



## Pengaruh Work Life Balance terhadap *Employee Well-Being* pada Guru SLB

Shafa Arina Darmawan\*

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

### ARTICLE INFO

#### Article history :

Received : 3/10/2023  
Revised : 21/12/2023  
Published : 24/12/2023



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3  
No. : 2  
Halaman : 131-138  
Terbitan : Desember 2023

### ABSTRAK

*Work life balance* adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. *Employee well-being* merupakan kesejahteraan individu pada kehidupan, pekerjaan dan psikologisnya. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data empiris mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *employee well-being* pada guru SLB. Metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner serta analisis data regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SLB di Kota Bandung. Sampel sebesar 218 guru dengan teknik *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah *work life balance* dari Fisher *et al.* (2009) dan telah diadaptasi oleh Gunawan *et al.* (2019). Serta alat ukur *employee well-being scale* yang dikembangkan oleh Zheng *et al.* (2015b) dan telah diadaptasi oleh Rahmi *et al.* (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 62% guru SLB memiliki *work life balance* yang tinggi dan 69% guru SLB memiliki *employee well-being* yang tinggi. Secara simultan, *work life balance* berpengaruh terhadap *employee well-being* sebesar 27,4%. Sedangkan secara parsial, dua dimensi *work life balance* yaitu *personal life with interference work* dan *personal life enhancement of work* berpengaruh signifikan terhadap *employee well-being*. Sementara dua dimensi lainnya yaitu *work interference with personal life* dan *work enhancement of personal life* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee well-being*.

**Kata Kunci :** *Kesejahteraan Karyawan; Guru SLB; Keseimbangan Kehidupan Kerja.*

### ABSTRACT

Work life balance is the ability to balance the demands of one's work and personal life. Employee well-being is a comprehensive model of subjective, workplace and psychological well-being. The purpose of this study is to see how much influence work life balance has on employee well-being on special needs teachers. The study used quantitative methods with data collection through questionnaires and multiple regression data analysis. The research population is special needs teachers in Bandung, with a sampling technique that is cluster random sampling obtained 218 sample teachers. Measuring instrument was carried out using a work life balance scale developed by Fisher *et al.* (2009) and adapted by Gunawan *et al.* (2019), then the employee well-being scale developed by Zheng *et al.* (2015b) and adapted by Rahmi *et al.* (2021). The results showed that 62% of special needs teachers had high work life balance and 69% of special needs teachers had high employee well-being. Simultaneously, work life balance affects employee well-being by 27.4%. Partially, the two dimensions of work life balance, namely personal life with interference work and personal life enhancement of work have a significant effect on employee well-being. Meanwhile, the other two dimensions, namely work interference with personal life and work enhancement of personal life, have no significant effect on employee well-being.

**Keywords :** *Employee Well-Being; Special Needs Teachers; Work Life Balance.*

© 2023 Jurnal Riset Psikologi, Unisba Press. All rights reserved.

## A. Pendahuluan

Komponen utama dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Dimana sumber daya yang memiliki potensi dan keahlian tentunya akan membantu perusahaan untuk mencapai target produktivitasnya [1]. Oleh sebab itu sudah sewajarnya suatu perusahaan perlu memperhatikan karyawannya sendiri. Salah satu kondisi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kesehatan mental para karyawannya [2]. [3] menyatakan bahwa mempromosikan dan menjaga kesehatan mental karyawan dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan penurunan *turnover*.

Kesehatan mental didefinisikan sebagai hadirnya kesejahteraan atau *well-being* [3]. Dimana *well-being* pada karyawan sangat penting untuk keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi [4]. Hal ini juga sejalan dengan penelitian [5] yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *well-being* di tempat kerja dengan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat *well-being* maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya.

*Well-being* didefinisikan oleh *American Psychological Association* (APA) [6] sebagai keadaan bahagia dan puas, dengan tingkat stres yang rendah, sehat secara fisik dan mental, serta memiliki kualitas hidup yang baik. Sementara [7] mendefinisikan *well-being* sebagai konsep yang mengacu pada pengalaman dan fungsi psikologis yang optimal. Terdapat dua perspektif yang menjelaskan tentang konsep *well-being*, yaitu perspektif yang berorientasi pada kebahagiaan atau *hedonism* dan perspektif yang lebih berfokus pada aktualisasi potensi manusia atau *eudaimonism* [7]. Perspektif *hedonism* merupakan dasar dari pendekatan *subjective well-being*. Sementara perspektif *eudaimonism* merupakan dasar dari pendekatan *psychological well-being*.

Pada beberapa dekade terakhir, penelitian *well-being* mengalami perkembangan. Salah satunya ialah [3] yang mengusulkan model teori *employee well-being*. Dimana menurut mereka diperlukan kedua perspektif, baik *subjective well-being* maupun *psychological well-being*, untuk melihat *well-being* karyawan secara lebih komprehensif [3]. *Well-being* pada karyawan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja dan kesuksesan perusahaan. Karyawan dengan *well-being* yang tinggi yaitu karyawan yang sedang berada dalam kondisi positif dan pada akhirnya akan menyebabkan karyawan lebih bahagia serta produktif dibandingkan karyawan dengan *well-being* yang rendah [3].

*Well-being* pada karyawan merupakan salah satu variabel penelitian yang populer dalam bidang psikologi organisasi [8]. Dimana penelitian *well-being* pada karyawan memiliki dampak bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri [8]. Bagi organisasi, *well-being* pada karyawan merupakan hal yang penting untuk memahami perilaku kerja karena peningkatan *well-being* akan mengarahkan individu untuk berkontribusi pada peran mereka di tempat kerja [8]. Hal ini sejalan pula dengan yang dikatakan oleh [9] bahwa *well-being* pada karyawan merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas organisasi dalam jangka panjang. Sedangkan sebaliknya, [9] juga mengatakan bahwa kurangnya kesadaran perusahaan untuk meningkatkan *well-being* karyawan dapat menyebabkan berbagai masalah di tempat kerja, seperti stres, konflik, *bullying*, serta gangguan kesehatan mental. Sementara bagi individu, *well-being* di tempat kerja akan mempengaruhi kualitas kehidupan mereka [8]. Dengan demikian menjaga kondisi *well-being* karyawan merupakan hal yang penting bagi karyawan maupun perusahaan.

Pada tahun 2021, *Mercer Marsh Benefit* (MMB) [10] melakukan survei terhadap 14.000 karyawan di seluruh dunia dimana diantaranya termasuk pula 1.000 karyawan Indonesia. Hasilnya adalah bahwa mayoritas karyawan di Indonesia (61%) merasa bahwa *well-being* mereka diperhatikan oleh perusahaan. Angka ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan angka rata-rata di Asia yaitu sebesar 48% dan di global yaitu sebesar 46%. Presiden Direktur dan CEO PT Marsh Indonesia mengatakan bahwa meskipun hasil survei ini memang baik, namun perusahaan-perusahaan di Indonesia tetap harus melanjutkan usaha mereka untuk menjaga kondisi *well-being* para karyawannya [10].

Dalam bidang penelitian di organisasi pun variabel *well-being* masih terus dilakukan. Dimana penelitian *well-being* ini tentunya ada yang memberikan pengaruh positif maupun negatif. Salah satu yang memberikan pengaruh negatif terhadap *well-being* pada karyawan adalah konflik antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan [11]. Konflik ini dapat diatasi oleh organisasi dengan membantu karyawannya melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga *well-being* karyawan meningkat [12]. Selain itu, [13] menyatakan bahwa kemampuan karyawan untuk mencapai

keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan juga memainkan peran sentral dalam mencapai *well-being* di tempat kerja. Kemampuan ini disebut oleh [14] sebagai *work life balance*.

*Work life balance* adalah sejauh mana individu dapat berfungsi secara efektif dan memuaskan dalam peran pekerjaan serta peran keluarga [15]. Keterlibatan individu yang seimbang dalam peran pekerjaan dan keluarga dapat terkait dengan *well-being* individu dikarenakan keseimbangan tersebut mengurangi konflik dan stres kerja-keluarga, dimana keduanya mengurangi *well-being* [15]. Sehingga ketika individu mencapai tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada akhirnya kondisi kesehatan dan *well-being* individu menjadi lebih baik [4].

[16] menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan variabel yang telah menjadi perhatian dalam bidang penelitian pada beberapa dekade terakhir dimana para peneliti ingin mengetahui apa itu *work life balance*, bagaimana cara mencapainya, apa akibat dari baik atau buruknya *work life balance* yang mungkin terjadi, dan bagaimana perusahaan dapat mengembangkan kebijakan untuk mendukung karyawan mencapai *work life balance*. Dengan tercapainya *work life balance* maka dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas terhadap pekerjaan [17]. Sementara ketika individu tidak dapat mencapai keseimbangan tersebut maka dapat menyebabkan masalah kesehatan yang berhubungan dengan stres dan memiliki efek negatif terhadap *well-being* [18].

Berdasarkan beberapa penelitian yang peneliti temukan antara *work life balance* dan *well-being*, beberapa menggunakan pengukuran *well-being* secara umum seperti *subjective well-being* [19], [20] atau *psychological well-being* [4], [17], [21] untuk mewakili *well-being* karyawan dalam organisasi. Sementara menurut [3] diperlukannya perspektif yang komprehensif untuk melihat kesejahteraan karyawan. Sementara itu, [22] menyatakan bahwa sudah banyak penelitian yang berfokus pada *employee well-being*, namun penelitian ilmiah yang berfokus pada dampak positif dari *work life balance* terhadap *employee well-being* masih sedikit. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti *employee well-being* sebagai variabel dependen dan *work life balance* sebagai variabel independent.

Banyak penelitian *work life balance* dengan *well-being* yang dilakukan pada tenaga pendidikan [17], [21]. Tidak terkuali pada guru SLB. Menurut [20] guru SLB memiliki peran penting untuk mendidik, mengarahkan dan membimbing peserta didik yang juga memiliki beragam kebutuhan. Profesi guru SLB memiliki berbagai macam tuntutan yang berbeda dengan guru sekolah biasa. Guru SLB tentu memiliki tuntutan utama untuk mengajar anak-anak luar biasa, namun guru SLB juga dituntut untuk mampu bertindak sebagai paramedis, konselor, terapis hingga administrasi [20]. Selain itu, di luar pekerjaannya, guru SLB pun dapat menghadapi berbagai macam tantangan kehidupan [22].

Kompleksnya peran guru SLB, baik dalam mengajar anak-anak berkebutuhan khusus maupun kehidupan di luar pekerjaannya, akan membuat guru SLB dapat menghasilkan pengalaman-pengalaman emosi yang negatif [23]. Oleh sebab itu dibutuhkan kondisi *well-being* bagi guru SLB demi mendukung berbagai macam tuntutan yang dihadapi. Sejalan juga dengan yang dikatakan oleh [22] bahwa profesi guru yang memang dituntut untuk profesional dan memberikatan yang terbaik bagi siswanya, namun guru juga merupakan manusia biasa yang memiliki berbagai macam tantangan di luar pekerjaannya. Dengan demikian penting untuk memperhatikan kondisi *well-being* guru SLB.

Menurut penelitian [24] kondisi *well-being* di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh tuntutan kerja yang tinggi [24]. Dimana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa guru SLB Negeri di DKI Jakarta menunjukkan sebagian responden atau sebesar 50% tergolong memiliki tuntutan kerja yang tinggi dan sebagian besar responden atau sebesar 54% tergolong memiliki *well-being* yang rendah. Dengan demikian semakin tinggi tingkat tuntutan kerja maka semakin rendah *well-being* guru SLB [24].

Penelitian lain menjelaskan bahwa *well-being* guru SLB di Kota Padang menunjukkan bahwa 100% responden berada pada kategori yang rendah [23]. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh [20] memberikan saran penelitian lanjutan yaitu agar meneliti guru SLB yang mendampingi anak berkebutuhan khusus secara umum, tidak khusus seperti hanya anak autisme saja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *well-being* pada guru SLB dengan konsep *employee well-being* agar dapat melihat keadaan secara komprehensif dengan pengaruhnya dari *work life balance*.

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

1. Bagaimana gambaran *work life balance* pada guru SLB?
2. Bagaimana gambaran *employee well-being* pada guru SLB?
3. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *employee well-being* pada guru SLB?

## B. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah guru sekolah luar biasa (SLB) di Kota Bandung yang berjumlah 420 guru (Data Pokok Pendidikan, 2023).

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling* dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 218 guru. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi berganda.

Variabel (X) dalam penelitian ini adalah *work life balance*. Definisi *work life balance* menurut [14] adalah kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadi sehingga merasa puas pada kedua domain kehidupannya tersebut. Terdapat empat dimensi *work life balance* yaitu *personal life with interference work* (PLIW), *personal life enhancement of work* (PLEW), *personal life with interference work* (PLIW), dan *personal life enhancement of work* (PLEW). Alat ukur yang digunakan adalah skala *work life balance* dari Fisher *et al.* [14] dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh [25].

Variabel (Y) dalam penelitian ini adalah *employee well-being*. Definisi *employee well-being* menurut [3] adalah kesejahteraan karyawan yang perlu dilihat secara komprehensif, yaitu kesejahteraan terhadap kehidupannya, pekerjaannya, serta psikologisnya. Terdapat tiga dimensi *employee well-being* yaitu *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. Alat ukur yang digunakan adalah *employee well-being scale* dari [4] dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh [26].

## C. Hasil dan Pembahasan

### Gambaran *Work Life Balance* (X) Guru SLB

Berikut adalah gambaran umum *work life balance* pada guru SLB di Kota Bandung.

**Tabel 1.** Gambaran *Work Life Balance* (X) pada Guru SLB

Kategori	Frekuensi	Presentase
<i>Work Life Balance</i> Rendah	42 – 62	38%
<i>Work Life Balance</i> Tinggi	63 – 82	62%
<b>TOTAL</b>	218	100%

Mayoritas guru SLB di Kota Bandung memiliki *work life balance* pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 135 guru (62%). Sesuai dengan definisi *work life balance* dari [14], hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SLB di Kota Bandung memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadinya.

Dimana keseimbangan ini artinya bahwa mayoritas guru SLB dapat mengelola gangguan yang ada di satu peran sehingga tidak mengganggu peran pada kehidupan lainnya serta dapat meningkatkan satu peran akibat dari peran lainnya. Guru SLB yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi akan lebih mungkin untuk memenuhi kebutuhan waktu mereka antara kedua peran, sehingga mampu meminimalisir munculnya konflik dan stres [20].

### Gambaran *Employee Well-Being* (Y) Guru SLB

Berikut adalah gambaran umum *employee well-being* pada guru SLB di Kota Bandung.

**Tabel 2.** Gambaran *Employee Well-Being* (Y) pada Guru SLB

Kategori		Frekuensi	Presentase
<i>Employee Well-Being</i> Rendah	60 – 93	68	31%
<i>Employee Well-Being</i> Tinggi	93 – 126	150	69%
<b>TOTAL</b>		218	100%

Mayoritas guru SLB di Kota Bandung memiliki *employee well-being* pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 150 guru (69%). Sesuai dengan teori dari [3], hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas guru SLB di Kota Bandung memiliki perasaan positif dan kepuasan terhadap pekerjaan dan kehidupannya secara umum, serta memiliki kepuasan terhadap kemampuan mengaktualisasikan dirinya yang ditunjukkan pada pekerjaan dan kehidupannya. Guru SLB yang mempunyai *employee well-being* tinggi yaitu guru SLB yang berada dalam keadaan positif di tempat kerja maupun di luar pekerjaannya sehingga menyebabkan guru SLB lebih bahagia dan lebih produktif.

**Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap *Employee Well-being* pada Guru SLB**

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *employee well-being* pada guru SLB, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda.

**Tabel 3.** Pengaruh Simultan *Work Life Balance* (X) terhadap *Employee Well-Being* (Y) pada Guru SLB

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F	p
H	0.524	0.274	0.261	20.111	<.001

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa diperoleh *p-value* sebesar <.001 yang menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% terdapat pengaruh signifikan secara simultan *work life balance* terhadap *employee well-being*. Artinya semua dimensi *work life balance* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *employee well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *employee well-being* tinggi yang dimiliki oleh guru SLB di Kota Bandung merupakan hasil dari penghayatan atas tingkat *work life balance* yang tinggi pula. Temuan ini memperkuat penelitian [4] yang menyatakan bahwa kemampuan individu untuk mencapai *work life balance* berhubungan positif dengan *well-being* pada karyawan. Penelitian ini juga memperkuat penelitian [20] yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan *well-being* pada guru SLB. Sehingga ketika *work life balance* guru SLB membaik maka kondisi *employee well-being* nya akan semakin meningkat pula.

Individu yang dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya akan membantunya untuk mendapatkan kebahagiaan dan kondisi *well-being* [17] Begitu pula dengan guru SLB, dimana setiap individu tentunya memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang sama pentingnya dengan kehidupan pekerjaannya. Ketika kedua peran kehidupannya seimbang, maka akan membuat guru SLB merasa bahagia hingga memunculkan kepuasan terhadap pekerjaan serta kehidupannya secara umum. Dimana kepuasan ini, sesuai dengan teori [3], akan mempengaruhi kondisi *employee well-being* dari guru SLB.

Selain itu, didasarkan pada definisi *work life balance* dari [14] bahwa guru SLB yang seimbang adalah ia yang dapat menyeimbangkan perannya dan puas dalam semua domain kehidupannya. Adanya kepuasan pada semua domain kehidupan tersebut akan berpengaruh terhadap *employee well-being* guru SLB. Dengan demikian dikatakan bahwa ketika guru SLB mampu menyeimbangkan peran dalam semua domain kehidupannya maka akan dapat berada pada kondisi sejahtera pula.

Sementara itu, nilai koefisien determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah sebesar 0.274. Artinya adalah bahwa *employee well-being* dipengaruhi oleh *work life balance* sebesar 27.4%. Sedangkan sisanya, 72.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Tabel 4.** Pengaruh Parsial *Work Life Balance* (X) terhadap *Employee Well-Being* (Y) pada Guru SLB

Model	Unstandardized	t	p
H <sub>0</sub>	98.482	99.627	< .001
H <sub>1</sub>	39.263	5.325	< .001
WIPL (X1)	-0.002	-0.005	0.996
PLIW (X2)	1.253	4.269	< .001
WEPL (X3)	-0.206	-0.437	0.663
PLEW (X4)	2.810	5.680	< .001

Pengujian dimensi *work life balance* secara parsial menghasilkan dua dimensi yang signifikan dan positif berpengaruh terhadap *work life balance*. Dimana dua dimensi tersebut adalah *personal life with interference work* (*p-value* < 0.001) dan *personal life enhancement of work* (*p-value* < 0.001). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan guru SLB untuk menjadikan hal-hal yang ada dalam kehidupan pribadinya sebagai energi untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya maka semakin tinggi pula kondisi *employee well-being* nya. Selain itu, semakin tinggi kemampuan guru SLB untuk mengatur permasalahan yang ada pada kehidupan pribadinya sehingga tidak mengganggu pekerjaannya maka semakin tinggi pula kondisi *employee well-being* nya.

Sedangkan pada dua dimensi lainnya, yaitu *work interference with personal life* (*p-value* 0.996) dan *work enhancement of personal life* (*p-value* 0.663) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *employee well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin membaik kehidupan pribadi guru SLB akibat dari pekerjaannya maka tidak akan mempengaruhi kondisi *employee well-being* dari guru SLB tersebut. Begitu pula dengan semakin terganggunya kehidupan pribadi guru SLB akibat dari adanya permasalahan di tempat kerja maka tidak akan mempengaruhi kondisi *employee well-being* guru SLB.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian yaitu, secara umum diperoleh bahwa *work life balance* guru SLB di Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Secara umum diperoleh bahwa *employee well-being* guru SLB di Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Secara simultan, terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *employee well-being* pada guru SLB di Kota Bandung sebesar 27.4%. Secara parsial, terdapat pengaruh signifikan dimensi *personal life with interference work* dan *personal life enhancement of work* terhadap *employee well-being*. Sementara dimensi *work interference with personal life* dan *work enhancement of personal life* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee well-being*.

#### Daftar Pustaka

- [1] I. Agustin and E. W. Maryam, "Well-Being Workplace for Pt X Employees in Sidoarjo," *Academia Open*, vol. 6, Jun. 2022, doi: 10.21070/acopen.6.2022.2195.
- [2] F. Fridayanti, N. Kardinah, and T. J. Nurul Fitri, "Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas," *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, vol. 6, no. 2, pp. 191–200, Dec. 2019, doi: 10.15575/psy.v6i2.5754.

- [3] K. M. Page and D. A. Vella-Brodrick, "The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model," *Soc Indic Res*, vol. 90, no. 3, pp. 441–458, Feb. 2009, doi: 10.1007/s11205-008-9270-3.
- [4] C. Zheng, J. Molineux, S. Mirshekary, and S. Scarparo, "Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing," *Employee Relations*, vol. 37, no. 3, pp. 354–379, Apr. 2015, doi: 10.1108/ER-10-2013-0142.
- [5] A. M. Hudin and M. S. Budiani, "Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo," *Jurnal Penelitian Psikolog*, vol. 8, no. 4, pp. 1–11, 2021.
- [6] American Psychological Association, *APA dictionary of psychology*. 2021.
- [7] R. M. Ryan and E. L. Deci, "On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being," *Annu Rev Psychol*, vol. 52, no. 1, pp. 141–166, Feb. 2001, doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141.
- [8] A. B. Bakker, "Towards a multilevel approach of employee well-being," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 24, no. 6, pp. 839–843, Nov. 2015, doi: 10.1080/1359432X.2015.1071423.
- [9] ILO, "Workplace well-being," International Labour Organization.
- [10] Hasbullah, "Survei MMB: Kesejahteraan Karyawan Indonesia Masih Menjadi Kehawatiran. Times Indonesia," Times Indonesia.
- [11] J. Mudrak *et al.*, "Occupational Well-being Among University Faculty: A Job Demands-Resources Model," *Res High Educ*, vol. 59, no. 3, pp. 325–348, May 2018, doi: 10.1007/s11162-017-9467-x.
- [12] L. Ma and J. Yin, "An Empirical Study on the Effect of Work/Life Commitment to Work-Life Conflict," *Phys Procedia*, vol. 24, pp. 1343–1349, 2012, doi: 10.1016/j.phpro.2012.02.200.
- [13] X. Zheng, W. Zhu, H. Zhao, and C. Zhang, "Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation," *J Organ Behav*, vol. 36, no. 5, pp. 621–644, Jul. 2015, doi: 10.1002/job.1990.
- [14] G. G. Fisher, C. A. Bulger, and C. S. Smith, "Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement.," *J Occup Health Psychol*, vol. 14, no. 4, pp. 441–456, Oct. 2009, doi: 10.1037/a0016737.
- [15] J. H. Greenhaus, K. M. Collins, and J. D. Shaw, "The relation between work–family balance and quality of life," *J Vocat Behav*, vol. 63, no. 3, pp. 510–531, Dec. 2003, doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
- [16] C. Kelliher, J. Richardson, and G. Boiarintseva, "All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century," *Human Resource Management Journal*, vol. 29, no. 2, pp. 97–112, Apr. 2019, doi: 10.1111/1748-8583.12215.
- [17] E. Yudianti and L. Istiningtyas, "Psychological Well-Being and Work-Life Balance For Woman Lecturers," *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, vol. 8, no. 1, pp. 19–30, Jun. 2022, doi: 10.19109/psikis.v8i1.6657.
- [18] M. Törnquist Agosti, Å. Bringsén, and I. Andersson, "The complexity of resources related to work-life balance and well-being – a survey among municipality employees in Sweden," *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 28, no. 16, pp. 2351–2374, Sep. 2017, doi: 10.1080/09585192.2017.1340323.
- [19] D. Cintantya and H. Nurtjahjanti, "Hubungan Antara Work-Life Balance dengan Subjective Well-Being pada Sopir Taksi PT. Express Transindo Utama Tbk di Jakarta," *Jurnal EMPATI*, vol. 7, no. 1, pp. 339–344, Jun. 2020, doi: 10.14710/empati.2018.20246.

- [20] M. A. Martadinata, N. Z. Situmorang, and F. Tentama, “Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Sosial, dan Kesejahteraan Subjektif pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB),” *Psikologika : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, vol. 25, no. 2, pp. 245–256, Jul. 2020, doi: 10.20885/psikologika.vol25.iss2.art6.
- [21] Norizan Baba Rahim, Intan Osman, and Prakash V. Arumugam, “Linking Work-Life Balance and Employee Well-Being: Do Supervisor Support and Family Support Moderate the Relationship?,” *International Journal of Business and Society*, vol. 21, no. 2, pp. 588–606, Jul. 2020, doi: 10.33736/ijbs.3273.2020.
- [22] E. L. Napitupulu, “Kebutuhan ‘Wellbeing’ Guru Perlu Dipenuhi,” Kompas.
- [23] K. Agustin and N. Afriyeni, “Pengaruh self efficacy terhadap subjective well-being pada guru SLB di kota Padang,” *Jurnal RAP UNP*, vol. 7, no. 1, 2016.
- [24] D. K. Wulan and M. Putri, “Job Demands dan Workplace Well-Being pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri,” *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, vol. 5, no. 1, pp. 28–38, Apr. 2016, doi: 10.21009/JPPP.051.05.
- [25] G. Gunawan, “Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work Life Balance di Indonesia,” *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, vol. 8, no. 2, pp. 88–94, Oct. 2019, doi: 10.21009/JPPP.082.05.
- [26] T. R. Rahmi, H. A. Agustiani, D. H. Harding, and E. F. Fitriana, “Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia,” *Jurnal Psikologi*, vol. 17, no. 2, p. 93, Dec. 2021, doi: 10.24014/jp.v17i2.13112.