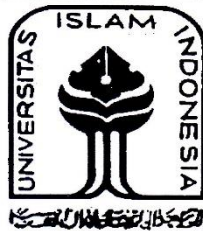


NASKAH PUBLIKASI

WORK LIFE BALANCE DITINJAU DARI MODAL PSIKOLOGIS PEKERJA
DI PERUSAHAAN GARMEN YOGYAKARTA



Oleh:

Wirdatul Ummah

Nur Pratiwi Noviati

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018



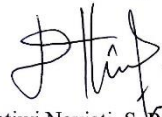
NASKAH PUBLIKASI

***WORK LIFE BALANCE* DITINJAU DARI MODAL PSIKOLOGIS PEKERJA
DI PERUSAHAAN GARMEN YOGYAKARTA**

Telah Disetujui Pada Tanggal

10 APR 2018

Dosen Pembimbing Utama



(Nur Pratiwi Noviati, S. Psi. M. Psi)

***WORK LIFE BALANCE* DITINJAU DARI MODAL PSIKOLOGIS PADA
PEKERJA DI PERUSAHAAN GARMEN YOGYAKARTA**

Wirdatul Ummah

Nur Pratiwi Noviati

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between psychological capital and work-life balance of workers in Garmen Company Yogyakarta. The hypothesis is predicted that there will be a positive relationship between psychological capital and work-life balance. The scale used by this research is the Work Life Balance Scale Scale (WLBS) (Fisher, Smith & Bulger, 2009), Psychological Capital Questionnaire scale (PCQ) Luthans, et al (Sapyaprapa, Tuicomepee & Watakakoso, 2013) was given to 100 workers at Garmen Company Yogyakarta. The result of correlation analysis shows that there is value of $r = 0,315$ and $p \text{ value} = 0,01$ ($p > 0,05$) between psychology capital and work-life balance so that the hypothesis is accepted.

Keywords : Work-life balance, Psychological capital

PENGANTAR

Greenhaus dan Allen (Paulose & Sudasan, 2014) mendefinisikan *work-life balance* sebagai sejauh mana efektivitas dan kepuasan seseorang dalam peran pekerjaan dan domain keluarga sesuai dengan prioritas kehidupan individu. Fisher (Novelia, 2013) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Selain itu, Fisher (Novelia, 2013) menjelaskan bahwa ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) para pekerja. Adapula menurut Schermerhorn (Ganapathi, 2016) yang mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Work-life balance merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. *Work-life balance* akan menyeimbangkan antara kerja dan kehidupan sehingga akan meminimalkan adanya konflik. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik pada pekerja akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya (Maslichah dan Hidayat, 2017). Selain para pekerja, manfaat *work-life balance* juga dirasakan oleh perusahaan. Selain para pekerja, manfaat *work-life balance* juga dirasakan oleh perusahaan. Menurut

Lewison (Genapathi, 2016) ada beberapa keuntungan dengan diadakan program *work-life balance* antara lain mampu mengurangi absensi para pekerja, menurunkan tingkat *turnover*, peningkatan produktivitas, berkurangnya biaya lembur dan retensi pada klien. Penelitian dari Nurendra dan Saraswati (2016) menjelaskan bahwa *work-life balance* pada karyawan dapat membantu karyawan untuk menghadapi dua atau lebih tuntutan yang harus dipenuhi karyawan serta mampu membantu karyawan mempertahankan perasaan menyenangkan dan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya yang kemudian akan berpengaruh positif pula terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menjadikan *work-life balance* sebagai sesuatu program yang patut dipertimbangkan perusahaan-perusahaan sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan serta performa perusahaan.

Namun, sejumlah realitas menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang masih mengalami ketidakseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2014) kepada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri kimia di Indonesia menyatakan bahwa *work-life balance* di perusahaan tersebut berada pada tingkat rendah dengan presentase sebesar 90%. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Audina (2016) kepada pekerja di beberapa perusahaan BUMN menunjukkan bahwa *work-life balance* pekerja berada di tingkat sedang dengan presentase sebesar 23,3%. Selain itu, Anjani (2017) dalam wolipop menuliskan sebuah penelitian yang dilakukan selama Agustus

2015 hingga Januari 2017 kepada seluruh pekerja di Indonesia menunjukkan hasil bahwa buruh perusahaan tekstil berada pada nilai 2,75 dari skala satu hingga lima.

Realita ini juga tidak jauh berbeda dengan salah satu Perusahaan Garmen di Yogyakarta. Perusahaan Garmen di Yogyakarta belum memberikan perhatian khusus terhadap *work-life balance* sehingga ada kemungkinan pekerjaannya mengalami ketidakseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja di perusahaan Garmen di Yogyakarta. Subjek K yang merupakan salah satu pekerja dibagian produksi, menyatakan bahwa beban pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja terlalu banyak, dimana para pekerja harus memenuhi target perusahaan sehingga dituntut untuk menyelesaikan target dalam waktu singkat. Subjek juga mengatakan setelah pulang bekerja subjek lebih memilih untuk beristirahat dirumah karena terlalu lelah dengan pekerjaannya. Hal ini membuat subjek terkadang sulit untuk bersosialisasi dengan orang lain (tetangga atau teman) karena minimnya waktu yang dimiliki. Kemudian Subjek L yang merupakan pekerja dibagian produksi juga menyatakan bahwa banyaknya beban pekerjaan dari perusahaan membuat subjek terkadang sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Subjek merasa kesulitan dalam mengontrol dan memberikan perhatian kepada keluarga khususnya anak-anaknya karena subjek harus bekerja.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Schabracq, Winnusbst dan Coope (2003) yaitu faktor kepribadian individu, faktor keluarga yang memiliki peran penting muncul atau tidaknya konflik

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, faktor pekerjaan yang meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu kerja yang dibutuhkan untuk bekerja, dan faktor sikap dari masing-masing individu. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, dapat dilihat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance* seseorang adalah peran dari diri sendiri yang berguna dalam menyeimbangkan dan memaksimalkan *work life balance* pada diri karyawan. Oleh karena itu dalam mencapai *work life balance* tersebut seseorang harus memiliki perkembangan psikologi yang positif, dengan begitu seseorang akan mampu bertahan dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tersebut, sehingga pekerja mampu mencapai prestasi kerja dan produktifitas dalam bekerja. Perkembangan psikologi positif di dalam diri individu ini sering disebut dengan modal psikologis.

Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (Erkutlu, 2014) *psychological capital* (modal psikologis) dapat didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang ada pada individu sehingga seseorang dapat berkembang dan terdiri dari karakteristik, yaitu: memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*) dan resiliensi (*resilience*). Saat seseorang pekerja memiliki karakteristik-karakteristik dari modal psikologis di dalam dirinya, maka pekerja tersebut akan mampu menghadapi masalah-masalah yang ada di perusahaan, sehingga akan membuat peran di kehidupan karir dan pribadi tidak terganggu dan menjadi seimbang. Yudha dan Noviati (Noviati, 2015) juga menyatakan modal psikologis yang positif dalam diri pekerja dianggap mampu untuk menghadapi kemungkinan yang terjadi di lingkungan

kerja serta menghambat dan menghilangkan faktor penyebab stres sehingga akan bisa menghadapi pekerjaan dengan keyakinan dan kepercayaan yang tinggi bahwa pekerja bekerja secara optimal.

Pada Penelitian ini, penulis memilih topik hubungan antara modal psikologis dan *work-life balance* pekerja di perusahaan Garmen Yogyakarta. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara modal psikologis dan *work-life balance* pada pekerja Perusahaan Garmen di Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan *work-life balance* pekerja. Subjek dalam penelitian ini merupakan pekerja di perusahaan Garmen Yogyakarta. Jumlah subjek penelitian ini terdiri dari 100 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan rentang usia 18 – 48 tahun. Metode pengumpulan data dalam penelitian berbentuk skala *Likert* yang terdiri dari dua skala, yaitu skala *work-life balance* dan modal psikologis. Skala *work-life balance* yang mengacu pada teori Fisher, Bulger dan Smith tahun 2009 yang terdiri dari 17 aitem dan skala modal psikologis yang mengacu pada teori Luthans, dkk (Sapyaprapa, Tuicomepee & Watakakoso, 2013) yang telah dimodifikasi oleh Hazrati (2017) yang terdiri dari 24 aitem.

Berdasarkan tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dan *work-life balance* pada pekerja, maka untuk mengetahui

hal tersebut digunakan teknik uji non parametrik *Correlation Spearman*. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi komputer *SPSS 16.0 for windows*.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh deskripsi data penelitian dari skala *work-life balance* dan modal psikologis sebagai berikut:

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Work-Life Balance</i>	13	65	39	8.67	28	24	45.26	7.21
Modal psikologis	20	80	50	10	47	80	63.41	6.925

Data Hipotetik : Skor yang diperoleh oleh subjek

Data Empirik : Skor yang diperoleh dari hasil penelitian

Deskripsi data penelitian terkait dengan kategorisasi variabel pada masing-masing sampel terdapat dalam tabel sebagai berikut:

a. Skala *Work-life Balance*

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 54.60$	10	10%
Tinggi	$44.20 < X \leq 54.60$	47	47%
Sedang	$33.79 < X \leq 44.20$	39	39%
Rendah	$23.39 < X \leq 33.79$	4	4%
Sangat Rendah	$X < 23.39$	0	0%

Melihat dari tabel di atas dapat diketahui bahwa *work-life balance* pada subjek penelitian ini berada pada kategori sedang. Pada subjek yang termasuk

pada kategori sangat tinggi sebanyak 10 subjek (10%), kategori tinggi sebanyak 47 subjek (47%), kategori sedang sebanyak 39 subjek (39%), kategori rendah sebanyak 4 subjek (4%) dan tidak terdapat subjek pada kategori sangat rendah.

b. Skala Modal psikologis

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 68$	21	21%
Tinggi	$56 < X \leq 68$	65	65%
Sedang	$44 < X \leq 56$	14	14%
Rendah	$32 < X \leq 44$	0	0
Sangat Rendah	$X < 32$	0	0

Melihat dari tabel di atas, dapat diketahui modal psikologis subjek berada pada kategori sedang. Pada subjek yang termasuk pada sangat tinggi sebanyak 21 subjek (21%), kategori tinggi sebanyak 65 subjek (65%), kategori sedang sebanyak 14 subjek (14%), dan tidak terdapat subjek pada kategori rendah dan sangat rendah.

Hasil analisis antara modal psikologis dengan *work-life balance* pada pekerja di perusahaan Garmen Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut. Hasil menunjukkan terdapat korelasi antara modal psikologis dengan *work-life balance*, dimana nilai $r = 0,315$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan semakin tinggi modal psikologis, semakin tinggi *work-life balance*.

Variabel Penelitian	R	P	r^2	Keterangan
Modal psikologis dan <i>work-life balance</i>	0,315	0.001	0.099	Signifikan

Pada penelitian ini, peneliti juga akan melakukan analisis tambahan dengan melakukan korelasi tambahan. Uji korelasi tambahan dilakukan pada kedua variabel yaitu *work-life balance* dan moda psikologis berdasarkan status pernikahan.

Status Pernikahan	r	P	r²
Menikah	0.201	0.110	0.040
Belum Menikah	0.366	0.02	0.133

Analisis tambahan lain menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara modal psikologis dan *work life balance* pada subjek yang sudah menikah dengan nilai korelasi (r) sebesar 0.201 dan signifikansi $p = 0.110$ ($p > 0.05$). Sedangkan, pada subjek yang belum menikah memiliki nilai korelasi (r) sebesar 0.366 dan signifikansi $p = 0.02$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan subjek yang belum menikah memiliki korelasi yang signifikan antara *work-life balance* dan modal psikologis.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan *work-life balance* pada pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa adanya hubungan positif antara modal psikologis dan *work-life balance* pada para pekerja di Perusahaan Garmen di Yogyakarta. Semakin tinggi tingkat modal psikologis yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula *work-life balance* pada pekerja dan

begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Work-life balance adalah keseimbangan kehidupan kerja yang harus dilakukan dengan memprioritaskan antara kerja (karir dan ambisi) dan gaya hidup (kesehatan, kesenangan, rekreasi, keluarga dan pengembangan spiritual) (Fapohunda, 2014). *Work-life balance* merupakan salah satu kunci dari terciptanya kualitas kerja yang efektif pada seseorang. Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (Erkutlu, 2014) modal psikologis adalah suatu perkembangan keadaan psikologi yang positif pada seseorang yang ditandai dengan adanya empat karakteristik yaitu memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*) dan resiliensi (*resilience*). Karakteristik-karakteristik yang ada pada modal psikologis merupakan faktor yang akan mendukung terciptanya *work-life balance*. Saat seseorang memiliki karakteristik-karakteristik modal psikologis di dalam diri, maka seseorang tersebut cenderung akan mampu menghadapi masalah-masalah yang terjadi ditempat kerja sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sen dan Hooja (2015) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antar modal psikologis dan *work-life balance*. Hal ini menjelaskan bahwa modal psikologis merupakan salah satu hal yang mampu mempengaruhi *work-life balance* seseorang.

Berdasarkan kategorisasi data yang telah dilakukan, modal psikologis yang berada dalam diri pekerja Perusahaan Garmen di Yogyakarta masuk ke dalam kategori

sedang. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data deskripsi penelitian yang menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang (21%) berada pada kategori sangat tinggi, 65 orang (65%) berada dikategori tinggi, 14 orang (14%) berada dikategori sedang dan tidak ada pekerja yang berada di kategori rendah dan sangat rendah. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Julianti dan Dewayani (2015) bahwa modal psikologis yang tinggi pada diri seseorang akan membuat seseorang lebih optimis, percaya diri dan tangguh, sehingga diharapkan hal-hal baik akan terjadi.

Pada *work-life balance* diketahui diketahui pekerja Perusahaan Garmen di Yogyakarta masuk ke dalam kategori sedang. Hal ini dilihat berdasarkan data deskripsi penelitian yang menunjukkan terdapat sebanyak 10 orang (10%) berada dikategori sangat tinggi, 47 orang (47%) berada dikategori tinggi, 39 orang (39%) berada pada kategori sedang, 4 orang (4%) berada pada kategori rendah dan tidak ada pekerja berada pada kategori sangat rendah. Namun pada *work-life balance* di kategori rendah, diketahui bahwa 4 subjek memiliki tingkat modal psikologis yang berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi. 3 subjek memiliki modal psikologis pada kategori tinggi dan 1 subjek memiliki kategori pada tingkat sangat tinggi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi (2014) dan Audina (2016) yang menyatakan bahwa pekerja di beberapa perusahaan di Indonesia memiliki *work-life balance* pada tingkatan sedang dan rendah.

Pada penelitian ini, tingkat *work-life balance* berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dijelaskan dengan *role theory*. Fisher (Darmawan, Silviandari & Susilawati,

2015) menjelaskan dalam *role theory* bahwa manusia dipandang sebagai individu yang memiliki banyak peran dalam hidupnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, Silviandari dan Susilawati (2015) yang menyatakan bahwa subjek yang dalam penelitian ini berada di tingkat “*balance*” yang baik karena mampu menjalankan peran-peran, sehingga tidak menimbulkan konflik peran dalam kehidupan.

Analisis korelasi tambahan juga dilakukan modal psikologis dan *work-life balance* berdasarkan status pernikahan penelitian ini. Hasil uji korelasi antara modal psikologi dan *work-life balance* pada subjek yang sudah menikah menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara modal psikologis dan *work-life balance* dengan nilai korelasi (r) sebesar 0.201 dan signifikansi $p = 0.110$ ($p > 0.05$). Sedangkan, pada subjek yang belum menikah memiliki nilai korelasi (r) sebesar 0.366 dan signifikansi $p = 0.02$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa subjek yang belum menikah memiliki korelasi yang signifikan antara modal psikologis dan *work-life balance*. Pada subjek yang belum menikah, adanya hubungan antara modal psikologis dan *work-life balance* dikarenakan subjek yang belum menikah memiliki efikasi diri yang baik, sehingga pekerja akan memiliki keterampilan dan kemampuan yang lebih inovatif yang dapat membantu dalam mengerjakan tugas-tugas yang menantang (Geçkil, Ileri, Kaya & Karadağ, 2016).

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa modal psikologis merupakan salah satu faktor yang memberi pengaruh kepada *work-life balance*. Selain

itu, penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.099 yang menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel *work-life balance* dan modal psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologis memberikan sumbangan efektif kepada *work-life balance* sebesar 9.9% pada para pekerja dan sebesar 90.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja dan persepsi pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara modal psikologis dengan *work-life balance* pada pekerja Perusahaan Garmen di Yogyakarta. Semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula *work-life balance* seseorang.

SARAN

Berdasarkan hasil di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat *work-life balance* di perusahaan berada dalam kategori tinggi sehingga diharapkan perusahaan mampu mempertahankan lingkungan kerja tersebut dan lebih memperhatikan karyawan misalnya dengan memberikan pengembangan diri, pengurangan beban kerja serta perusahaan mampu memberlakukan kebijakan-kebijakan yang bersifat ramah keluarga seperti penambahan fasilitas perusahaan dan kebijakan jam kerja. Selain itu,

dapat diketahui juga bahwa modal psikologis pekerja berada pada kategori tinggi sehingga diharapkan perusahaan mampu untuk mempertahankan dan mampu membangkitkan semangat harapan pekerja, dengan memberikan pelatihan agar pekerja mampu berpikir inovatif, kreatif dalam memecahkan masalah dan mampu lebih produktif.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperhatikan terkait metode pengambilan data. Pengisian kuesioner perlu dipantau dan dikontrol secara langsung sehingga bisa meminimalisir kesalahan pengisian dan melakukan *faking good*.

Daftar Pustaka

- Anjani, Rahmi. (2017). Daftar profesi di Indonesia dengan tingkat stres paling tinggi. <https://wolipop.detik.com/read/2017/02/28/191501/3434504/1133/daftar-profesi-di-indonesia-dengan-tingkat-stres-paling-tinggi>. Diakses pada tanggal 25 Februari 2018
- Audina, C. F. (2016). *Hubungan work-life balance dengan loyalitas karyawan pada generasi y*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan *burnout* dengan *work-life balance* pada dosen wanita. *Jurnal Mediapsi*. 1(1). 28-39.
- Dollai, D. (2015). Measuring work life balance among the employees of the insurance industry in India. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. 4(5). 140-151.
- Erkutlu, H. (2014). Exploring the moderating effect of psychological capital on the relationship between narcissism and psychological wellbeing. *Social and Behavioral Sciences*. 150. 1148-1156.
- Fapohunda, T. (2014). An exploration of the effect of work life balance on productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2). 71-89.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. C. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(4). 441-456.
- Geçkil, T., Ileri, Y. Y., Kaya, Ş. D., & Karadağ, Ş. (2016). The relationship between organizational democracy perceptions and organizational psychological capital level of physicians and nurses. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences (IJRAOB)*, 2(3), 818-835
- Genapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica*. 4(1). 1-11.
- Hazrati, P. R. (2017). *Work engagement ditinjau dari psychological capital pada karyawan PT X wilayah Lampung*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.
- Julianti, A., & Dewayani, K. (2015). Pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada karyawan. *Jurnal Psikologi*. 8(2). 129-138.

- Maslichah, I.N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2006). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49(1), 60-68
- Nafiudin. (2015). Pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*. 1(01). 23-37.
- Novelia. P. (2013). Hubungan antara work/life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*. 1-19. <http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-09/S45223-Putri%20Novelia>. Diakses 22 Februari 2018.
- Noviati, N. P. (2015). Stres kerja ditinjau dari kecerdasan emosi, modal psikologis dan dukungan sosial. *Psikologika*. 20(1). 27-38.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas*. 13(2). 84-94.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: a conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*. 3(2).1-17
- Pratiwi, I. (2014). *Kepuasan hidup ditinjau dari work-life balance pada karyawan*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta
- Sapyaprapa, S., Tuicomepee, A., & Watakakosol, R. (2013). Validation of Psychological Capital Questionnaire in Thai employees. *The Asian Conference on Psychology and the Behavioral Sciences*. p394-400
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. . (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology (Second Edition)*. England: John Wiley & Sons, Ltd
- Sen, C., & Hooja, H. R. (2015). Psychological capital and work-life balance: a study on police officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*. 4(7). 93-96.

IDENTITAS PENULIS

Nama : Wirdatul Ummah

Alamat : Jalan Gunung Satu No. 05, Margo Mulyo, Balikpapan,
Kalimantan Timur

Nomor Telfon/ HP : 085387127540

Email : wirdatul.ummah@gmail.com