

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Bekerja adalah suatu bentuk pemenuhan kebutuhan dari individu untuk membantu mereka menjalani kehidupan yang lebih memuaskan dari kehidupan sebelumnya. Bekerja bukan hanya mendapatkan uang atau memenuhi kebutuhan finansial saja melainkan dapat dijadikan salah satu bentuk dari karir (Muoniovaara & Turunen, 2015). Di era globalisasi saat ini sangat penting bagi organisasi untuk mencari dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka, sehingga hal ini dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan mencegah dari kerugian. Untuk memenuhi tujuan organisasi, pegawai perlu bekerja secara maksimal dengan kesejahteraan psikologis yang baik untuk menjadi lebih aktif, responsif dan kompeten sehingga merasa puas dalam kehidupan kerja dan pribadi mereka (Onwuamaegbu & Agbor, 2023).

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) di Indonesia telah menjadi isu yang krusial dan telah mendapatkan perhatian lebih bagi perusahaan maupun instansi. *Work-life balance* mengacu pada kemampuan individu untuk membagi waktu dan energi antara pekerjaan profesional dan kehidupan pribadi secara harmonis. Ketidakseimbangan dalam kedua aspek ini sering kali berdampak signifikan pada kesejahteraan psikologis seseorang.

*Work life balance* mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengatur jam kerja mereka secara fleksibel antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kehidupan pribadi individu mencakup keluarga, minat dan bakat, hobi serta aspek lain yang berkaitan dengan kehidupan pribadi individu. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik melalui menyeimbangkan tanggung jawab dan tuntutan di tempat kerja dan keluarga. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan individu dan memberikan manfaat bagi perusahaan (Nur & Prestiana, 2019).

Dalam *work life balance* seseorang berperan penting dalam hal waktu serta keterlibatan psikologis dengan peran yang diambil dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mencegah terjadinya konflik antar peran. Seseorang yang menjalani kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi merupakan individu yang cenderung lebih memperhatikan kondisi *psychological well being* nya dibandingkan mendapatkan keuntungan yang bersifat material (Saina et al., 2016). Pekerja yang berupaya mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sering menghadapi konflik, seperti konflik peran antara tanggung jawab keluarga dan tugas pekerjaan. Mereka harus menjalankan peran sebagai anggota keluarga dengan tugas dan tanggung jawab tertentu, sementara juga memenuhi peran sebagai pekerja. Tidak semua orang dapat menerapkan prinsip *work life balance* dalam kehidupannya dikarenakan mereka mungkin tidak sepenuhnya memahami kebutuhan dan tujuan hidup mereka, serta keputusan yang mereka ambil. Orang-orang yang menganut prinsip keseimbangan kehidupan kerja secara konsisten menunjukkan keharmonisan, kebahagiaan, ketenangan, dan berkurangnya kemungkinan konflik antara kehidupan pribadi dan karier mereka. Pekerja yang mampu mencapai *work-life balance* yang baik cenderung lebih produktif, puas dengan pekerjaan, dan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan berbagai masalah psikologis, termasuk stres, kecemasan, depresi, dan *burnout* (Greenhaus et al., 2003).

Pekerja seringkali mengalami perubahan dan terus berkembang. Para pekerja dituntut untuk mempertahankan kualitas kerja yang tinggi dengan meningkatkan efisiensi dan produktivitas di tengah situasi yang penuh dengan ketidakpastian dan perubahan, sehingga membuat pekerja mengalami peningkatan tekanan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan dan bertambahnya waktu jam bekerja membuat pekerja sulit untuk menyisihkan waktu untuk kehidupan pribadi dan keluarga sehingga menyebabkan stres dan kelelahan. Selain itu kurangnya kontrol atas pekerjaan dapat menimbulkan permasalahan yaitu pekerja yang merasa tidak memiliki kontrol atas beban kerja dan jadwal mereka sering kali merasa stres dan tidak puas sehingga sulit untuk mencapai *work life balance*, jika hal ini dibiarkan tanpa perhatian dari manajemen dapat memperburuk *work life balance* dan

mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis pekerja (Maryatmi, 2021). Para pekerja yang memiliki *work life balance* yang rendah mengalami efek negatif baik dalam kehidupan sosial maupun kehidupan pekerjaannya, hal ini sesuai dengan penelitian Gnanadhas & Raya (2013) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki *work life balance* rendah cenderung memiliki masalah kesehatan dan cenderung menyebabkan produktivitas dan efektivitas pekerja semakin buruk. Hal ini dapat mengganggu peran dan tanggung jawab mereka dalam kehidupan sehari-hari.

Setiap pekerja memiliki *work life balance* yang berbeda-beda, hal ini bersifat subjektif. Banyaknya tuntutan dari keluarga dan pekerjaan bisa menimbulkan konflik ketika satu peran membutuhkan waktu dan perhatian yang rumit, sehingga kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran lainnya, hal ini berdampak signifikan terhadap pekerja sehingga memiliki *work life balance* yang rendah serta mengalami depresi dan tekanan, produktivitas yang rendah, kualitas pekerjaan yang buruk, ketidakhadiran yang tinggi dan *turnover* pada karyawan (John et al., 2020). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilkinson (2013) yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dan *psychological well being*, yaitu individu yang merasa kehidupan dan pekerjaannya tidak seimbang memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah.

Untuk meningkatkan seseorang dapat menjadi pegawai yang produktif, organisasi harus memperhatikan beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif dengan menciptakan rasa aman dan nyaman, memiliki kesehatan fisik dan psikologis yang baik, serta mendapatkan dukungan dan motivasi dari keluarga. *Psychological well being* yang dimiliki oleh para pegawai tidaklah sama meskipun bekerja di satu organisasi yang sama, hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga menyebabkan perbedaan dalam kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh setiap pegawai (Ryff, 2013).

Hampir seluruh pekerja menghabiskan sepertiga hingga separuh waktunya di tempat kerja. Dua masalah utama dalam kehidupan pekerja yang dialami oleh pria dan wanita yang bekerja adalah pekerjaan dan keluarga (Nugraha & Kustanti, 2018). Faktor dalam pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi dan sebaliknya faktor dalam kehidupan pribadi akan mempengaruhi pekerjaan (Aycan

& Eskin, 2005). Idealnya setiap pekerja memiliki keseimbangan yang berkaitan dengan perannya dalam pekerjaan, keluarga, sosial dan juga untuk dirinya sendiri. keseimbangan akan membuat pekerja dapat menjalani berbagai peran dalam kehidupan pekerjaan maupun pribadi dengan baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan yaitu memiliki semangat bekerja yang tinggi sehingga dapat membuat pekerja menjadi pribadi yang positif dan produktivitas meningkat. Selain itu dampak positif yang ditimbulkan yaitu memiliki kesejahteraan psikologis yang baik.

Salah satu faktor yang mendukung kesejahteraan psikologis adalah *work life balance*. Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati & Lie (2020) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan dan kerja.

*Psychological well being* adalah perwujudan penuh potensi psikologis seseorang, ini adalah kondisi dimana seseorang menerima kelebihan dan kekurangan diri, memiliki tujuan hidup yang jelas, menjaga hubungan baik dengan orang lain, mandiri dan memiliki kontrol atas lingkungannya sendiri (Ryff, 1995). *Psychological well being* sangat penting bagi organisasi dan pekerja, menurut Harter et al. (2002) mengungkapkan bahwa karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung bekerja secara kooperatif dan menawarkan bantuan kepada rekan kerja. Mencapai kesejahteraan individu juga diyakini dapat meningkatkan komitmen, produktivitas kerja dan hubungan dengan rekan kerja (Horn et al., 2010).

*Psychological well being* mempunyai peran utama dalam mempengaruhi kinerja individu, hal ini meliputi rasa kenyamanan dan memberikan kesempatan individu untuk lebih berkembang dalam bidang pekerjaannya. Selain itu *psychological well being* berperan penting dalam proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Individu yang memiliki *psychological well being* yang positif maka memiliki hasil kerja yang positif (Rahama & Izzati, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wright & Cropanzano (2014) mengenai kesejahteraan psikologis memiliki hubungan positif dengan tingkat performa kerja seseorang, yang artinya semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada seseorang

maka semakin tinggi pula tingkat performa kerja yang dilakukan. Memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan merupakan hal utama yang harus dilakukan oleh perusahaan hal ini berkaitan pada perilaku pekerja dalam mengambil keputusan serta interaksi dengan rekan kerja lainnya. pekerja yang bekerja di suatu perusahaan tertentu, dituntut untuk meningkatkan kualitasnya dalam bidang kemampuan maupun keterampilan agar layak untuk bersaing dengan pekerja lainnya, dengan cara melatih kemampuan secara maksimal.

Individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi mengalami kebahagiaan yang lebih besar dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya, oleh karena itu memenuhi kebutuhan kesejahteraan di tempat kerja sangat penting bagi individu. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan mempunyai kesehatan mental dan fisik yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki kesejahteraan yang rendah (Ryff & Singer, 2002).

Namun apa yang seharusnya terjadi tidak selalu sama dengan kenyataannya. Masih banyak individu yang memiliki *psychological well being* yang rendah dikarenakan adanya ketidakseimbangan dalam hal mengatur antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Pada tahun 2014 terdapat sebuah survei terhadap 17.623 partisipan terkait kepuasan kerja, sebanyak 85% partisipan mengatakan tidak memiliki *work life balance*. Dalam sebuah survei lain yang mengikutsertakan 500 responden indonesia yang diwawancarai secara online, ditemukan bahwa 24% responden menganggap *work life balance* sebagai perhatian utama sebagai masalah utama. Selain itu 31% dari responden mengatakan bahwa keadaan ekonomi mereka adalah masalah utama (Pwc Indonesia, 2018).

Hasil survei awal yang dilakukan oleh penulis dengan menyebar kuesioner melalui *google form* dengan 30 responden dan melakukan wawancara, menyatakan bahwa responden merasa tidak puas dengan *psychological well being* dalam kehidupannya dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada hasil penelitian awal *work life balance* di temukan bahwa responden yang bekerja melebihi jam kerjanya (18 orang), yang tidak mengabaikan kebutuhan pribadi meskipun terdapat tuntutan kerja (11 orang). Menurut Kim

(2014) pekerja yang memiliki *work life balance* yang rendah memiliki ciri-ciri seperti, pertama pekerja mengalami penurunan kinerja yaitu penurunan kinerja kerja pekerja merasa terbebani oleh tanggung jawab kerja, memiliki stres pekerjaan menjadi salah satu penurunan kinerja yaitu tingkat stres pekerjaan yang tinggi karena tuntutan pekerjaan yang tidak realistis dan kurangnya dukungan dari atasan, kedua pekerja menghabiskan waktu kerja yang panjang yaitu jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel yang mengganggu waktu untuk kegiatan pribadi dan keluarga, ketiga pekerja memiliki kepuasan hidup yang rendah yaitu pekerja merasa tidak puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan komitmen organisasi yang rendah yaitu pekerja menunjukkan tingkat komitmen yang lebih rendah terhadap organisasi karena merasa kurang di dukung dalam mencapai keseimbangan kehidupan dan kerja.

Sedangkan pada penelitian awal terkait *psychological well being* ditemukan bahwa responden merasa puas terlibat dengan pekerjaan yang dijalannya (10 orang), yang menyatakan puas dengan kesejahteraan di tempat bekerja (10 Orang) dan yang merasa bahwa hidupnya tidak bahagia (19 orang). Menurut Chen et al. (2022) pekerja yang memiliki *psychological well being* rendah memiliki ciri-ciri seperti, pertama memiliki perasaan tertekan atau depresi yaitu seseorang mudah merasa sedih, murung, putus asa serta kehilangan minat atau kesenangan dalam aktivitas yang sebelumnya dinikmati, kedua mengalami stres berlebihan yaitu seseorang merasa cemas atau khawatir secara berlebihan tentang berbagai hal dan mengalami kesulitan untuk menenangkan pikiran, ketiga rasa kelelahan dan kelemahan yaitu seseorang merasa lelah secara konstan meskipun sudah cukup istirahat, kehilangan energi atau motivasi, keempat memiliki gangguan emosi yaitu seseorang mudah merasa marah, mudah tersinggung atau frustrasi, perubahan suasana hati yang tiba-tiba dan tidak terduga, kelima terjadi penurunan kinerja yaitu seseorang kesulitan dalam fokus atau berkonsentrasi pada tugas-tugas, penurunan produktivitas di tempat kerja, keenam memiliki masalah sosial yaitu seseorang menarik diri dari teman dan keluarga, menghindari aktivitas sosial, merasa kesepian atau tidak ada dukungan sosial, ketujuh memiliki kesulitan dalam

mengambil keputusan yaitu seseorang merasa bingung atau ragu-ragu dalam membuat keputusan, menghindari tanggung jawab atau tugas yang menantang.

Untuk memperkuat hasil penelitian ini, penulis melakukan wawancara terkait *work life balance* dan *psychological well being* pada tiga responden yang berbeda. Berikut hasil wawancara tiga responden tersebut :

“ Saya bekerja sebagai administrasi di sebuah perusahaan swasta dan saya merupakan sumber penghasilan utama di keluarga. Pekerjaan ini sudah saya jalani selama 6 tahun lebih dan memiliki tantangan tersendiri bagi saya contohnya seperti beban kerja yang sangat berat dan mengharuskan saya lembur sehingga saya tidak punya waktu untuk diri sendiri dan selalu merasa lelah. Dampak yang ditimbulkan berupa saya sering merasa lelah, cemas dan tertekan. Terkadang saya merasa putus asa karena merasa tidak memiliki waktu untuk beristirahat atau bersenang-senang untuk melakukan hobi atau aktivitas yang saya sukai ”, ( E, 28 Tahun ).

“ Saya R usia 34 Tahun bekerja sebagai operator mesin di sebuah perusahaan X selama 8 tahun. Saat ini saya merasa bahwa pekerjaan saya sangat monoton dan tidak ada peluang untuk berkembang, saat ini saya memiliki gaji yang kecil dan mengharuskan saya untuk memikirkan kebutuhan orangtua saya setiap hari membuat saya merasa stres dan cemas tentang masa depan dan kesehatan orangtua saya. Saya merasa tertekan karena memikirkan bagaimana cara memenuhi kebutuhan sehari-hari dan saya juga merasa kesepian karena tidak punya waktu untuk bersosialisasi dengan teman-teman “, ( R, 34 Tahun ).

“ Saya bekerja sebagai guru paud yang sudah bekerja selama 3 tahun. Saat ini saya merasa pekerjaan saya terlalu menuntut saya dimulai dari mempersiapkan materi pelajaran, mengajar dan juga mengurus keperluan lainnya sehingga saya merasa terbebani. Saya sering merasakan kelelahan dan stres selain itu saya jarang memiliki waktu untuk diri sendiri atau melakukan hal-hal yang saya sukai, kadang-kadang saya merasa putus asa dan tidak tahu bagaimana cara mengatasi permasalahan ini “, ( TS, 26 Tahun ).

Dalam hasil survei awal dan wawancara tersebut menunjukkan adanya permasalahan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja di kecamatan babelan.

Penulis memilih pekerja di kecamatan babelan karena, kecamatan babelan merupakan bagian dari kabupaten bekasi yang terletak di provinsi jawa barat. Data statistik dari bps.co.id (2020) melakukan survei angkatan kerja menunjukkan bahwa kabupaten bekasi memiliki penduduk dengan pekerja terbanyak dengan persentase 88,46% yang dimana kecamatan babelan termasuk didalamnya. Selain itu alasan penulis memilih lokasi penelitian di kecamatan babelan karena, memiliki penduduk usia pekerja terbanyak. Pada kecamatan babelan terdapat pekerja yang menghabiskan selama satu minggu untuk bekerja dan mayoritas penduduk memiliki pekerjaan sebagai buruh atau karyawan dikarenakan letak lokasi kecamatan babelan berdekatan kabupaten bekasi yang dimana terdapat banyak kawasan industri dan konstruksi (Purwanto, 2021).

Oleh karena itu penulis menggunakan responden di kecamatan babelan khususnya para pekerja untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *work life balance* dengan *psychological well being*.

Penelitian ini dilakukan karena mengingat pentingnya *work life balance* yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mempengaruhi tingkat *psychological well being*. Maka dari itu berdasarkan paparan terkait fenomena permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan *Psychological Well Being* Pada Pekerja Di Wilayah Kecamatan Babelan.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang dalam penelitian ini, maka penulis meninjau beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kaitan dengan variabel penelitian serta dapat dijadikan rujukan mengenai *work life balance* dan *psychological well being*. Dalam rumusan masalah terdapat beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut :

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Safitri & Anisah (2022) dengan judul “ Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Kecerdasan Emosional dan *Work Life Balance* Pada Tenaga Kesehatan Wanita yang Menjalani Peran Ganda “ menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *work life balance* dengan Kesejahteraan Psikologis, hal ini memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,712

yang artinya semakin tinggi tingkat *work life balance* maka akan semakin tinggi pula Kesejahteraan Psikologis dan sebaliknya jika *work life balance* yang rendah maka semakin rendah tingkat Kesejahteraan psikologis yang dimiliki. Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan jumlah responden sebanyak 32 orang dengan kriteria 25-40 tahun, sudah menikah dan memiliki anak.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Dewi et al. (2022) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Psychological Well Being* Wanita yang bekerja “ menunjukkan bahwa ada hubungan linear antara *work life balance* terhadap *psychological well being*, hal ini memiliki nilai *Sig deviation from linearity* sebesar 0,956 yang artinya semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin tinggi pula *psychological well being* nya dan sebaliknya jika semakin rendah *work life balance* maka akan semakin rendah *psychological well being*. Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan jumlah responden sebanyak 100 orang dengan kriteria 20-30 tahun dan memiliki pekerjaan.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Rakhman & Suhana (2023) dengan judul “ Hubungan *Psychological Well Being* Dengan *Work Life Balance* Pada Dosen Unisba” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well being* dengan *work life balance* dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,506 yaitu tingkat kekuatan korelasi antara dua variabel tergolong sedang sehingga koefisien korelasi bernilai positif yang artinya semakin tinggi tingkat *psychological well being* maka akan semakin tinggi pula *work life balance* nya dan sebaliknya jika *psychological well being* yang rendah maka semakin rendah *work life balance* nya. Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan jumlah responden sebanyak 84 orang menggunakan alat ukur berupa kuesioner *work life balance* milik Fisher et al. (2009) dan *psychological well being* milik Ryff (1989).

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Rejeki et al. (2021) dengan judul “ Peran *Work Life Balance* Terhadap *Psychological Well Being* Pegawai Yang Bekerja Selama New Normal Covid 19 “ menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well being* dengan nilai signifikan .001 ( $p < .05$ ) dan perhitungan nilai *R-square* sebesar .094 (94%) yang

artinya *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *psychological well being* sebesar 9,4% sedangkan 90,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Penelitian ini menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan *Purposive Sampling*. Dalam penelitian ini terdapat 123 responden.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Dirfa & Prasetya (2019) dengan judul “ Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan *Psychological Well Being* Pada Dosen Wanita di Perguruan Tinggi Salatiga “ menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *work life balance* terhadap *psychological well being* dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) artinya semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin tinggi *psychological well being* dan sebaliknya jika semakin rendah *work life balance* maka *psychological well being* nya akan rendah. Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan jumlah responden sebanyak 40 orang.

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas peneliti ingin mengetahui apakah ada Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan *Psychological Well Being* Pada Pekerja Di Wilayah Kecamatan Babelan.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan *Psychological Well Being* Pada Pekerja Di Wilayah Kecamatan Babelan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi mengenai pengetahuan dan wawasan terhadap dua bidang ilmu psikologi yaitu psikologi positif mengenai *psychological well being* dan psikologi industri dan organisasi mengenai *work life balance*. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi bagi peneliti yang akan meneliti lebih dalam mengenai *work life balance* dan *psychological well being*.

### 1.4.2. Manfaat Praktis

#### a. Organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya *work life balance* guna mencapai tujuan utama dalam sebuah instansi atau organisasi.

#### b. Pekerja

Dapat meningkatkan kesadaran pekerja untuk menerapkan *work life balance* dalam kehidupan sehari-hari sehingga memiliki *psychological well being* yang baik.

