

Subjective well being pada karyawan: Bagaimana work-life balance?

Savira Nesvy Aulia

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No. 45, Surabaya

Diah Sofiah

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No. 45, Surabaya

Hikmah Husniyah Farhanindya

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No. 45, Surabaya

E-mail: auliapratamasuwito@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the relationship between Work-Life Balance and Subjective Well-Being in PT employees. X Pasuruan Regency. This research is a correlational type of quantitative research. The sampling technique in this research used proportional sampling with a sample of 275 company employees in Pasuruan Regency. The instruments in this research are a work-life balance scale adapted from Gunawan et al., (2019) and a subjective well-being scale adapted from Diener, (2009). After carrying out a reliability test, the Cornbach alpha value of the subjective well-being scale was 0.872 and the work-life balance scale was 0.927. Therefore, items that have been tested can be said to be reliable because they are close to 1.00. The results of the analysis using Sperman Rho correlation show that a very significant positive relationship between work-life balance and subjective well-being . This can be interpreted as meaning that the higher the work-life balance score, the higher the subjective well-being score, conversely, the lower the work-life balance score, the lower the subjective well-being score.

Keywords: *Work-Life Balance; Subjective Well-Being; Employee*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Subjective Well-Being* pada karyawan PT. X Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif Jenis korelasional. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *porpositive sampling* dengan sampel 275 karyawan perusahaan di Kabupaten Pasuruan. Instrument dalam penelitian ini berupa skala *work-life balance* diadaptasi dari Gunawan dkk, (2019) dan skala *subjective well-being* diadaptasi dari Diener, (2009). Setelah dilakukan uji reliabilitas, didapatkan nilai cornbach alpha dari skala *subjective well-being* sebesar 0,872 dan skala *work-life balance* sebesar 0,927. Hasil analisis menggunakan korelasi *sperman rho* menunjukkan bahwa terhadap hubungan positif yang sangat signifikan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi skor *work-life balance* maka semakin tinggi juga skor *subjective well-being*, sebaliknya jika semakin rendah skor *work-life balance* maka semakin rendah pula skor *subjective well-being*.

Kata kunci: *Work-Life Balance; Subjective Well-Being; Karyawan*

Pendahuluan

Suatu organisasi atau perusahaan tentu memiliki pandangan dan tujuan untuk mencapai target yang telah di rencanakan. Perusahaan juga memiliki sasaran tertentu dalam menjalankan usahanya. Proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan tentu membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi suatu perusahaan karena mereka berfungsi mengatur dan mengelola perusahaan untuk dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menjadi faktor yang penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Seseorang yang bekerja akan mendapatkan upah atau gaji, dan hasil dari pekerjaannya bisa berupa produk atau jasa disebut sebagai pekerja atau karyawan.

Karyawan merupakan seseorang yang menghabiskan banyak waktunya untuk bekerja. Seorang karyawan memiliki ketertarikan dan kesenangan dalam melaksanakan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan serta kebahagiaan dalam dirinya. Kebahagiaan merupakan aspek yang penting dalam kehidupan, seseorang yang mendapati kebahagiaan diri akan merasakan hidup yang nyaman dan tenang dalam menjalani kesehariannya. Setiap individu memiliki sudut pandang yang berbeda-beda mengenai kebahagiaan. Istilah yang sering digunakan dalam kajian ini adalah subjective well-being, yaitu persepsi individu terhadap pengalaman hidupnya mengenai penilaian tentang kepuasan hidup serta respon emosional terhadap peristiwa-peristiwa yang dialami, termasuk emosi positif dan emosi negatif (Diener, 2000).

Subjective well-being adalah evaluasi diri individu yang dapat membuat hidup individu lebih berharga sehingga ketika individu memiliki subjective well-being yang tinggi, maka akan lebih bahagia menjalani kehidupannya karena terdapat kepuasan dalam diri. Penelitian yang dilakukan oleh Jasman & Prasetya (2023) yang menyatakan bahwa subjective well-being merupakan evaluasi yang dilakukan masing-masing individu tentang kehidupannya. Individu dapat dikatakan memiliki subjective well-being yang baik, apabila ia memiliki evaluasi yang positif terhadap hidupnya, misalnya kepuasan hidup yang tinggi dan memiliki perasaan yang positif. Menurut Wicaksana et al (2019) juga menyatakan subjective well-being merupakan persepsi individu terkait dengan pengalaman kehidupannya yang menyangkut dua komponen yaitu komponen kognitif yang berkaitan dengan kepuasan hidup dan komponen afektif yang berkaitan

dengan kebahagiaan yang ditandai dengan tingginya tingkat kepuasan hidup dan tingginya tingkat emosi positif serta rendahnya tingkat emosi negatif.

Berbagai aktivitas serta tugas yang berada di tempat kerja dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi serta pandangan mereka terhadap lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki subjective well-being tinggi maka akan merasakan hal-hal positif seperti senang, merasa optimis, menjalin relasi dengan baik, tidak mudah putus asa, pekerja keras, serta mampu memecahkan berbagai permasalahan (Nurliawati & Kadiyono, 2022). Menurut Diener (2009) subjective well-being adalah situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subjektif percaya kehidupannya merupakan suatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik. Penyebab munculnya subjective well-being adalah ketika individu merasakan afek positif, yang terjadi ketika mereka merasakan suasana hati yang positif. Afek positif akan lebih banyak dirasakan oleh individu yang memiliki subjective well-being tinggi dibandingkan dengan individu yang memiliki subjective well-being rendah cenderung akan merasakan afek negatif. Individu dengan subjective well-being rendah cenderung memandang rendah hidupnya dan menganggap peristiwa yang terjadi sebagai hal yang tidak menyenangkan sehingga akan timbul emosi yang tidak menyenangkan seperti merasa cemas, depresi, stress, tertekan, dan kemarahan (Myers & Diener dalam Nisfiannor, 2004).

Karyawan yang memasuki fase dewasa awal memiliki beban kerja sangat bervariasi tergantung pada faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, tingkat tanggung jawab, dan aspirasi karier. Masa dewasa awal adalah periode perkembangan manusia yang dimulai dari awal usia 20 sampai usia 30 tahun (Santrock dalam Intani & Indati, 2017). Bagi sebagian besar pada periode ini individu mungkin merasakan tekanan yang tinggi untuk membangun karier yang sukses dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Masa sekarang ini penting bagi individu untuk mengembangkan strategi yang efektif untuk mengelola stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau dikenal dengan istilah work-life balance (Rahmawati dalam Nurjana dkk, 2022).

Work-life balance merupakan keseimbangan hidup antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Fisher (2002) yang mendefinisikan work-life balance sebagai struktur kompleks yang mencakup pemanfaatan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan kesibukan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Ula et al (2015) individu

yang memiliki work-life balance yang baik merupakan individu yang mampu mengelola semua aspek yang ada di kehidupannya. Konsep mengenai keseimbangan kehidupan dan kerja sering kali dikaji karena memiliki konsep yang luas serta melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan menandakan sejauh mana karyawan mengalami perasaan dimana kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan terpenuhi secara seimbang.

Fenomena yang melatarbelakangi permasalahan subjective well-being pada karyawan seperti, karyawan mengeluh dengan pekerjaannya, tidak dapat membangun relasi yang baik di lingkungan kerja, kurangnya rasa percaya diri, kurangnya mengontrol emosi negatif sehingga karyawan merasakan hal yang kurang menyenangkan serta merasa produktivitas dalam melakukan pekerjaan kurang maksimal (Utomo, 2023).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sucahyo (2019) telah membuktikan bahwa kondisi subjective well-being menunjukkan tingkat sangat rendah yaitu 1,5%, pada tingkat kategorisasi rendah sebanyak 10,6%, pada data kategori sedang yaitu 54,5%, untuk kategorisasi tinggi sebesar 27,3% dan tingkat kategorisasi sangat tinggi yaitu 6,1%. Berdasarkan data diatas tingkat subjective well-being karyawan produksi PT. X berada tingkat sedang. Karyawan yang memiliki tingkat subjective well-being sedang akan memiliki kepuasan kerja yang memadai, hubungan antar rekan kerja yang baik, kemampuan untuk mengatasi masalah pada pekerjaan, keseimbangan emosi yang baik. Keseimbangan kehidupan dan kerja merupakan sejauh mana individu secara seimbang dapat terlibat dan merasa puas dengan peran dalam kehidupan pekerjaan maupun diluar pekerjaannya. Karyawan tidak hanya menghabiskan waktu untuk melakukan tugas pekerjaan namun juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga dan kehidupan sosial sehingga dengan begitu terbentuk suatu keseimbangan yang akan membuat karyawan menjadi puas dan bahagia dalam menjalankan pekerjaan (Idris & Hasbiah, 2023).

Metode

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional, yaitu bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara dua variable atau lebih. Dalam hal ini penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *work-life balance* dengan subjective well being pada karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu

karyawan PT. X di kabupaten pasuruan yang berjumlah 500 karyawan. Perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan jumlah sampel penelitian minimal 222 responden. Instrumen dalam penelitian ini berupa skala *work-life balance* diadaptasi dari Gunawan dkk, (2019) dan skala *subjective well-being* diadaptasi dari Diener, (2009). Setelah dilakukan uji reliabilitas, didapatkan nilai cornbach alpha dari skala *subjective well-being* sebesar 0,872 dan skala *work-life balance* sebesar 0,927. Maka dari itu item yang sudah diuji dapat dikatakan reliabel karena mendekati angka 1,00. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, karena pengambilan sampel pada penelitian ini berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan.

Hasil

Sebelum melakukan uji analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan uji linieritas untuk menentukan Teknik analisis yang akan digunakan selanjutnya. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS *Statistic versi 26*. Adapun hasil yang diperoleh dari hasil uji normalitas dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov smirnov			
	Statistic	df	sig.	Keterangan
<i>Subjective well-being</i>	0,166	275	0,000	Tidak Normal

Sumber: Output SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas telah dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov*, di dapatkan variabel *subjective well-being* dengan signifikan $p=0,000 \leq 0,05$ yang artinya sebaran data berdistribusi tidak normal. Setelah itu dilakukan uji linieritas untuk mengetahui apakah data berpola linier atau tidak. Adapun hasil yang diperoleh dari hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	sig.	Keterangan
Work-life balance - Subjective well-being	2,119	0,000	Tidak Linier

Sumber: Output SPSS versi 26

Hasil uji linieritas hubungan antara variable *work-life balance* dengan *subjective well-being* diperoleh $F = 2,119$ dengan signifikan $p = 0,000 \leq 0,05$ artinya tidak ada hubungan yang linier antara variable *work-life balance* dengan *subjective well-being*.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji linieritas maka distribusi data terhadap dua variable adalah tidak normal dan tidak linier, sehingga Langkah berikutnya perlu dilakukan uji analisis korelasi *sperman rho*. Adapun hasil yang diperoleh dari hasil uji korelasi *sperman rho* dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Korelasi Sperman Rho

Variabel	Rho	sig.	Keterangan
Work-life balance - Subjective well-being	0,408	0,000	Sangat Signifikan

Sumber: Output SPSS versi 26

Hasil analisis data menggunakan korelasi *sperman rho* antara *work-life balance* dengan *subjective well-being* diperoleh hasil sebesar 0,408 dengan skor signifikan $p = 0,000 \leq 0,01$ yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being*.

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat korelasi positif antara *work-life balance* dan *subjective well-being*. Artinya, semakin tinggi *work-life balance* maka semakin tinggi pula *subjective well-being*, dan juga berlaku sebaliknya bahwa semakin rendah *work-life balance* maka semakin rendah pula *subjective well-being*. Maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan *subjective well-being* mempunyai hubungan yang positif di terima.

Subjective well being pada karyawan: Bagaimana work-life balance?

Work-life balance merupakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dalam kehidupan seseorang. Seseorang yang dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, akan lebih puas dengan hidup mereka serta lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Fisher (2009) menyebutkan terdapat 2 dimensi yang memiliki karakteristik yang berhubungan dengan kepuasan hidup seseorang yang mengacu sejauh mana kehidupan pribadi meningkatkan performa pada saat bekerja dan sejauh mana kehidupan pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

Menurut Fisher (dalam Gunawan dkk, 2019) *work-life balance* merupakan struktur yang kompleks yang mencakup pemanfaatan waktu, energi, pencapaian tujuan, kesibukan dalam pekerjaan serta dalam kehidupan pribadi. Dengan kata lain, karyawan yang mampu mencapai *work-life balance* memiliki cara yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Karakteristik dari *work-life balance* yang memiliki hubungan dengan kepuasan hidup yaitu *work enhancement of personal life* (WEPL) dimana keterampilan yang diperoleh seseorang pada saat bekerja memungkinkan seseorang untuk mememanfaatkannya di kehidupan pribadinya. *Personal life enhancement of work* (PLEW) juga merupakan karakteristik yang berhubungan dengan kepuasan hidup seseorang dimana seseorang merasa senang karena kehidupan pribadinya menyenangkan sehingga membuat suasana hati pada saat melakukan pekerjaan jadi menyenangkan, maka akan berdampak pada hasil kerja yang baik dan positif.

Dalam aspek *subjective well-being* terdapat aspek kognitif yang menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kepuasan hidup tinggi maka akan lebih puas dengan pekerjaannya. Namun, menurut Diener & Suh (dalam Lestari dan Hartati, 2017) *subjective well-being* merupakan emosi individu yang merasakan kepuasan terhadap aktivitasnya, sehingga apabila karyawan merasakan perasaan yang menyenangkan di kehidupan pribadinya maka akan membawa pengaruh yang baik untuk aktivitas yang lain seperti di pekerjaannya. Karyawan dengan kepuasan hidup yang tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dan mudah menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Selain itu, karyawan akan lebih aktif dan memiliki performa yang baik untuk menjaga kestabilan pekerjaannya. Myers & Diener (dalam Nisfiannor, 2004) menjelaskan bahwa individu dengan *subjective well-being* rendah cenderung memandang rendah hidupnya dan menganggap peristiwa yang terjadi sebagai hal yang tidak menyenangkan

sehingga akan timbul afeksi negatif yang tidak menyenangkan seperti takut, kuatir, gelisah, gugup, malu, bersalah, mudah tersinggung. Berdasarkan hal tersebut, terdapat 2 aspek dalam *work-life balance* yang memiliki keterkaitan dengan afeksi negatif dari *subjective well-being* yaitu *work interference with personal life (WIPL)* menjelaskan sejauh mana pekerjaan mempengaruhi kehidupan personal individu, misalnya individu yang bekerja mengalami kesulitan mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Sedangkan *personal life interference with work (PLIW)* juga menjelaskan sejauh mana kehidupan personal bisa mempengaruhi pekerjaannya, misalnya individu yang memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya maka akan menurunkan kinerja individu saat melakukan pekerjaannya. Hal tersebut yang menjadikan *subjective well-being* individu menjadi rendah sehingga memunculkan afeksi negatif yang berdampak pada pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Astuti & Nurwidawati, (2023) tentang “Hubungan *work-life balance* dengan *subjective well-being* pada mahasiswa yang bekerja part-time di surabaya” yang dilakukan terhadap 116 subjek. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan taraf signifikan sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,709. Hasil tersebut mengartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being* pada mahasiswa yang bekerja sistem part-time di kota surabaya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan hubungan yang erat antara kedua variabel tersebut yang artinya karyawan akan merasakan kepuasan hidup yang diinginkan apabila dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan kehidupan pribadi.

Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi skor *work-life balance* maka semakin tinggi juga skor *subjective well-being*, sebaliknya jika semakin rendah skor *work-life balance* maka semakin rendah pula skor *subjective well-being*.

Berdasarkan penelitian ini, diharapkan bagi karyawan untuk untuk lebih terlihat aktif dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan dan memperbaiki sensitifitas terhadap hal-hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaan.

Selain itu juga memahami bahwa kepuasan hidup atau perasaan bahagia akan berdampak terhadap perkembangan potensi diri supaya dapat bekerja secara maksimal. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar bisa mencapai kepuasan hidupnya dengan cara membuat *to do list* atau membuat catatan kegiatan sehari-hari, memanfaatkan waktu libur kerja dengan jalan-jalan atau menikmati hal-hal yang disukai.

Referensi

- Astuti, N. W., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan work life balance dengan subjective well-being pada mahasiswa yang bekerja part-time di surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 122-144. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.54197>
- Astuti, N. W., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan work life balance dengan subjective well-being pada mahasiswa yang bekerja part-time di surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 122-144. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.54197>
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness, and a Proposal for National Index. *American Psychologist*, 55, 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African journal of psychology*, 39(4), 391-406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 8(2), 88-94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- Idris, A. A., & Hasbiah, S. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(6), 1661-1668. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i6.897>
- Intani, Z. F., & Indati, A. (2019). Peranan wisdom terhadap subjective well-being pada dewasa awal. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 3(3), 141-150. [10.22146/gamajop.44105](https://doi.org/10.22146/gamajop.44105)

- Jasman, N. V., & Prsetya, B. E. A. (2023). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dan Subjective Well-Being Pada Anak Jalanan Di Kota Jayapura. *Media Bina Ilmiah*, 17(6), 1087-1098. <https://doi.org/10.33578/mbi.v17i6.234>
- Lestari, A., & Hartati, N. (2017). Hubungan self efficacy dengan subjective well being pada lansia yang tinggal di rumahnya sendiri. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 7(1), 12-23. <https://doi.org/10.24036/rapun.v7i1.6603>
- Nisfiannor, M., & Rostiana, T. P. (2004). Hubungan antara komitmen beragama dan subjective well-being pada remaja akhir di Universitas Tarumanagara. *Jurnal Psikologi Vol*, 2(1), 74.
- Nurjana, N. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(3), 95-106. <https://doi.org/10.22437/jdm.v10i3.19068>
- Nurliawati, I., & Kadiyono, A. L. (2022). Penggunaan Digital Berlebihan dan Kesejahteraan Subjektif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 291-314. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art6>
- Sucahyo, W. B. (2019). Transformational Leadership (TFL) dan Subjective Well-Being (SWB) pada Karyawan Produksi PT. X Salatiga. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 3(3), 213-226. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v3i3.2272>
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan antara career capital dan work-life balance pada karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 12(1), 13-22. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>
- Utomo, M. S. F. Hubungan Antara Kebersyukuran Dengan Subjective Well Being Pada Karyawan CV X. *WACANA*, 15(2), 107-122. <https://doi.org/10.20961/wacana.v15i2.72412>
- Wicaksana, S. A., Novasari, E. P., & Asrunputri, A. P. (2019). Gambaran Subjective Well Being Pada Tenaga Kerja Generasi Y. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 9(2), 217-228. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v9i2.2280>