

HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA PEGAWAI GENERASI Z DI KECAMATAN X KABUPATEN GRESIK

Salsabil Firdauz^{1*}, Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi²

^{1, 2}, Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

[*salsabil.21079@mhs.unesa.ac.id](mailto:salsabil.21079@mhs.unesa.ac.id), sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstract

Psychological well being is an important condition for individuals in maintaining mental health, especially in the midst of work pressures in the formal sector. Generation Z employees often face challenges in achieving work-life balance which can affect individual well-being. The purpose of the study was to determine the relationship between work life balance and psychological well being in Generation Z employees in District X, Gresik Regency. The quantitative approach is the method in this study and data analysis with product moment correlation. The psychological well being scale and work life balance scale with Likert scale assessment as research instruments. The subjects in this study were 359 Generation Z employees. The results of data analysis showed a significance value on both variables of 0.001 with a correlation coefficient of 0.791. Indicating a strong and significant relationship between work life balance and psychological well being. The results of the analysis are positive, meaning that if the work life balance is high, psychological well being will increase. Conversely, the lower the perceived work life balance, the psychological well being tends to decrease.

Keyword: Psychological well being; Work life balance; Generation Z employees; Formal sector

Abstrak

Psychological well being merupakan kondisi penting bagi individu dalam mempertahankan kesehatan mental, terutama di tengah tekanan kerja di sektor formal. Pegawai Generasi Z seringkali menghadapi tantangan dalam mencapai work life balance yang dapat mempengaruhi kesejahteraan individu. Tujuan kajian untuk mengetahui hubungan antara work life balance dengan psychological well being pada pegawai Generasi Z di Kecamatan X Kabupaten Gresik. Pendekatan kuantitatif menjadi metode dalam penelitian ini dan analisis data dengan korelasi product moment. Skala psychological well being dan skala work life balance dengan penilaian skala likert sebagai instrumen penelitian. Subjek pada kajian ini sebanyak 359 pegawai Generasi Z. Hasil analisis data menunjukkan nilai signifikansi pada kedua variabel yaitu 0,001 dengan koefisien korelasi sebesar 0,791. Menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara work life balance dan psychological well being. Hasil analisis bertanda positif, artinya apabila work life balance yang dirasakan pegawai Generasi Z tinggi, maka psychological well being akan meningkat.

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyteri.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Sebaliknya, semakin rendah *work life balance* yang dirasakan, maka *psychological well being* cenderung menurun.

Kata kunci: *Psychological well being; Work life balance; Pegawai Generasi Z; Sektor formal*

1. Pendahuluan

Kompetisi antar perusahaan terus berkembang seiring dengan meningkatnya perekonomian pada saat ini. Perusahaan mengharapkan sumber daya manusia yang terlibat agar dapat bersaing, bertahan, dan memenangkan kompetisi (Silaban & Margaretha, 2021). Kesejahteraan merupakan hal yang perlu diberi perhatian karena dapat berdampak pada kinerja pegawai. Pemberian kesejahteraan pada pegawai perlu diperhatikan perusahaan demi tercapainya sasaran organisasi. Menurut Sari & Monalisa (2021) sejahterah tidak hanya dikaitkan dengan dimensi fisik, lain juga pada psikologis, sehingga terdapat konsep *psychological well being*. Salah satu yang saat ini menjadi perhatian di dunia kerja adalah *psychological well being*.

Ryff & Singer (2008) menggambarkan *psychological well being* sebagai kondisi di mana seseorang menyadari kekuatan dan kekurangan psikologis mereka, menemukan tujuan serta arah kehidupan bermakna, membangun hubungan interpersonal yang memuaskan, menunjukkan kemandirian, sikap bertanggung jawab atas tindakan pribadi dan kondisi lingkungan di sekitarnya, dan terus berupaya untuk memperbaiki diri. Dalam dunia kerja Berger (2010) menjelaskan *psychological well being* di tempat kerja, tercermin dari tingkat motivasi dan dorongan karyawan, energi positif, keterlibatan dalam proses kerja, menikmati berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, mampu bertahan, dan tetap tangguh ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka.

Huppert (2009) menyatakan bahwa *psychological well being* adalah kehidupan yang dijalani secara positif, mengingat terdapat perpaduan antara suasana hati yang baik dan pekerjaan yang berhasil. Pegawai dengan *psychological well being* yang maksimal digambarkan memiliki kesenangan, atau kesehatan psikologis, yang mendukung kesejahteraan hidup dan pengelolaan emosi. Individu yang menunjukkan tingkat kesejahteraan yang optimal di berbagai bidang dan tekanan psikologis yang kecil, akan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi (Mardlotillah & Fahmawati, 2023).

Psychological well being di kalangan pegawai Generasi Z juga menjadi perhatian utama di tempat kerja. Menurut Kamil & Laksmi (2023) Generasi Z merupakan generasi para pekerja baru, terlahir antara tahun 1997 hingga 2012. GoodStats (2023) menjelaskan data sensus yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik tahun 2020, bahwa saat ini mayoritas masyarakat Indonesia adalah dari Generasi Z sebanyak 27,94%. Pegawai Generasi Z dikenal memiliki karakteristik menghargai fleksibilitas, keseimbangan hidup, dan kesehatan mental.

Kabupaten Gresik, khususnya Kecamatan X merupakan wilayah yang strategis karena salah satu pusat perekonomian dan industri di Kabupaten Gresik. Kecamatan X adalah wilayah pemerintahan dan industri, karena terdapat instansi pemerintahan, pelayanan publik termasuk rumah sakit, bangunan mall, hotel, serta memiliki beberapa bangunan-bangunan penting (Purwodianto, 2023). Menurut Badan Pusat Statistik yang diperbarui pada 2024, Kecamatan X memiliki beberapa industri besar dan sedang sebanyak 67 yang tersebar di wilayah tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus memfokuskan pada pegawai Generasi Z yang bekerja di sektor formal wilayah Kecamatan X, Kabupaten Gresik.

Sebagian besar pegawai Generasi Z di Kecamatan X Kabupaten Gresik bekerja di sektor formal. Pegawai yang bekerja di sektor formal, meliputi berbagai jenis lembaga, baik instansi yang dikelola oleh pemerintah maupun yang berada dalam lingkup sektor swasta, seperti perusahaan, instansi, perindustrian, dan lain-lain. Sektor formal menuntut kepatuhan terhadap

jam kerja yang ketat, pencapaian kinerja yang optimal, menuntut kompetensi sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, serta pencapaian produktivitas kerja yang efektif. Kondisi ini berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang menyebabkan stres, baik secara psikologis maupun fisik, terutama ketika individu dihadapkan pada perubahan lingkungan yang mengganggu rasa aman dan kenyamanan dirinya (Utami & Nuraini, 2016).

Studi dari American Psychological Association (APA, 2019) melaporkan bahwa Generasi Z cenderung menghadapi permasalahan pada kesehatan mental dibanding generasi lainnya. Mereka berjuang untuk mencari *psychological well being*, dikarenakan pada generasi ini mengalami rasa tertekan dua kali lebih banyak dibandingkan generasi sebelumnya. Individu merasa bahagia atau puas dengan apapun yang dimilikinya, maka dapat diasumsikan bahwa *psychological well being*nya tinggi (Prasad, 2022). Pada laporan Deloitte tahun 2022 (Dudija & Apriliansyah, 2024) mengenai survei yang telah dilakukan, ditemukan 49% pekerja Generasi Z merasa cemas terhadap masa depan pekerjaannya, 70% merasa kelelahan secara emosional, dan 42% mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya karena alasan kesehatan mental. Selain itu, survei populasi tahun 2023 melaporkan bahwa 62% pekerja Generasi Z di Indonesia mengalami stres karena pekerjaan, 54% lelah secara emosional, dan 43% berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena alasan kesehatan mental (Dudija & Apriliansyah, 2024).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan mengenai *psychological well being* yang dilakukan peneliti melalui survey pada 14 pegawai Generasi Z, dengan rentang usia 20-28 tahun yang bekerja di Kecamatan X Kabupaten Gresik seperti perusahaan industri. Hasil menunjukkan bahwa sebagian pegawai Generasi Z masih merasa kurang puas dengan kesejahteraan psikologis mereka. Ditunjukkan sebanyak 8 pegawai Generasi Z menyatakan mengalami rasa stres terhadap pekerjaannya, sebanyak 8 pegawai Generasi Z mengalami kecemasan dalam mengelola pekerjaan dengan kehidupan personalnya, dan sebanyak 7 pegawai Generasi Z kurang merasa puas dengan dirinya. Pegawai Generasi Z juga menyatakan hambatan yang dirasakan di tempat kerja yaitu intensitas tuntutan dan tekanan yang harus diselesaikan, membuat mereka di kehidupan personal merasa kelelahan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sari (2022) yang menemukan stres kerja berpengaruh negatif pada *psychological well being*.

Temuan ini mendukung teori Ryff & Singer (2008) yang menyatakan bahwa *psychological well being* melibatkan dimensi penerimaan diri, tujuan hidup, kemandirian, dan kemampuan mengelola tekanan sebagai elemen penting dari *psychological well being*. Studi pendahuluan menunjukkan hasil yang rendah dalam penerimaan diri, pegawai Generasi Z menunjukkan kurangnya sikap penerimaan terhadap diri sendiri, merasakan stres menunjukkan kesulitan dalam mengelola lingkungan dan tuntutan kehidupan sehari-hari. Pegawai yang merasa cemas dalam mengelola pekerjaan dan kehidupan personal menunjukkan kurangnya kemampuan untuk mengatur kehidupan sesuai nilai dan keinginan sendiri.

Psychological well being pegawai penting untuk mencerminkan hasil evaluasi kinerja yang semakin berkembang untuk bekerja dan meningkatkan kepuasan pegawai (Satryo et al., 2023). Maka, perlu diperhatikan mengenai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *psychological well being* individu diantaranya ialah umur, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan (Mardlotillah & Fahmawati, 2023). Dan *work life balance* sebagai bentuk kemampuan individu dalam mengelola peran kerja dan keluarga (Mardlotillah & Fahmawati, 2023). Salah satu penunjang dalam *psychological well being* adalah *work life balance* yang juga dijelaskan penelitian John et al. (2020), menunjukkan bahwa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi secara signifikan terhadap meningkatnya *psychological well*

being pegawai.

Menurut Fisher et al. (2009) *work life balance* yaitu upaya yang dilakukan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara berbagai peran yang dijalani dalam kehidupan. Berdasarkan pendapat Nurendra & Saraswati (2016) ketidakseimbangan antara kehidupan personal dan profesional dapat menimbulkan dampak psikologis yang serius, seperti stres dan depresi yang dialami oleh pegawai di lingkungan kerja dengan penanganan yang berbeda-beda, tergantung individu. Sebaliknya, pegawai Generasi Z yang memiliki *work life balance* yang tinggi, tentunya memberikan manfaat bagi kesehatan pegawai dan peningkatan pada produktivitas, kualitas kerja yang baik, dan rendahnya ketidakhadiran (Mardlotillah & Fahmawati, 2023).

Menurut Barhate & Dirani (2022), Generasi Z yang kini mulai memasuki dunia kerja cenderung memiliki preferensi terhadap sistem kerja yang fleksibel dan menunjukkan kepedulian terhadap terciptanya keseimbangan antara kehidupan personal dan profesional. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh Jangkar Data Lab dan Jakpat yang dilakukan pada Juni 2024 (Detikedu, 2024), melakukan survei online dengan 1.181 responden Generasi Z. Hasil menunjukkan 95% responden menginginkan *work life balance*. Sebanyak 69% responden menilai bahwa prinsip tersebut penting dalam mendukung pertumbuhan dan kemampuan individu. Lalu 67% responden mengatakan *work life balance penting* untuk kesehatan mental, dan 55% responden lainnya menyebut penting untuk kesehatan (Detikedu, 2024).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui survey pada 14 pegawai Generasi Z dengan rentang usia 20-28 tahun yang bekerja di Kecamatan X Kabupaten Gresik yaitu industri. Sebanyak 9 pegawai Generasi Z pernah mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan keseimbangan antara pekerjaan juga kehidupan personalnya. Sebanyak 8 pegawai Generasi Z menyatakan pekerjaan yang dilakukan mengganggu kehidupan pribadi. Sebanyak 8 pegawai Generasi Z merasa kesulitan dalam membagi waktu mereka. Sebagian pegawai Generasi Z juga menyatakan hambatan yang dirasakan yaitu waktu bersama kerabat menjadi berkurang, merasa sedikit waktu untuk mengembangkan diri, sulit untuk fokus, tuntutan dan tanggung jawab dari pekerjaan menyebabkan waktu bersama keluarga berkurang. Hambatan yang dirasakan oleh pegawai Generasi Z, baik dari lingkungan kerja atau aktivitas personal sesuai dengan pandangan Fisher et al. (2009). Berdasarkan hasil studi pendahuluan, pegawai generasi Z memiliki *work life balance* yang kurang seimbang, karena mengalami hambatan pada pekerjaan. Namun, masih merasakan dukungan sosial dari lingkungan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dirfa & Prasetya (2019), menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dan *psychological well being*, dimana peningkatan keseimbangan kerja hidup cenderung diikuti oleh meningkatnya kesejahteraan psikologis, dan sebaliknya. Selanjutnya penelitian oleh Rahim et al. (2020) menegaskan bahwa *work life balance* karyawan mempengaruhi kepuasan karir dan *psychological well being*. Temuan serupa disampaikan oleh Yudiani & Istiningtyas (2022), yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama saat individu menghadapi tekanan dapat menurunkan tingkat *psychological well being* dan menghambat tercapainya *work life balance*.

Penelitian ini sangat penting dilakukan karena masih terbatasnya studi atau penelitian yang membahas topik ini, terutama di wilayah kecamatan X Kabupaten Gresik dan Generasi Z mempunyai karakteristik kerja yang berbeda, dengan harapan pada fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini memiliki kebaruan, secara spesifik pada pegawai Generasi Z yang bekerja di sektor formal Kecamatan X Kabupaten Gresik, seperti industri dan pemerintahan yang belum pernah diteliti, sehingga memberikan wawasan pada perusahaan lokal atau organisasi yang ada di Kecamatan X Kabupaten Gresik mengenai bagaimana meningkatkan *psychological well being* pada pegawai Generasi Z. Maka dari penelitian ini membahas mengenai hubungan antara *work life balance* dengan

psychological well being pada pegawai Generasi Z di Kecamatan X Kabupaten Gresik.

2. Metodologi

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif merupakan salah satu teknik kajian yang mempunyai landasan mengenai filsafat positivisme, memiliki tujuan guna meneliti suatu wilayah maupun sampel tertentu, instrumen digunakan untuk pengumpulan data bersifat angka, yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Menurut Winarno (2013) penelitian korelasional memiliki arti apakah variabel yang dikaji memiliki hubungan atau tidak. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel yang dikaji, yaitu *work life balance* dan *psychological well being* pada pegawai Generasi Z di Kecamatan X Kabupaten Gresik.

Sampel / Populasi

Populasi dalam kajian ini adalah pegawai Generasi Z yang bekerja di sektor formal Kecamatan X Kabupaten Gresik. Sampel pada penelitian terdiri dari pegawai Generasi Z yang bekerja di sektor formal di Kecamatan X Kabupaten Gresik dengan rentang usia 20-28 tahun. Total sampel yang diperoleh pada penelitian ini adalah 359 sebagai sampel penelitian dan 30 untuk sampel uji coba. Teknik pengambilan sampling menggunakan *purposive sampling*. Dalam metode ini, melibatkan pemilihan subjek secara selektif berdasarkan ciri khas tertentu yang berkaitan langsung dengan tujuan penelitian, sehingga informasi yang dikumpulkan lebih tepat sasaran (Lenaini, 2021). Teknik ini dipilih karena peneliti hanya ingin mengambil responden dengan karakteristik pegawai Generasi Z dengan rentang usia 20-28 tahun (bekerja), bekerja di sektor formal di Kecamatan X Kabupaten Gresik, dan minimal bekerja 1 tahun.

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, didapatkan responden berusia 20-28 tahun yang bekerja di sektor pekerjaan formal, seperti industri/swasta, BUMN, dan instansi pemerintahan. Selain itu, posisi atau jabatan responden dalam penelitian ini berada pada level non-manajerial, seperti staf bagian produksi, *quality control*, teknisi, staff HR, staff administrasi, logistik, keuangan, sales, PNS, IT support, dan SHEQ.

Pada hasil pengisian kuesioner mayoritas responden berusia 23-25 tahun sebanyak 195 (54,32%) dari 359 responden. Mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 187 (52,1%) dari 359 responden. Mayoritas pendidikan responden adalah pendidikan S1 sebanyak 276 (76,9%) dari 359 responden. Mayoritas status responden adalah belum menikah. Dan gaji yang didapatkan responden mayoritas berpenghasilan UMR.

Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah kuesioner berbentuk *Google Form* yang disebarluaskan melalui media sosial dengan menggunakan skala *work life balance* dan *psychological well being*. Skala *psychological well being* diukur berdasarkan teori Ryff & Singer (2008) yang terdiri dari 6 dimensi, yaitu *self acceptance*, *positive relationship with other*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*.

Skala *work life balance* diukur berdasarkan teori Fisher et al (2009) yang terdiri dari 4 dimensi yaitu *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *work enhancement of personal life* (WEPL), dan *personal life enhancement of work* (PLEW). Penilaian menggunakan skala *Likert* yang memiliki 5 nilai, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Uji validitas instrumen penelitian ini diuji dengan pendekatan korelasi *product moment* dari *Pearson*. Dalam mengukur reliabilitas data penelitian menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan bantuan *software* SPSS versi 27. Hasil uji validitas skala *psychological well being* menunjukkan dari 48 item, terdapat 35 item yang dinyatakan valid dengan nilai *corrected item total* 0,434 hingga 0,847 dan nilai reliabilitas sebesar 0,977. Pada skala *work life balance* menunjukkan dari 16 item, terdapat 14 item yang dinyatakan valid dengan nilai *corrected item-total* 0,654 hingga 0,878 dan nilai reliabilitas sebesar 0,955.

Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan *psychological well being* pada pegawai Generasi Z yang bekerja di Kecamatan X Kabupaten Gresik. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *software SPSS version 27 for windows*.

Analisis pertama yaitu melakukan uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov*. Tujuan melakukan uji normalitas guna mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal yang menyerupai kurva lonceng (Situmorang & Lutfi, 2014). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan. Dengan ketentuan signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (taraf kesalahan 5%) maka dapat dikatakan data tersebut normal.

Kedua, uji linearitas menggunakan *deviation from linearity* yang berfungsi memastikan apakah terdapat pola hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat dalam model penelitian (Widana & Muliani, 2020). Dengan ketentuan nilai sig. *deviation from linearity* lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel.

Ketiga adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi *product moment*. Penelitian korelasional adalah jenis penelitian yang memiliki fungsi untuk mengetahui dua atau lebih variabel yang diteliti memiliki korelasi. Metode ini digunakan saat data berdistribusi normal (Situmorang & Lutfi, 2014).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini melibatkan 359 pegawai Generasi Z yang bekerja di sektor formal Kecamatan X Kabupaten Gresik. Proses pengolahan data yang telah dikumpulkan, kemudian melakukan analisis data menggunakan *SPSS versi 27.0 untuk Windows*.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1 Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work life balance	359	33	70	55,99	8,294
Psychological Well Being	359	101	173	141,46	16,571

Pada tabel 1, memperlihatkan bahwa responden dalam penelitian ini sejumlah 359 pegawai Generasi Z yang bekerja di sektor formal Kecamatan X. Pada variabel *work life balance* menghasilkan nilai mean sebesar 55,99 dengan nilai minimum 33 dan nilai maksimum 70. Lalu variabel *psychological well being* menghasilkan nilai mean sebesar 141,4, dengan nilai minimum 101 dan nilai maksimum 173. Didapatkan hasil standar deviasi sebesar 8,294 untuk *work life balance* dan standar deviasi sebesar 16,57 untuk *psychological well being*.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data memiliki distribusi yang normal, dan merupakan salah satu prasyarat sebelum dilakukan analisis data terhadap hipotesis. Uji normalitas dalam kajian yang dilakukan menggunakan uji *Kolmogrov-Sminov* melalui bantuan *software SPSS versi 27*, yang ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		359
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	10,14592786
Most Extreme Differences	Absolute	0,032
	Positive	0,023
	Negative	-0,032
Test Statistic		0,032
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

Dari tabel 2, menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan *psychological well being* menghasilkan nilai signifikansi 0,200 (>0,05) artinya kedua variabel berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dan dependen. Penilaian terhadap linearitas data dilakukan melalui nilai signifikansi pada *deviation from linearity*. Berikut adalah hasil uji *deviation from linearity* menggunakan *software SPSS versi 27*.

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas Deviation from Linearity

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0,130	Linear
<i>Psychological well being</i>		

Berdasarkan tabel 4, hasil nilai signifikansi yang dijelaskan tabel di atas, variabel *work life balance* dan *psychological well being* mendapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,130 (>0,05) yang artinya data linear. Maka, dapat disimpulkan bahwa antara variabel *work life balance* dan *psychological well being* mendapatkan hasil yang linear.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment*, yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel. Berikut adalah hasil uji korelasi *product moment* melalui bantuan *software SPSS versi 27* :

Tabel 5 Hasil Uji Korelasi Product Moment

		Work Life Balance	Psychological Well Being
<i>Work Life Balance</i>	Pearson Correlation	1	,791**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	359	359
<i>Psychological Well Being</i>	Pearson Correlation	,791**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	359	359

Berdasarkan tabel 5, hasil analisis korelasi yang diperoleh nilai signifikansi <,001 yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *work life balance* dan *psychological well being*. Didapatkan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,791 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara *work life balance* dan *psychological well being*. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan *work life balance* cenderung diikuti oleh peningkatan *psychological well being* pada pegawai Generasi Z. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R square	Std Error of the Estimate
1	.625	.624	10.160

Dari tabel 6, hasil *R square* yang diperoleh dari kedua variabel sebesar 0.625 artinya variabel *work life balance* berkontribusi sebesar 62,5% terhadap *psychological well being*. Maka, terdapat 37,5% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara kedua variabel. Kajian ini berfokus pada hubungan antara *work life balance* dan *psychological well being* pada pegawai Generasi Z di Kecamatan X Kabupaten Gresik. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,791 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara *work life balance* dan *psychological well being* pada pegawai Generasi Z yang bekerja di sektor formal Kecamatan X Kabupaten Gresik. Nilai koefisien yang diperoleh dalam kategori hubungan yang kuat. Korelasi positif menandakan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat searah. Artinya, semakin tinggi tingkat *work life balance* pada pegawai Generasi Z, maka tingkat

psychological well being pegawai Generasi Z juga cenderung meningkat. Sebaliknya, semakin rendah *work life balance*, maka *psychological well being* cenderung menurun.

Ryff & Singer (2008) menggambarkan *psychological well being* sebagai kondisi di mana seseorang menyadari kekuatan dan kekurangan psikologis mereka, menemukan tujuan serta arah kehidupan bermakna, membangun hubungan interpersonal yang memuaskan, menunjukkan kemandirian, sikap bertanggung jawab atas tindakan pribadi dan kondisi lingkungan di sekitarnya, dan terus berupaya untuk memperbaiki diri. Menurut Berger (2010) menjelaskan *psychological well being* di tempat kerja, tercermin dari tingkat motivasi dan dorongan karyawan, energi positif yang mereka kerjakan, keterlibatan dalam proses kerja.

Dalam penelitian ini, responden merupakan pegawai Generasi Z dengan rentang usia 20-28 tahun, yang berada dalam tahap awal hingga pertengahan karir. Barhate dan Dirani (2022) menyatakan bahwa Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja dan pengembangan diri. Namun, kebutuhan ini dapat berbeda tergantung pada tahap kehidupan yang sedang dijalani. Pegawai Generasi Z yang berusia 20-23 tahun cenderung belum menikah dan berada di fase eksplorasi karier, sehingga lebih mengutamakan fleksibilitas waktu dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Di sisi lain, pegawai berusia 25-28 tahun cenderung mulai menghadapi tekanan kehidupan rumah tangga dan stabilitas karir yang membuat mereka lebih rentan terhadap konflik peran dan kelelahan psikologis.

Pegawai Generasi Z yang bekerja di sektor formal dengan *psychological well being* yang baik, dapat dilihat dari apakah individu mampu mengenali kekuatan dan kelemahan psikologis mereka, menemukan tujuan dan sasaran hidup, membangun hubungan interpersonal yang baik, mandiri, bertanggung jawab atas diri dan lingkungan, dan berupaya untuk memperbaiki diri. Seseorang yang menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis tinggi dalam berbagai bidang dan tekanan psikologis yang kecil, akan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi (Mardlotillah & Fahmawati, 2023). Maka dari itu, perlu diperhatikan faktor yang mempengaruhi *psychological well being*, salah satunya adalah *work life balance*.

Dimensi *psychological well being* menurut Ryff & Singer (2008) terdiri dari enam, yaitu *self acceptance*, *positive relationship with other*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*. Dimensi dengan mean tertinggi adalah *personal growth* sebesar 4,21. Dan mean terendah adalah dimensi *environmental mastery* sebesar 3,9.

Dimensi *self acceptance*, mengenai seberapa mampu individu menerima keadaan diri juga pengalaman yang telah dilewati (Ryff & Singer, 2008). Dimensi ini menghasilkan mean 4,05. Hasil menunjukkan bahwa pegawai Generasi Z di Kecamatan X Gresik memiliki rasa positif pada dirinya, seperti merasa cukup bangga dan menerima diri tanpa melihat perbandingan atau standar dengan orang lain. Selain itu, dapat menerima aspek diri, baik kualitas dan buruk, menjadikan pengalaman atau pandangan positif peristiwa yang terjadi di masa lalu dan menerima kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Hal ini juga sejalan dengan Huppert (2009) kehidupan yang dijalani terasa positif karena suasana hati dan pekerjaan berhasil.

Dimensi *positive relations with others*, mengenai berartinya suasana yang hangat, sikap saling yakin pada interaksi sosial yang didasari kasih sayang, cinta, empati, agar terjalin ikatan yang kuat dengan orang lain (Ryff & Singer, 2008). Dimensi ini memiliki mean 3,95. Hasil menunjukkan bahwa pegawai Generasi Z di Kecamatan X Gresik menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan rekannya. Mereka memiliki kepedulian dengan rekannya, membantu rekan yang mengalami kesulitan, dan memahami perasaan satu sama lain. Merasa nyaman saat berdiskusi dan berinteraksi di dalam atau di luar lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Berger (2010) pegawai memiliki energi yang positif di tempat kerja.

Dimensi *personal growth* merupakan proses pertumbuhan pribadi, dimana individu terus berkembang dan mengambil tanggung jawab atau tantangan baru di berbagai tahap

kehidupannya (Ryff & Singer, 2008). Dimensi ini memiliki mean tertinggi yaitu 4,21. Ditandai dengan pegawai Generasi Z yang terus terbuka dengan pengalaman baru dan merasa ada pengembangan potensi yang berkelanjutan. Pegawai Generasi Z merasa lebih terampil setelah mengikuti pelatihan, berusaha menggali potensi diri, dan terbuka baik pada pemikiran atau ingin mencoba pengalaman baru. Hal ini sejalan dengan penelitian Ryff (2014), dimensi personal growth cenderung tinggi pada usia muda termasuk generasi Z.

Dimensi *purpose in life* yaitu merasa percaya pada dirinya, mengenai sasaran, dan makna hidupnya dengan terarah dan kesengajaan (Ryff & Singer, 2008). Dimensi ini mendapatkan nilai mean 4,11. Hasil ini ditandai dengan pegawai Generasi Z yang merasa yakin dengan tujuan hidup dan hidupnya terarah. Pegawai Generasi Z merasa hidupnya berarti karena pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan kontribusi pada kebahagiaan keluarga. Merasakan keterarahan dalam hidup, karena dapat menentukan prioritas sesuai tujuan dan memiliki rencana hidup yang matang untuk masa depan.

Dimensi *environmental mastery* merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola, menyesuaikan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung bagi dirinya sendiri (Ryff & Singer, 2008). Dimensi ini memiliki nilai mean terendah 3,9. Ditandai dengan pegawai Generasi Z yang mampu memanfaatkan peluang di tempat kerja dengan baik dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk membantu kinerja pegawai. Selain itu, pegawai Generasi Z membuat perencanaan kerja berdasarkan prioritas dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja secara efektif.

Dimensi *autonomy* merupakan di mana seseorang memiliki kemampuan dalam mendorong atau mengatur dirinya sendiri, contohnya mampu memutuskan keputusannya sendiri. Selain itu, memiliki kemandirian dalam bertindak dan tidak bergantung pada orang lain (Ryff & Singer, 2008). Dimensi ini memiliki mean yaitu 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Generasi Z mampu bersikap mandiri, seperti memotivasi diri untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa bergantung pada bantuan rekan, dan mampu membuat keputusan secara matang dan mandiri.

Work life balance merupakan salah satu faktor yang berkontribusi pada *psychological well being*. Menurut Fisher et al. (2009) *work life balance* adalah bagaimana individu berusaha untuk mengelola berbagai peran dengan mendistribusikan waktu, energi, dan fokus mereka untuk mencapai tujuan dengan menangani berbagai tuntutan. *Work life balance* terdiri dari dua aspek utama, yakni *demands* dan *resources*. Aspek *demands* mencakup dua dimensi, yaitu *work interference with personal life* (WIPL) dan *personal life interference with work* (PLIW). Sementara itu, aspek *resources* meliputi *work enhancement of personal life* (WEPL) serta *personal life enhancement of work* (PLEW). Adapun hasil temuan pada PLEW memiliki nilai mean tertinggi 4,19 dan nilai mean terendah sebesar 3,8 pada PLEW.

Dimensi *personal life enhancement work* (PLEW) merujuk pada sejauh mana aspek kehidupan personal mampu mendukung serta memperkuat efektivitas dan performa mereka di tempat kerja (Fisher et al., 2009). Dimensi ini memperoleh mean tertinggi sebesar 4,19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Generasi Z merasa bahwa kehidupan pribadi membantu meningkatkan pekerjaan individu. Ditandai dengan dukungan keluarga pada pegawai Generasi Z membantu meningkatkan motivasi individu dan menghadapi pekerjaannya dengan baik. Aktivitas pribadi atau hobi yang seimbang, membuat suasana hati individu senang dan puas saat bekerja. Sejalan dengan kajian Utami & Wijaya (2018) dukungan emosional yang didapatkan pegawai Generasi Z, tidak menyelesaikan masalah secara langsung, tetapi membantu secara emosional seperti membuat tenang dan bisa mengelola emosi.

Dimensi *work enhancement personal life* (WEPL) merujuk pada sejauh mana pengalaman di tempat kerja dapat memberikan dampak yang positif atau peningkatan pada kehidupan pribadi seseorang (Fisher et al., 2009). Dimensi ini memiliki mean 4,06. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Generasi Z merasa pekerjaan yang dijalannya memberikan

manfaat di kehidupan personalnya. Ditandai dengan pegawai Generasi Z merasa tantangan dalam pekerjaan, membuat kualitas atau potensi diri berkembang dalam kehidupan personal. Pengalaman kerja, membuat pegawai Generasi Z menjadi pribadi yang lebih baik dalam menghadapi masalah yang terjadi di kehidupan sehari-hari. Sejalan dengan Wicaksana (2020) pegawai yang bisa bekerja sesuai bakat dan minat, mampu mencapai kinerja yang lebih baik dapat berdampak positif pada kehidupan personalnya.

Dimensi *work inference with personal life* (WIPL) merujuk pada seberapa besar tuntutan yang ada di tempat kerja mempengaruhi kehidupan personal seseorang atau aspek-aspek kehidupan di luar pekerjaan individu (Fisher et al., 2009). Dimensi ini memiliki nilai mean sebesar 3,9. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu mengganggu kehidupan pribadi pegawai Generasi Z. Kesibukan dalam pekerjaan pada pegawai Generasi Z tidak membuat waktu individu terbatas untuk keluarganya atau tidak mengganggu hubungan dengan keluarga. Namun, saat menghadapi tuntutan pekerjaan atau beban kerja tinggi yang harus dicapai dalam waktu tertentu, dapat membuat sebagian pegawai Generasi Z kesulitan dalam menjaga waktu untuk kepentingan pribadi. Sejalan penelitian Rahmawati (2016), individu yang punya tingkat keseimbangan semakin baik, maka permasalahan yang dihadapi akan semakin rendah.

Dimensi *personal life Interference with work* (PLIW) menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi menghalangi aktivitas pekerjaannya (Fisher et al., 2009). Dimensi ini memiliki nilai mean terendah, yaitu 3,8. Berdasarkan hasil yang diperoleh, kehidupan pribadi pegawai Generasi Z tidak terlalu mengganggu pekerjaan individu. Ditandai dengan adanya pegawai Generasi Z yang mampu menjaga batas antara kehidupan pribadi dan profesional dengan baik, sehingga tidak berdampak pada pekerjaannya, lalu masalah pribadi yang dihadapi tidak menurunkan kinerja pegawai Generasi Z saat bekerja. Namun, pada sebagian pegawai Generasi Z yang menghadapi persoalan pribadi dan belum terselesaikan berpotensi mengganggu fokus atau konsentrasinya saat bekerja. Sejalan dengan studi Wicaksana (2020) individu yang memiliki psikologis yang baik dapat mengendalikan kehidupan personalnya. Dengan demikian, pegawai Generasi Z memiliki kemampuan yang berbeda.

Temuan ini mendukung hasil studi Dirfa & Prasetya (2019), mengenai hubungan antara *work life balance* dengan *psychological well being* pada dosen wanita di Universitas di Salatiga. hasil analisis menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan dengan nilai $r = 0,702$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka tingkat kesejahteraan psikologis juga cenderung meningkat dan sebaliknya.

Penelitian serupa dilakukan oleh Mardlotillah & Fahmawati (2023), mengenai *work life balance* dan *psychological well being* karyawan perusahaan. Hasilnya terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dan *psychological well being* pada karyawan perusahaan. Artinya bahwa karyawan dapat dikatakan mampu apabila dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan dan *psychological well being* karyawan cenderung tinggi.

Dalam kajian ini nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,625 menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berkontribusi sebesar 62,5% terhadap *psychological well being*. Terdapat 37,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain *work life balance*, seperti kepribadian, dukungan sosial, budaya, dan lainnya. Seperti dalam penelitian Schmutte dan Ryff (1997) menemukan hubungan antara kesejahteraan psikologis dan lima tipe kepribadian, yang menunjukkan bahwa setiap tipe kepribadian punya pengaruhnya masing-masing terhadap tingkat kesejahteraan psikologis seseorang.

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kajian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan *psychological well being* pada pegawai Generasi Z di Kecamatan X Kabupaten Gresik. Sampel pada penelitian ini sebanyak 359 pegawai Generasi Z yang bekerja di Kecamatan X. Penelitian menggunakan desain korelasional dengan SPSS versi 27 for Windows dan analisis korelasi menggunakan *product moment pearson*. Temuan menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,001 dan koefisien korelasi sebesar 0,791. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, yang mengkonfirmasi bahwa ada korelasi yang kuat antara *work life balance* dan *psychological well being* di antara pegawai Generasi Z yang bekerja di sektor formal Kecamatan X Kabupaten Gresik. Koefisien korelasi yang positif menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti apabila *work life balance* yang dirasakan pegawai Generasi Z tinggi, maka *psychological well being* yang dirasakan meningkat. Sebaliknya, apabila *work life balance* rendah, maka *psychological well being* menurun.

Saran

Saran yang dapat diberikan bagi perusahaan sebaiknya berusaha supaya bisa mempertahankan kesejahteraan psikologis pegawainya, dengan mendukung keseimbangan kerja. Seperti industri atau swasta dapat mengadakan aktivitas bersama seperti olahraga, melakukan jam kerja semi fleksibel dengan memberi pilihan waktu mulai kerja selama memenuhi jam kerja harian, pemberian target sesuai dengan kapasitas pegawai, dan menyediakan program konseling manajemen stress. Selain itu, untuk pemerintahan dan BUMN dapat menerapkan pengelolaan kerja yang lebih fleksibel, seperti pemberian opsi WFH untuk tugas terbatas dan menyediakan pelatihan pengembangan diri.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, bagi pegawai Generasi Z dapat terus mempertahankan kesejahteraan psikologisnya dengan cara membangun manajemen waktu yang efektif dan menyusun batasan yang bijak mengenai pekerjaan dan kehidupan personal. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menyusun jadwal harian yang seimbang, membatasi aktivitas pekerjaan di luar jam kerja, dan menyediakan waktu khusus untuk aktivitas pribadi seperti hobi dan interaksi sosial.

Saran untuk peneliti berikutnya bisa mempertimbangkan faktor lain sebagai mediasi hubungan antara *work life balance* dan *psychological well being*, seperti budaya organisasi, atau kepribadian. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi perbedaan mengenai sektor sektor pekerjaan agar dapat memahami konteks kerja yang lebih spesifik.

Daftar Referensi

- APA. (2019). *Gen Z more likely to report mental health concerns*. American Psychological Association..
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2021). Career aspirations of generation Z: A systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 45(1-2), 139-157. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Berger, A. (2010). *Review : Happiness At Work*. Basil & Spice .
- Detikedu. (2024). *Studi: Mayoritas Gen Z Incar Work life balance dan Jam Kerja Fleksibel*. Detikedu.<https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7410162/studi-mayoritas-gen-z-incar-work-life-balance-dan-jam-kerja-fleksibel>

- 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. <http://dx.doi.org/10.31001/j.psi.v11i2.699>
- Dudija, N., & Apriliansyah, M. D. (2024). Psychological well being among Generation Z employees: A Literature Review. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(08), 79-87. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v12i08.gp01>
- 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>
- GoodStats. (2023). *Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z*. GoodStats. <https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-Being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychological: Health and WellBeing*, 1-28. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1758-0854.2009.01008>
- John, I., Anthony, N. K., & Bakari, D. Y. (2020). Impact of Work life balance on the Psychological well being of Employees in the University of Cape Coast. *Journal of Psychology & Behavioral Science* 8(1), 8-19. <https://doi.org/10.15640/jpbs.v8n1a2>
- Kamil, R., & Laksmi. (2023). Generasi Z, Pustakawan dan Vita Activa Kepustakawanan . *BACA : Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, 25-34. <https://doi.org/10.55981/baca.2023.1119>
- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33-39. <https://doi.org/10.31764/historis.v6i1.4075>
- Mardlotillah, I. A. M., & Fahmawati, Z. N. (2023). Work life balance and Psychological well being in Company Employees [Work life balance dan Psychological well being pada Karyawan Perusahaan]. *UMSIDA Preprints Server*, 1-9. <https://doi.org/10.21070/ups.2834>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 13(2), 84-93. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Prasad, K. D. V. (2022). Effect of occupational stress on work-life balance and psychological well being. *International Journal of Health Sciences*, 6(55), 3349-3373. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns5.9367>
- Purwodianto, J. (2023, Desember 14). Legenda Kebomas Gresik, kerbau emas simbol kejayaan Giri Kedaton. *detikJatim*. <https://www.detik.com/jatim/budaya/d-7089592/legenda-kebomas-gresik-kerbau-emas-simbol-kejayaan-giri-kedaton>
- 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.
<http://dx.doi.org/10.33736/ijbs.3273.2020>

- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal anajemen Pendidikan*, 7(1), 1215-1224. <https://doi.org/10.21009/jmp.v7i1.1827>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological well being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Sari, A. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 597-606. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p597-606>
- Sari, M. A., & Monalisa, A. (2021). Psychological well being Karyawan: Studi Literatur. *Syntax Idea*, 3(1), 161-170. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v3i1.863>
- Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Psychological well being pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 88-99. <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/856>
- Schmutte, P. S., & Ryff, C. D. (1997). Personality and Well-Being: Reexamining Methods and Meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.3.549>
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 7(3), 18-26. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>
- Situmorang, S. H., & Lutfi, M. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USU press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 1-8. <https://doi.org/10.22146/jpsi.28726>
- Utami, T. N., & Nuraini. (2016). Analisis Spiritual Value dan Stres Kerja pada Pekerja Muslim di Sektor Formal Kota Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 1, 1-24. <https://doi.org/10.30829/jumantik.v1i1.1013>
- Wicaksana, S. A., Suryadi, & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137-143. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>

Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Klik Media.

Winarno, M. E. (2013). *Metodologi penelitian dalam pendidikan jasmani*. UM PRESS.

Yudiani, E., & Istiningtyas, L. (2022). Psychological well being and Work-Life Balance for Women Lecturers. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 8(1), 19-30.
<https://doi.org/10.19109/psikis.v8i1.6657>