

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN PASCA PANDEMI COVID-19

Oleh :

Ongky Saputra Dewo¹⁾, Agung Surya Dwianto²⁾

^{1,2} Universitas Paramadina

¹email: ongkysaputradewo@gmail.com

²email: agung.dwianto@paramadina.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 18 Maret 2025

Revisi, 24 Maret 2025

Diterima, 30 April 2025

Publish, 15 Mei 2025

Kata Kunci :

Sistem Kerja Hybrid

Psychological Well-Being,

Work-Life Balance.

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 membawa perubahan besar dalam pola kerja, terutama dengan meningkatnya penggunaan sistem kerja hybrid yang menyelaraskan kerja jarak jauh dan di kantor. Perubahan ini memengaruhi kehidupan kerja dan pribadi karyawan serta kesejahteraan psikologis mereka menjadi tidak seimbang. Tujuan dilakukan penelitian untuk mengkaji pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* yang terjadi pada karyawan khususnya di Jakarta pasca pandemi Covid-19. Dengan mempertimbangkan metode penelitian yang digunakan yaitu penggunaan metode kuantitatif dengan pendekatan survei dan teknik purposive sampling. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner berbasis skala likert dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being* dengan kontribusi sebesar 69,9%. Karyawan yang dapat menyepadankan kehidupan kerja dan juga kehidupan pribadinya mengarahkan pada kepuasan dan kesejahteraan psikologis dengan tingkat yang lebih tinggi. Temuan ini memberikan wawasan teruntuk organisasi dalam mendesain kebijakan kerja yang lebih mengangkat kesejahteraan karyawan, terutama dalam sistem kerja hybrid pasca pandemi COVID-19.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Nama: Ongky Saputra Dewo

Afiliasi: Universitas Paramadina

Email: ongkysaputradewo@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 membawa perubahan besar dalam pola kerja masyarakat, terutama di kota besar seperti Jakarta. Kebijakan *work from home* dan pembatasan mobilitas mengubah cara pekerja menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional. Meskipun sistem kerja jarak jauh memberikan fleksibilitas, banyak pekerja mengalami kesulitan dalam memisahkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Setelah pandemi, perubahan pola kerja semakin terlihat, termasuk pergeseran menuju sistem kerja hybrid yang menggabungkan kerja di kantor dan jarak jauh. Dampak ini tidak hanya dirasakan oleh kesejahteraan pekerja, tetapi juga menciptakan tantangan baru di lingkungan kerja.

Sistem kerja hybrid menjadi semakin relevan di era digital, terutama dengan perkembangan teknologi yang mendukung efisiensi dan fleksibilitas kerja. Za'ra et.al (2023) melakukan sebuah penelitian dengan menunjukkan bahwa sebelum pandemi, hanya 47% pekerja memilih sistem hybrid, tetapi selama pandemi angka ini meningkat menjadi 78%. Pekerja yang memilih sistem ini cenderung merasa lebih puas karena dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional tanpa mengorbankan komunikasi dengan rekan kerja. Namun, sistem kerja hybrid juga menghadirkan tantangan tersendiri, seperti ketidakpastian kebijakan perusahaan dan tuntutan untuk bekerja di luar jam kerja formal.

Observasi awal di dua halte Transjakarta menunjukkan beragam perspektif terkait sistem kerja hybrid pasca pandemi. Beberapa pekerja merasa terbantu karena dapat menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, seperti melanjutkan pendidikan, sementara yang lain merasa fleksibilitas ini justru menambah tekanan kerja. Ada juga yang berpendapat bahwa sistem ini masih terus beradaptasi dengan kebijakan perusahaan dan pemerintah, yang terkadang menyebabkan stres, kurangnya motivasi, dan ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Fenomena ini menunjukkan pentingnya memahami *work-life balance* bagi pekerja *commuter* pasca pandemi.

Work-life balance menjadi aspek krusial dalam menjaga kesejahteraan psikologis pekerja. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terhindarkan dalam memicu stres, kepenatan emosional, serta menurunkan produktivitas. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* mempunyai kontribusinya pada *psychological well-being* karyawan, terutama dalam kondisi kerja yang terus berkembang pasca pandemi. (Mardlotillah & Fahmawati, 2023). Selain itu, kesejahteraan psikologis karyawan dipengaruhi oleh perasaan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan kerja mereka. Oleh sebab itu, penting untuk memahami aspek-aspek yang memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan.

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengeksplorasi pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* karyawan di Jakarta dalam konteks pasca-COVID-19. Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini bisa memberikan pemahaman kepada perusahaan untuk merancang kebijakan kerja yang lebih efektif dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang pengelolaan sumber daya manusia serta menganalisis secara teoritis hubungan antara keseimbangan pekerjaan dan kesejahteraan mental. Dengan cara ini, perusahaan bisa membangun kondisi kerja yang semakin baik dan efisien untuk setiap karyawannya.

2. METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode penelitian yang spesifik, yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian survei. Penelitian kuantitatif dapat diinterpretasikan sebagai suatu pendekatan ilmiah yang berlandaskan pada paradigma positivisme. Metode ini digunakan dalam mengkaji secara sistematis suatu populasi atau sampel spesifik. Dalam implementasinya, akuisisi data dilaksanakan dengan memanfaatkan instrumen yang terstandarisasi, yang selanjutnya dianalisis dengan cara kuantitatif atau statistik. Hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya akan diuji sebagai tujuan dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2013). Selanjutnya,

selaras dengan tujuan penelitian, penggunaan penelitian eksplanatori dengan analisis deskriptif menjadi kategori yang tepat pada penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan di Jakarta dengan memanfaatkan metode pemilihan sampel menggunakan pendekatan *non-probability sampling* dengan skema *purposive sampling*. Teknik non-tersebut merujuk pada prosedur seleksi sampel di mana probabilitas setiap individu dalam populasi untuk terpilih tidak bersifat ekuivalen (Sugiyono, 2018). *Purposive sampling* didefinisikan sebagai metode penggunaan sumber data berdasarkan pertimbangan khusus (Sugiyono, 2018). Karakteristik responden yang disesuaikan dalam penelitian ini yakni individu laki-laki atau perempuan berusia angkatan kerja yang bekerja di perusahaan, instansi, atau organisasi dan telah atau sedang menggunakan sistem kerja hybrid.

Variabel yang dipergunakan adalah *work-life balance* sebagai variabel independen (X) maupun variabel dependen (Y) merupakan *psychological well-being*. Pada penelitian ini dipilih metode pengambilan data melalui kuesioner yang disesuaikan dengan karakteristik responden untuk menggunakan aplikasi Google Forms.

Proses akuisisi data dilakukan dengan memanfaatkan dua instrumen skala, yakni *Work-Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, & Smith dan telah diadaptasi oleh Mardlotillah et al. (2023). Skala ini terdiri atas 17 aitem dengan koefisien reliabilitas CR 0,976 serta VE 0,707, yang mengindikasikan tingkat keandalan yang tinggi. Selain itu, digunakan pula adaptasi *Psychological Well-Being Scale* yang dikonstruksi oleh Ryff (1989), terdiri atas 42 aitem dengan tingkat reliabilitas 0,07 yang diadaptasi oleh Fridayanti & Handoyo, (2021) dan memiliki reliabilitas ($\alpha=0.88$).

Analisis data berfungsi untuk merampingkan informasi, membuatnya lebih mudah untuk mengulangi melalui kumpulan data yang lebih besar. Pemeriksaan ini dilakukan melalui metode analisis regresi langsung untuk mengevaluasi dan menafsirkan data yang dikumpulkan sambil juga menguji hipotesis yang diusulkan.

a. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas → Memeriksa apakah distribusi data residual normal.
- Uji Heteroskedastisitas (jika model memerlukannya) → Memeriksa apakah varians residual konstan atau tidak.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

- Persamaan Regresi :

Model persamaan regresi linear sederhana yang diterapkan sebagaimana berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Y = *Psychological well-being* (dependen)

X = *Work-life balance* (independen)

α = Konstanta (Nilai Y apabila X = 0)

β = Koefisien regresi

e = Standar Error

- Uji Signifikansi
- Uji Statistik t

Menganalisis dampak variabel independen pada dependen secara parsial. Dalam pengujian statistik t, perbandingan antara nilai thit. maupun t.tab dilakukan melalui prosedur berikut:

1. Jika nilai t hit. > ttab. atau tingkat prob. < (Sig 0,05), maka diterimanya Ha maupun ditolaknya Ho), yang mengindikasikan bahwa variabel independen mempunyai pengaruhnya pada dependen.
2. Bila t hit. < t tab. atau prob. > Sig >0,05), maka ditolaknya Ha ditolak dan Ho diterima, variabel independen tidak mempunyai pengaruhnya pada dependen.

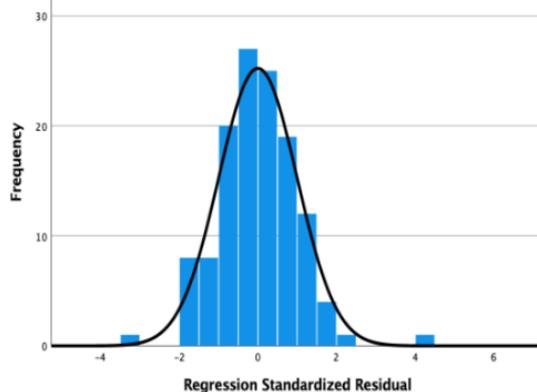
- Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien penentuan memberikan ringkasan seberapa efektif garis regresi menyelaraskan dengan data. Nilai R² antara dari 0 hingga 1. Dengan nilai yang hampir satu menunjukkan bahwa variabel independen dapat secara efektif menjelaskan perubahan dalam variabel dependen, sementara nilai yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.

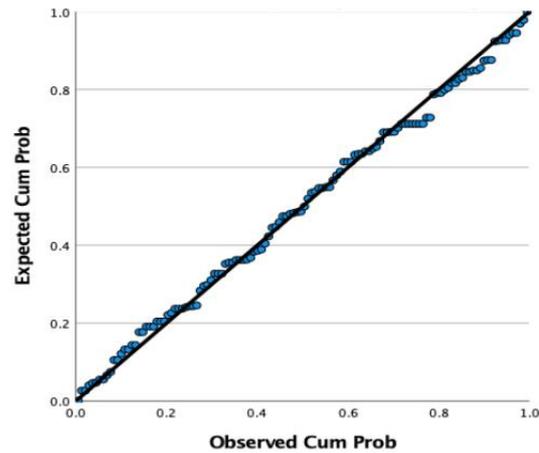
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penggunaan kuesioner yang telah disebar daring kepada responden yang sesuai dengan kriteria dengan jumlah 126 orang. Responden tersebut dapat dikelompokkan dari 77 orang berjenis kelamin laki-laki (61,1%) dan 49 orang berjenis kelamin perempuan (38,9%). Rentang usia responden yaitu berkisar antara usia 18 sampai dengan diatas 45 tahun. Dengan jumlah responden untuk rentang usia 18 – 25 tahun sebanyak 16 orang (12,7%), untuk rentang usia 26-32 tahun sebanyak 49 orang (38,9%), rentang usia 33 – 38 tahun sebanyak 31 orang (24,6%), rentang usia 39 - 45 tahun sebanyak 16 orang (12,7%) dan usia lebih dari 45 tahun sebanyak 14 orang (11,1%).



Grafik 1. Histogram variabel dependent
Sumber: Olahan data SPSS versi 27



Grafik 2. P-P Plot normal dari regresi residual terstandarisasi

Variabel dependen: *Psychological well-being*

Sumber: Olahan data SPSS versi 27

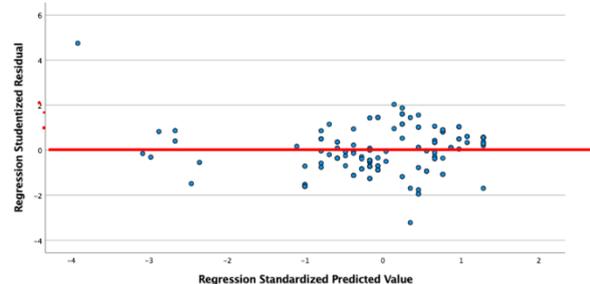
Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		126	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	11.14563828	
Most Extreme Differences	Absolute	.057	
	Positive	.057	
	Negative	-.041	
Test Statistic		.057	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.396	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.383
		Upper Bound	.408

Variabel dependen: *Psychological well-being*

Sumber: Olahan data SPSS versi 27

Selanjutnya, pengujian normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Dari pendekatan asymptotic, diperoleh statistik hitung variabel yang bernilai 0,057. P-value yang didapatkan adalah 0,200, atau dapat disimpulkan bahwa melebihi nilai alpha 0,05. Dengan hasil ini, dapat ditarik kesimpulan sederhana yang menunjukkan akan batas kepercayaan berada pada 95% (alpha 5%), terdapat cukup bukti untuk menganggap bahwa residual data mengikuti distribusi normal.



Grafik 3. Scatter plot uji heteroskedastisitas

Variabel dependen: *psychological well-being*

Sumber: Olahan data SPSS versi 27

Berdasarkan pemeriksaan Heteroskedastisitas, terdapat beberapa tanda yang bisa dipakai untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas pada model. Dalam analisis ini, peneliti memanfaatkan grafik

scatter plot untuk mengamati variabel dependen (*psychological well-being*), yang menunjukkan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak ada dalam model yang telah dibuat. Dengan kata lain, varian error dari model tetap stabil.

Tabel 2. Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.125	4.816		3.556	.001
	Worklife balance	-.118	.066	-.159	-1.798	.075

Sumber: Olahan data SPSS versi 27

Untuk variabel independen (*work-life balance*), dilakukan uji Glejser yang menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen yang berisi nilai residual absolut. Dari data yang diperoleh, mayoritas memperlihatkan bahwa nilai signifikansi variabel adalah (0,075) menampilkan nilai yang lebih besar dari alpha (5%). Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Analisis Linear Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.567	7.634		7.017	.000
	Worklife balance	1.767	.104	.836	16.960	.000

a. Dependent Variable: Psychological well being

Sumber: Olahan data SPSS versi 27

Selanjutnya, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 53,567 + 1,767X$. Dengan persamaan tersebut, kita bisa memahami bahwa nilai konstanta adalah 53,567. Ini berarti ketika *work-life balance* berada di angka 0, nilai *psychological well-being* akan menjadi 53,567. Pada tabel B, terlihat bahwa jika terdapat peningkatan satu unit pada skor *work-life balance*, maka *psychological well-being* turut meningkat sebesar 1,767. Dengan demikian, dapat didefinisikan jika nilai *work-life balance* semakin baik, semakin tinggi juga nilai *psychological well-being*.

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.567	7.634		7.017	.000
	Worklife balance	1.767	.104	.836	16.960	.000

Sumber: Olahan data SPSS versi 27

Dalam analisis uji t yang dilakukan dengan data lapangan, ditemukan bahwa nilai T-hitung untuk variabel independen mencapai 16,960 dengan p value bernilai 0.000 yang menyatakan $p < 0.05$. Dari temuan ini, dapat ditarik sebuah kesimpulan yang menyatakan bahwa adanya pengaruh *work-life balance* yang signifikan (secara terpisah) terhadap *psychological well-being*.

Tabel 5. Koefisien determinasi model

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.699	.696	11.190	1.649

a. Predictors: (Constant), Worklife balance

b. Dependent Variable: Psychological well being

Sumber: Olahan data SPSS versi 27

Di samping itu, hasil analisis uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa model memiliki koefisien determinasi sebesar 0,699. Dari nilai ini, kita dapat menyimpulkan bahwa *worklife balance* (X) berkontribusi 69,9% dalam menjelaskan variasi nilai *psychological well-being* (Y).

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian dapat diketahui adanya hubungan yang positif antara *work-life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan, bila *work-life balance* meningkat, maka *psychological well-being* pada karyawan juga meningkat. Berbagai studi sebelumnya mendukung penelitian ini, termasuk penelitian yang dilaksanakan oleh Darmawan (2023) yang mempresentasikan secara bersamaan, *work-life balance* mempengaruhi *psychological well-being* karyawan sebesar 27,4%. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Rejeki, Rahmi & Maputra (2021) yang mengungkapkan bahwa *work-life balance* memberikan sumbangan sebesar 9,4% terhadap *psychological well-being* pegawai yang aktif berkarya atau bekerja dalam kondisi Pasca Pandemi Covid-19. Apabila merasakan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kegiatan pribadi, karyawan cenderung merasakan peningkatan perasaan bahagia, mempunyai kesehatan mental yang semakin baik, dan menjalin ikatan yang lebih dekat dengan keluarga mereka.

Pengaruh dari variabel *work-life balance* terhadap *psychological well-being* karyawan setelah pandemi covid-19 tercatat sebesar 69,9%. Sementara itu, 30,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, situasi ekonomi, budaya, dan nilai sosial yang tidak diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini, sebagian besar karyawan yang kembali bekerja setelah pandemi Covid-19 menerapkan sistem kerja WFO atau Hybrid. Mereka harus cepat beradaptasi dan belajar tentang perubahan sistem kerja, mengingat sebelumnya mereka menerapkan sistem WFH.

Purba & Prahiawan (2024) kemampuan beradaptasi dan penerapan teknologi adalah salah satu pembaharuan dalam pendekatan manajemen pengelolaan sumber daya manusianya setelah pandemi COVID-19. Selanjutnya, pada penelitian yang dilakukan Widyastuti, Rahayu & Rizkiyani (2023) bahwa melakukan perubahan pada sistem kerja dapat membantu penggunaan teknologi digital karena membuatnya lebih fleksibel, efisien, dan transparan.

4. KESIMPULAN

Sebagaimana hasil penelitian, ditemukannya bahwa work-life balance mempunyai pengaruhnya yang positif dan signifikan terhadap psychological well-being pada karyawan di Jakarta pasca pandemi COVID-19. Kontribusi work-life balance sebesar 69,9% menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi berperan krusial dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan maupun menjaga kesehatan mentalnya. Peningkatan work-life balance berbanding lurus dengan peningkatan psychological well-being, yang menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengelola waktu dan tanggung jawab dengan baik mempunyai tingkatan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi.

Temuan ini juga mengkonfirmasi relevansi teori *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (1985), yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar seperti autonomy, competence, dan relatedness sangat berpengaruh pada kesejahteraan psikologis individu. *Work-life balance* terbukti memberikan kontribusi besar dalam pemenuhan kebutuhan tersebut, sehingga berdampak langsung pada peningkatan *psychological well-being*.

Selain itu, penelitian ini memperluas hasil kajian sebelumnya dengan menunjukkan bahwa dalam konteks pasca pandemi, sistem kerja hybrid dan WFO memerlukan adaptasi yang cepat dan efektif dari karyawan. Adaptasi ini mencakup kemampuan untuk ditetapkannya batasan yang jelas antara kehidupan pribadi maupun pekerjaan, mengelola beban kerja dengan efisien, serta menjaga interaksi sosial yang sehat di lingkungan kerja ataupun di luar dari pekerjaan. Keberhasilan dalam melakukan adaptasi ini berkontribusi besar terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja, loyalitas terhadap perusahaan, serta produktivitas secara keseluruhan.

Lebih lanjut, penelitian ini menyoroti pentingnya peran organisasi dalam menciptakan kebijakan yang mendukung *work-life balance*. Perusahaan mampu mengimplementasikan kebijakan fleksibilitas kerja, di antaranya yakni jam kerja yang lebih fleksibel, kebijakan cuti yang lebih ramah keluarga, serta program dukungan kesehatan mental. Dengan adanya dukungan dari perusahaan, karyawan dapat lebih mudah mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga mampu bekerja dengan lebih baik dan memiliki tingkat kesejahteraan yang optimal.

Selain kebijakan fleksibilitas kerja, perusahaan juga dapat menyediakan program pelatihan manajemen waktu dan stres bagi karyawan. Program ini dapat membantu karyawan dalam mengembangkan strategi yang efektif dalam mengatur waktu kerja dan istirahat, serta mengelola stres kerja dengan lebih baik. Dengan adanya

pelatihan ini, karyawan mampu menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja yang penuh tekanan maupun dinamis.

Peran dukungan sosial dari rekan kerja serta atasan menjadi elemen krusial dalam mewujudkan keseimbangan antara tuntutan profesional maupun kehidupan personal. Suasana kerja yang kondusif, dengan adanya penghargaan maupun dukungan timbal balik, berkontribusi dalam menekan tingkat stres karyawan sekaligus memperkuat loyalitasnya pada perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu merancang budaya kerja yang bersifat kolaboratif maupun inklusif, sehingga setiap individu merasa diakui keberadaannya serta memperoleh dukungan yang optimal dalam menjalankan tugasnya.

Dampak positif dari *work-life balance* tidak hanya dirasakan oleh karyawan secara individu, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang mempunyai keseimbangan yang baik antara kehidupan pekerjaan maupun pribadi umumnya lebih mempunyai komitmen yang lebih tinggi dengan pekerjaannya, produktif, maupun kreatif. Hal ini dapat meningkatkan kinerja tim dan mendorong inovasi dalam perusahaan.

Dalam jangka panjang, perusahaan yang menerapkan kebijakan *work-life balance* yang baik juga mampu meningkatkan reputasi mereka sebagai tempat kerja yang ideal. Hal tersebut mampu menarik berbagai talenta terbaik untuk bergabung maupun bertahan di perusahaan, sehingga menambah tingkatan daya saing perusahaan di pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, investasi dalam kesejahteraan karyawan diharuskan menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan.

Pemerintah juga memiliki peran dalam mendorong perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance*. Regulasi terkait jam kerja, hak cuti, maupun perlindungan karyawan harus diperkuat untuk memastikan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang adil guna mencapai keseimbangan diantara kehidupan pribadinya maupun pekerjaannya. Dengan adanya regulasi yang jelas, diharapkan lebih banyak perusahaan yang berkomitmen dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat maupun berkelanjutan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan faktor krusial dalam meningkatkan *psychological well-being* karyawan di Jakarta pasca pandemi COVID-19. Oleh karena itu, baik karyawan maupun perusahaan perlu bekerja sama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang memungkinkan individu untuk berkembang secara profesional tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi mereka. Dengan adanya kesadaran dan upaya bersama, keseimbangan antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi dapat tercapai, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang lebih bahagia, sehat, dan produktif.

5. REFERENSI

- Fisher, G.G. (2002). Work-personal life balance: a construct development study. *Dissertation Abstracts International: Section B*. Bowling Green State University.
- 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. <http://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fridayanti, D.O., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Psychological Well-Being Pada Karyawan Work From Home. *Jurnal BRPKM: Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental, 1*(2), 1457-1461
- Iqbal, K.M.J., Khalid, F., & Barykin, S.Y. (2021). Hybrid workplace: The future of work. In *Handbook of Research on Future Opportunities for Technology Management Education* (pp. 28–48). IGI Global.
- Lumunon, R.R., Sendow, G.M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7*(4), 4671–4680. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25410>
- Mardlotillah I.A.M., & Fahmawati, Z.N. (2023). Work Life Balance dan Psychological Well Being pada Karyawan Perusahaan. *Jurnal UMSIDA: Jurnal Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, <https://doi.org/10.21070/ups.2834>
- Nurudin, Nurudin. (2020). The effect of work motivation on performance with job satisfaction as an intervening variable in the Faculty of Economics and Business, UIN Walisongo Semarang. *Journal of Islamic Economics, Management, and Business (JIEMB), 2*(1), 31–48.
- Prasetyo, H., Zulaika, T., & Marsenne, M. (2023). Pengaruh Role Stress, Emotional Intelligence, dan Aspek Psychological Well-Being Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal: Balance Media Informasi Akuntansi dan Keuangan, 15*(1), 15-20. DOI:10.52300/blnc.v15i1.8602
- Purba, D.M., & Prahiawan, W. (2024). Manajemen dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pasca Pandemi Covid-19: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Business Technology and Economics, 1*(2), 50-59
- 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*(2), 182-190, <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v17i2.13604>
- Ryff, C.D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychother and Psychosom, 83*(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C.D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. In *Journal of Personalitu and Social Psychology* (Vol. 57, Issue 6).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Widyastuti, Y., Rahayu, S., & Rizkiyani, T. (2023). Analisis Perubahan Sistem Kerja dan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasca Pandemi Covid-19. *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 13*(1), 39-46
- Za'ra, R., Puspitosari, D., & Khaerani R. (2023). Pengaruh Sistem Hybrid Working, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Pekerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Selama Endemi Covid-19. *Jurnal SOSAINS: Jurnal Sosial dan Sains. 3*(3) 216-235