan dengan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi *work life balance* pada perempuan bekerja dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat lebih mengembangkan kajian keilmuan psikologi di masa mendatang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adhania, N. (2017). Hubungan antara work life balance dan kepuasan perkawinan pada istri yang bekerja. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2003). Psikologi Sosial. Jakarta: Erlangga
- Daniella, B. B. A. (2012). Perbedaan psychological well-being orang tua tunggal lakilaki dan orang tua tunggal perempuan yang bercerai. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Laela, C.R. (2015). *Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior terhadap Work-Life Balance pada Wanita Pekerja*. Diakses dari <http://lib.unnes.ac.id/21933/1/1511411145-s.pdf>
- Gambles, W., (2006). Research on the social impacts of gambling. *enterprise belong learning*. 8-10.
- Karase, S. (2000). Psychosocial job strain and productivity in human services workers: a test of demand control support model. *Journal occupational and organitional psychology*, (73). 501-510. 135.
- Kluczyk, M. (2013). The impact of work life balance on the wellbeing of employees in the private sector in Ireland. Ireland: National college of Ireland. 20-22
- 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.
- Ryff, C.D & Keyes, C.L.M, (1995). The structures of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Robbins, S. (2015). Perilaku organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Strugest, Z., & Guest, D. (2004). Relationship between human resource practices and employee turnover intention in hospitality industry. *Journal global inc USA*, (14)1. 2-4.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Cetakan ke-19. Bandung: Alfabeta.
- Tavassoli, T., & Sune, A. (2015). On the outcomes of work-life balance in spain and Iran. catalunya: Departament d'organització d'empreses de la universitat politècnica de catalunya. Research proposal catalunya. 188-189.
- Utami, D.S. (2011). *Strategi Work-Life Balance pada Dosen Perempuan Berperan Ganda (Studi Kasus di Program Studi Arsitektur)*. Diakses

dari [http://etd.repository.ugm.ac.id/index.phpmod=penelitian\\_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku\\_id=50665](http://etd.repository.ugm.ac.id/index.phpmod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=50665)

Zarah, N. F. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Wanita Yang Bekerja Di Perusahaan BUMN. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.