



Job Satisfaction Dipengaruhi Oleh Psychological Well-Being Dan Di Moderasi Oleh Work–Life Balance Pada Karyawan PT. X

Aqsa Fadilah¹, Tiarapuspa², Desty Survia³

^{1,2} Universitas Trisakti ³ STIT INSIDA

Received: 06 September 2024
Revised: 14 September 2024
Accepted: 29 September 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari *psychological well-being* terhadap *job satisfaction* yang dimoderasi oleh *work-life balance* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. X yang merupakan salah satu perusahaan bidang Jasa sewa rental kendaraan di Jakarta. PT. X mampu menunjukkan pertumbuhan bisnis dalam tiga thun terakhir, hal ini tentu berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. X. Penelitian ini diambil dari jumlah sampel sebanyak 99 responden. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *psychological well-being* terhadap *job satisfaction*, serta *work-life balance* dapat memperkuat tingkat *job satisfaction* karyawan PT.X. *Psychological Well-Being*, *Job Satisfaction*, dan *Work-Life Balance*

Kata Kunci:

(*) Corresponding Author:

aqsafdllah@gmail.com, Tiara.puspa@trisakti.ac.id,
Desty.survia@sttit-insida.ac.id

How to Cite: Fadilah, A., Tiarapuspa, T., & Survia, D. (2024). Job Satisfaction Dipengaruhi Oleh Psychological Well-Being dan Di Moderasi oleh Work–Life Balance Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 182-191. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13869878>

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Salah satu aspek yang harus ditingkatkan dalam manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan sangat penting karena dapat memberikan level terbaik bagi para karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hendrayana et al., 2021) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Dapat dikatakan bahwa kepuasan karyawan dapat mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Objek penelitian dilakukan di PT. X karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan transportasi terbesar di Indonesia yang menyediakan jasa sewa kendaraan untuk suatu perusahaan. PT. X memiliki 18 cabang dan 26 kantor perwakilan yang tersebar di seluruh Indonesia. Laporan tahunan PT. X menunjukkan bahwa Perusahaan mengalami pertumbuhan bisnis yang pesat dalam tiga tahun terakhir. Hal ini ditunjukkan dengan peningkatan jumlah sewa unit baik sektor pemerintah maupun sektor swasta. Salah satu faktor yang meningkatkan pertumbuhan bisnis adalah *job satisfaction* yang dirasakan karyawan. Menurut (Putri Mahardika et al., 2023), semakin tinggi *job satisfaction* yang didapatkan pada diri seorang karyawan, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat. Pembahasan yang diambil untuk penelitian ini adalah bagaimana perusahaan dapat

menjaga kepuasan karyawannya secara terus menerus sehingga bisnis terus bertumbuh pesat.

Psychological Well-Being mendukung pengembangan kekuatan dan sumber daya manusia. Ketika berbicara tentang kesejahteraan, ada berbagai konsep yang terlintas seperti kepuasan hidup, kebahagiaan, tujuan, vitalitas, penerimaan pribadi, dan fungsi efektif (Carruthers & Hood, 2004). Menurut (Dakin et al., 2022) menyatakan bahwa *Psychological Well-Being* atau kesejahteraan psikologis memiliki kaitan dengan kebahagiaan sehingga dapat mendorong karyawan memiliki perilaku berorientasi pada pelanggan. Kemampuan individu dalam merespon kesulitan di tempat kerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan psikologisnya, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja (Jones et al., 2020).

Menurut (Shiffa et al., 2020), salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan *job satisfaction* seorang karyawan adalah kesempatan untuk mendapatkan *work-life balance*. *Work-life balance* atau keseimbangan dalam kehidupan diakui sebagai elemen kunci dalam sumber daya manusia dan telah terbukti berdampak positif terhadap kinerja organisasi terkait kepuasan kerja karyawan atau kesuksesan karier (Yang & Jo, 2022). *Work-life balance* dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik memberikan keunggulan kompetitif yang memungkinkan organisasi merekrut dan mempertahankan pekerja yang berkualitas (Karatepe, 2010). Hal ini juga dapat dijelaskan dengan teori kognitif sosial yang menyatakan bahwa perilaku individu tidak diciptakan oleh kekuatan internal atau rangsangan eksternal tetapi kognisi, perilaku, dan faktor lingkungan saling berhubungan.

Studi sebelumnya diteliti oleh (Jung et al., 2023) mengenai pengaruh *psychological well-being* karyawan hotel terhadap *job satisfaction* dan perilaku *pro-social service* dengan *work-life balance* sebagai variabel moderasi yang dilakukan pada karyawan hotel mewah yang terletak di Seoul, Korea Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 275 responden. Studi lain juga dilakukan oleh (Lee & Kim, 2023) yang meneliti mengenai pengaruh *mental toughness* karyawan terhadap *organizational commitment* dan *job satisfaction* yang dimediasi oleh *psychological well-being* yang dilakukan pada karyawan manufaktur Korea Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 534 responden. Pada penelitian ini, responden yang dipilih lebih spesifik yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan PT. X yang bergerak di bidang jasa sewa kendaraan yang ditempatkan di cabang berbeda yaitu cabang Jakarta 1 dan Solution Center.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan aspek-aspek di atas, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap *Job Satisfaction* yang di Moderasi Oleh *Work-Life Balance* Pada karyawan PT.X”.

TINJAUAN PUSTAKA

Psychological Well-Being

Psychological well-being menurut (Quilim et al., 2016) berupa kesejahteraan psikologis bukan hanya merupakan ketiadaan penderitaan, namun kesejahteraan psikologis yang meliputi ketertarikan aktif dalam dunia, memahami arti dan tujuan dalam hidup, dan hubungan seseorang pada objek ataupun orang lain. Sedangkan menurut (Isnawati, 2019), *psychological well-being* merupakan suatu keadaan kesejahteraan baik secara fisik, mental maupun spiritual sehingga dapat

menimbulkan kondisi tubuh yang optimal. Menurut (Ryff, 1989) aspek-aspek yang menyusun *psychological well-being* antara lain:

- a. Penerimaan diri, yaitu menerima dan mengakui kualitas baik dan buruk
- b. Hubungan positif dengan orang lain yaitu mampu menciptakan hubungan yang penuh kepercayaan, hangat, dan memuaskan dengan orang lain.
- c. Autonomi (kemandirian), berupa kebebasan dari tekanan sosial untuk berpikir.
- d. Penguasaan lingkungan, yaitu kemampuan untuk mengelola lingkungan dengan efektif.
- e. Pertumbuhan pribadi, yaitu seseorang merasa tumbuh dan berkembang.
- f. Tujuan hidup, yaitu seseorang berorientasi pada tujuan dan memiliki rasa arah dalam hidup.

Dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* merupakan suatu kondisi individu yang memiliki kesejahteraan baik fisik, mental, maupun spiritual sehingga mampu menentukan dan menjalankan arah dan tujuan hidupnya secara berkelanjutan.

Work–Life Balance

Menurut (Delecta, 2011), *work-life balance* merupakan kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. Sedangkan pengertian *work-life balance* menurut (Malischah et al., 2016) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Selain itu, menurut (Anggraeni, 2018), *work life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Beberapa dimensi menurut (Hudson, 2005) yang dapat mengukur tingkat *work-life balance* seorang karyawan, antara lain:

- a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), merupakan jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga.
- b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), yaitu keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.
- c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*), yaitu tingkat kepuasan yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga.

Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* tingkat kepuasan seseorang karena mampu berperan ganda dalam memenuhi kebutuhan individu, keluarga, maupun tanggung jawab lainya secara seimbang.

Job Satisfaction

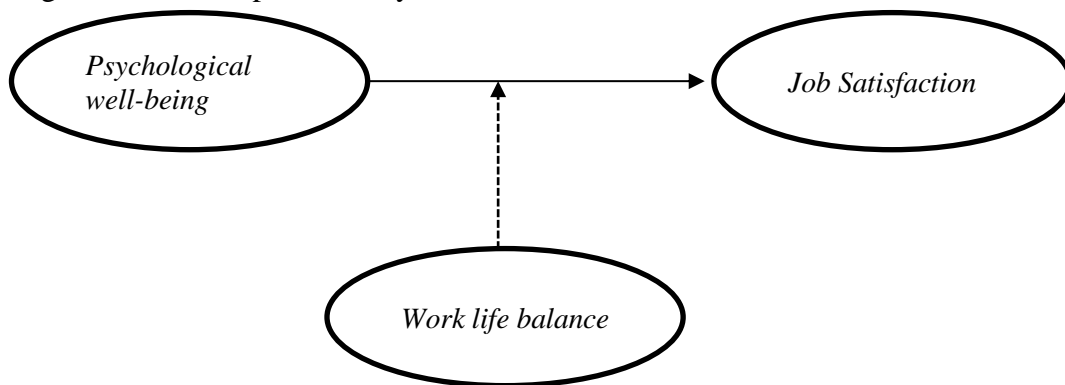
Menurut (Hamali, 2016), *job satisfaction* merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut (Afandi, 2018), *job satisfaction* adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh tenaga kerja, meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Terdapat lima dimensi menurut (Luthans, 2008), yang dapat digunakan untuk mengukur *job satisfaction*, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, berupa menyediakan tugas, kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab.
2. Pembayaran, berupa jumlah upah yang diberikan dan tingkat kesetimpalan antara upah yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan.

3. Promosi, yaitu kemampuan untuk memperoleh kenaikan jabatan.
4. Pengawasan kerja (supervisi), mengenai bagaimana atasan memperlakukan bawahannya untuk memberikan bantuan-bantuan teknis dan dukungan moral.
5. Rekan kerja, dimana rekan-rekan kerja dapat saling berbicara dalam bekerja dan memberikan dukungan sosial.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap positif atau menyenangkan yang dicerminkan oleh seorang karyawan yang menyangkut faktor fisik maupun psikologis terhadap pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel yaitu variabel independent, variabel intervening atau mediasi, dan variabel dependent. Variabel independent dalam penelitian ini adalah *psychological well-being*, variabel mediasi dalam penelitian ini terdiri dari *work life balance*, serta variabel dependent dalam penelitian ini adalah *job satisfaction*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut dan apakah terdapat pengaruh positif dan negatif dalam setiap variabelnya.



Gambar 1. Rerangka Konseptual

H1: *Psychological well-being* mempunyai pengaruh positif terhadap *job satisfaction*

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lee & Kim, 2023) dengan responden karyawan manufaktur Korea Selatan, dikemukakan bahwa *psychological well-being* sangat penting untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi bisnis. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Farhanna & Tatiyani, 2022) mengemukakan bahwa adanya hubungan *psychological well-being* terhadap kepuasan karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan adalah kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja ditunjukkan oleh perilaku individu dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Menurut (Simarmata, 2015), *psychological well-being* dipengaruhi oleh tingkat *job satisfaction* yang dirasakan karyawan. Hal ini karena pada kehidupan seseorang, pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Kebanyakan orang menghabiskan waktu lebih banyak untuk bekerja, sehingga dapat dikatakan bahwa *job satisfaction* akan mempengaruhi *psychological well-being*. Semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan, maka semakin tinggi *psychological well-being* yang didapatkan.

H2: *Work-Life Balance* memoderasi pengaruh *psychological well-being* terhadap *job Satisfaction*

Penelitian yang dilakukan oleh (Abdirahman et al., 2020), mengemukakan salah satu tugas penting manajemen sumber daya manusia adalah menjaga *work-*

life balance karyawannya. Perusahaan harus memberikan waktu yang cukup kepada karyawannya untuk memenuhi kewajiban anantara keluarga dan pekerjaannya. Apabila perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, maka seorang karyawan dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan individu dan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh *psychological well-being* dalam meningkatkan *job satisfaction* dapat diperkuat dengan adanya *work-life balance* yang dirasakan karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jung et al., 2023) mengemukakan bahwa adanya dampak positif kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja diperkuat oleh keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Rejeki et al., 2021) menyatakan bahwa *work-life balance* mempengaruhi *psychological well-being* sehingga menciptakan kepuasan baik pekerjaan maupun kehidupan karyawan dapat tercapai.

METODE

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan (Jung et al., 2023) dan penelitian yang dilakukan oleh (Lee & Kim, 2023). Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh *psychological well-being* terhadap *job satisfaction* yang di moderasi oleh *work-life balance* dan kepuasan karyawan pada PT. X di cabang Jakarta 1 dan Solution Center.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode *hypothesis testing*. Objek penelitian adalah karyawan PT. X dari cabang Jakarta 1 sebanyak 54 orang dan Solution Center sebanyak 45 orang. Pengambilan data dilakukan secara *cross sectional* dan data diperoleh dari kuesioner yang dinilai menggunakan skala likert berjumlah 5 poin. Dalam uji validitas, factor loading yang akan digunakan adalah sebesar $\geq 0,55$ agar dapat dikatakan sebagai pernyataan yang valid. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cornbrach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Item Pernyataan Variabel <i>Psychological Well-Being</i>		Factor Loading	Cronbach's Alpha
1	Saya dengan mudah beradaptasi dengan perubahan sehari-hari dalam hidup saya dan mengelola tanggung jawab saya dengan baik.	0,695	0,872
2	Saya peduli terhadap hal-hal yang penting bagi saya, bukan yang penting bagi orang lain.	0,640	
3	Saya merasa saya adalah orang yang bijaksana	0,728	
4	Saya fleksibel	0,618	
5	Saya memahami harapan saya terhadap diri saya sendiri.	0,631	
6	Saya merasa mampu mengambil Keputusan	0,756	
7	Saya merasa nyaman secara psikologis dan mampu menghadapi tuntutan kehidupan sehari-hari	0,595	
8	Saya yakin bahwa saya mempunyai tujuan dan arah dalam hidup.	0,557	
9.	Menurut saya hidup adalah proses pembelajaran yang berkesinambungan	0,783	
10.	Saya orang yang percaya diri.	0,812	
Item Pernyataan Variabel <i>Job Satisfaction</i>		Factor Loading	Cronbach's Alpha
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena tempat saya bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.	0,913	0,928

2	Saya merasa puas karena atasan membantu memberikan solusi saat karyawan sedang ada permasalahan kerja	0,821	
3	Saya merasa puas karena rekan kerja saya bisa diajak berkomunikasi dan bekerjasama dengan baik	0,806	
4	Saya merasa puas karena adanya kesempatan promosi jabatan.	0,937	
5	Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan	0,925	
Item Pernyataan Variabel <i>Work-Life Balance</i>		Factor Loading	
1	Pekerjaan saya memudahkan saya untuk menjaga jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan.	0,620	0,778
2	Saya jarang mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya	0,699	
3	Kehidupan pribadi saya tidak menderita karena pekerjaan saya	0,917	
4	Saya tidak harus melewatkan kegiatan pribadi penting karena banyaknya waktu yang saya habiskan untuk bekerja	0,897	

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian validitas, terdapat 19 pernyataan yang dianggap valid untuk mengukur variabel *psychological well-being*, *job Satisfaction*, dan *work-life balance*, karena semua factor loading dengan nilai $\geq 0,55$. Sedangkan pada hasil uji realibilitas, semua indikator tersebut reliabel karena nilai Cronbach's Alpha menunjukkan angka $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dapat dilanjutkan ke proses penelitian berikutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data menunjukkan karakteristik dari responden berdasarkan kriteria yang terdapat dalam kuesioner. Berikut ini merupakan hasil penjabaran karakteristik responden berdasarkan hasil yang telah diperoleh:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Gender	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	59	59,6%
Perempuan	40	40,4%
Usia		
20-25 tahun	25	25,25%
26-30 tahun	31	31,31%
31-35 tahun	23	23,23%
35-40 tahun	19	19,2%
>40 tahun	1	1,01%
Pendidikan		
SMA	4	4,04
D3	18	18,18%
S1	72	72,72%
S2	5	5,05%
Total	99	100%

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 2 diatas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan gender. Sebagian besar responden dengan gender laki-laki sebanyak 59 orang atau jika di persentasikan sebesar 59,6% dibandingkan dengan perempuan sebanyak 40 orang dengan presentase 40,4%. Berdasarkan tabel usia, rata-rata usia responden paling banyak pada usia 26-30 tahun sebanyak 31 orang (31,31%). Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 72 orang (72,72%).

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari *psychological well-being* terhadap *job Satisfaction* yang di moderasi *work-life balance*, Penelitian ini menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) untuk menguji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan p -value atau *level of significant (alpha)* sebesar 0,05 dengan Estimasi (β).

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	p -value (<0,05)	Keputusan
H1: (+) <i>Psychological Well-Being</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,746	0,000	H _a diterima
H2: (+) <i>Psychological Well-Being</i> → <i>Work-Life Balance</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,999	0,000	H _a diterima

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS 25

H1: *Psychological well-being* mempunyai pengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0746. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *psychological well-being* terhadap *job satisfaction*. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada karyawan PT. X *psychological well-being* yang dirasakan karyawan berpengaruh terhadap *job satisfaction* yang didapatkan. Semakin tingginya *psychological well-being*, maka semakin meningkatnya *job satisfaction*. Hasil penelitian ini diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lee & Kim, 2023) yang menunjukkan bahwa *psychological well-being* menjadi faktor dalam mengurangi stress kerja dan menjadi pengaruh terhadap kekuatan mental, sehingga dengan adanya *psychological well-being* yang tinggi akan memperkuat tingkat stabilitas kepuasan kerja karyawan. Penelitian yan (Ganna & Sholichah, 2022) menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang baik akan mengarahkan karyawan pada tingkat kepuasan yang tinggi seperti perasaan, pikiran, dan perilaku karyawan selama bekerja.

H2: *Work-Life Balance* memoderasi pengaruh *psychological well-being* terhadap *job Satisfaction*.

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0.999. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *psychological well-being* terhadap *job Satisfaction* yang di moderasi *work-life balance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* yang kuat mampu menghasilkan tingkat *job satisfaction* pada karyawan PT. X. Untuk meningkatkan *job satisfaction*, tidak hanya dengan faktor *psychological well-being*, namun dapat ditingkatkan oleh faktor *work-life balance* yang baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jung et al., 2023), mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi perlu memberikan dukungan kesejahteraan

psikologis dan memberikan upaya untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan persepsi mereka terhadap keseimbangan. Penelitian yang dilakukan oleh (French et al., 2020) menunjukkan bahwa di antara karyawan dengan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, keyakinan individu tentang makna, tujuan, dan arah hidup, akan cenderung memiliki dampak yang lebih besar terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak positif *psychological well-being* terhadap *job satisfaction*, serta *work-life balance* memperkuat pengaruh *psychological well-being* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. X. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berperan penting dalam meningkatkan nilai *psychological well-being* seorang karyawan karena dapat meningkatkan *job satisfaction* dan kinerja karyawan. Organisasi mengupayakan keseimbangan kehidupan kerja terjaga agar kinerja dan kepuasan karyawan tetap terjaga. *Work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan PT. X juga memperkuat *job satisfaction* yang dirasakan. Hal ini karena karyawan merasa diberikan kesempatan untuk menjalani kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. PT. X merekrut banyak karyawan laki-laki karena laki-laki dianggap lebih mengetahui mengenai bidang otomotif dibanding dengan karyawan perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *ADVANCES IN BUSINESS RESEARCH INTERNATIONAL JOURNAL*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anggraeni, P. N. (2018). Hubungan antara jenjang karir dengan work life balance pada wanita karir. *UIN Sunan Ampel Surabaya*.
- Carruthers, C., & Hood, C. D. (2004). The power of the positive: Leisure and well-being. *Ther. Recreat. J*, 225–245.
- Dakin, B. C., Tan, N. P., Conner, T. S., & Bastian, B. (2022). The Relationship Between Prosociality, Meaning, and Happiness in Everyday Life. *Journal of Happiness Studies*, 23, 2787–2804.
- Delecta, P. (2011). Work-life balance. *International Journal of Current Research*.
- Farhanna, S., & Tatiyani. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dan Regulasi Emosi dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 2.
- French, K. A., Allen, T. D., Miller, M. H., Kim, E. S., & Centeno, G. (2020). Faculty Time Allocation in Relation to Work-Family Balance, Job Satisfaction, Commitment, and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103443. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103443>
- Ganna, Q. N., & Sholichah, I. F. (2022). *Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Terhadap Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)*

- Pada Karyawan PT. X* (Vol. 4).
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.6440>
- Hamali, A. Y. (2016). *Strategi Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Caps (Center for Academic Publishing Service).
- Hendrayana, I. G. N. B., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, Vol. 1 (No. 4)*, 1357–1368.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series.
- Isnawati, I. A. (2019). *Buku Ajar Konsep Pembentukan Kader Kesehatan Jiwa di Masyarakat*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Jones, N., Hill, C., & Henn, C. (2020). Personality and job satisfaction: Their role in work-related psychological well-being. *J. Psychol. Afr*, 25, 297–304.
- Jung, H. S., Hwang, Y. H., & Yoon, H. H. (2023). Impact of Hotel Employees' Psychological Well-Being on Job Satisfaction and Pro-Social Service Behavior: Moderating Effect of Work–Life Balance. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15). <https://doi.org/10.3390/su151511687>
- Karatepe, O. M. (2010). The effect of positive and negative work-family interaction on exhaustion: Does work social support make a difference? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of the Employees' Mental Toughness on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Mediating Psychological Well-Being. *Administrative Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/admsci13050133>
- Luthans, F. (2008). *Organizationa Behavior 11th Edition*. Indeks.
- Malischah, Intan, & Hidayat, K. (2016). Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang). *Universitas Brawijaya*.
- Putri Mahardika, S., Wahyu Gunawan, A., & Puspitaning Urbani, W. (2023). PENGARUH COMPENSATION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2207–2216. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16867>
- Quilim, N. A., Taroreh, R., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh kesejahteraan psikologis karyawan, job enrichment dan job enlargment terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA*, 4, 1356–1368.
- Rejeki, S. S., Rahmi, F., & Maputra, Y. (2021). Peran Work-Life Balance Terhadap Psychological Well-Being Pegawai yang Bekerja Selama New Normal Covid-19. *Jurnal Psikologi*, 17.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *APA PsycArticles: Journal Article*, 57, 1069–1081.
- Shiffa, H., Tiarapuspa, & Anggiani, S. (2020). Improving Employee Satisfaction Through Organization Support. *Proceedings of the International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.031>

- Simarmata, N. I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Well-Being Karyawan in PT. Inan Havea Industry, Medan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen*, 1, 5–28.
- Yang, X., & Jo, W. (2022). Roles of work-life balance and trait mindfulness between recovery experiences and employee subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*.