



Pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance* melalui *psychological well-being*

Dita Ayu Indra Wati^{1*}, Budiono¹

Universitas Negeri Surabaya¹

*Email korespondensi: ditaayu.20134@mhs.unesa.ac.id

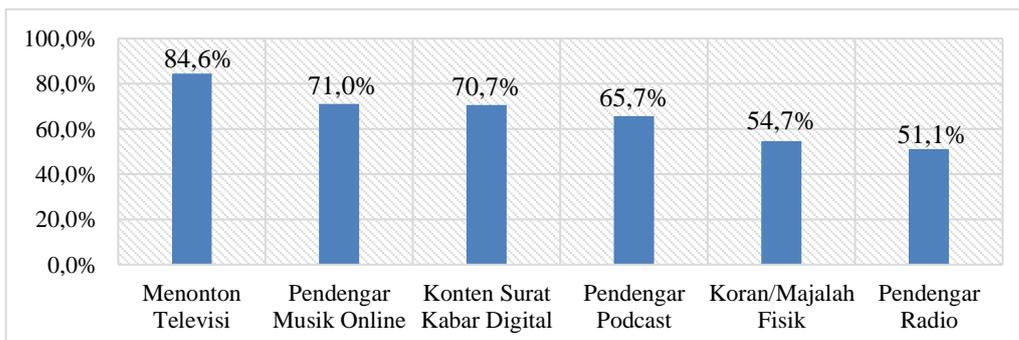
Abstract

This research, with practical implications that can empower and motivate organizations, aims to determine and explain the influence of work-life balance on employee performance through psychological well-being. Using quantitative methods, the study employed a non-probability sampling technique with a purposive sampling type, resulting in a sample of 41 respondents. The statistical analysis used was the Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS) with SmartPLS 3.2.9 software. The results of this study reveal that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work-life balance has a positive and significant effect on psychological well-being, which in turn has a positive and significant effect on employee performance. In the analysis of indirect effect, psychological well-being is found to mediate the influence of work-life balance on employee performance. This research underscores the practical implications of ensuring work-life balance, as it can reduce stress, maintain psychological well-being, and improve employee performance, thereby empowering and motivating organizations to prioritize work-life balance.

Keywords: employee performance; psychological well-being; work-life balance.

PENDAHULUAN

Radio saat ini kehilangan posisinya sebagai media favorit di tengah masyarakat. Meskipun penyiar radio telah menghadirkan konten yang semakin beragam dan modern, upaya adaptasi yang dilakukan belum mampu mengembalikan popularitasnya seperti dulu. Pergeseran budaya dalam menikmati berita dan hiburan kini lebih condong ke platform digital yang menawarkan fleksibilitas, personalisasi, dan interaktivitas yang lebih tinggi. Perubahan perilaku konsumen dan pesatnya perkembangan teknologi telah memengaruhi cara pandang terhadap media, termasuk radio, sehingga menjadikannya kurang relevan dibandingkan era sebelumnya. Upaya yang ada hingga kini belum cukup kuat untuk bersaing di tengah dominasi platform digital. Maswar (2024) dalam beritanya melalui laman Radio Republik Indonesia (RRI) yang menunjukkan bahwa pendengar radio menempati angka terendah dari media lainnya untuk akses berita maupun hiburan di Indonesia.



Sumber: Radio Republik Indonesia

Gambar 1. DATA PENGGUNAAN MEDIA-MEDIA DI INDONESIA TAHUN 2023

Berdasarkan data Radio Republik Indonesia (RRI) yang dikumpulkan dari Januari hingga Desember 2023 terhadap pengguna media berusia 16-64 tahun, terjadi pergeseran konsumsi media. Televisi masih dominan dengan 84,6% penonton, diikuti *platform* musik *online* (71%), koran dan majalah online (70,7%), serta *podcast* di media sosial (65,7%). Pendengar radio hanya mencapai 51,1%, bahkan lebih rendah dibandingkan pengguna koran atau majalah fisik (54,7%). Data ini mencerminkan pergeseran preferensi masyarakat menuju media yang lebih modern dan *digital*.

Radio tetap memiliki audiens setia, terutama di kalangan pendengar yang mengaksesnya saat berada di mobil atau tempat kerja. Namun, inovasi dan adaptasi yang lebih intensif diperlukan untuk bersaing dengan platform digital yang semakin mendominasi. Data dari salah satu stasiun radio di Surabaya menunjukkan bahwa jumlah pendengar radio mengalami fluktuasi selama periode 2014 hingga 2023, mencerminkan dinamika daya tarik konten yang disajikan. Kinerja karyawan di stasiun radio dapat diukur melalui jumlah pendengar, yang mencerminkan keberhasilan tim produksi dalam merancang dan menyajikan program yang relevan dan menarik (Sari *et al.*, 2021). Selain itu, keberlanjutan bisnis radio juga sangat bergantung pada jumlah iklan dan *podcast* yang mampu menarik perhatian audiens. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan kinerja karyawan untuk memperkuat performa tim di stasiun radio (Shin dan Konrad, 2017). Hal ini mencakup kemampuan menyampaikan informasi yang akurat, terpercaya, dan mampu menarik perhatian publik, sehingga meningkatkan daya tarik radio di tengah persaingan media yang semakin ketat.

Kinerja karyawan di stasiun radio juga tercermin dari tingkat kepuasan pendengar yang diperoleh melalui umpan balik masyarakat. Octaviani dan Dinero (2023) menekankan bahwa keberhasilan karyawan radio sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam menyajikan informasi yang relevan, menciptakan kepuasan melalui pengalaman mendengarkan, membuka ruang interaksi dua arah dengan pendengar, dan memberikan hiburan yang berkualitas. Profesionalisme tim produksi memegang peran utama dalam memenuhi ekspektasi audiens, yang pada akhirnya dapat memperkuat daya saing radio. Pendekatan yang berorientasi pada kepuasan pendengar ini diharapkan mampu menjawab tantangan persaingan dengan platform digital dan membawa radio tetap relevan di era modern.

Observasi awal dilakukan pada salah satu stasiun radio di Surabaya untuk mengidentifikasi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa sebagian karyawan menunjukkan kinerja yang rendah. Beberapa karyawan menghadapi kesulitan dalam mengelola beban kerja yang berlebihan, yang berdampak pada penurunan efektivitas kerja mereka. Selain itu, laporan kehadiran menunjukkan adanya masalah kedisiplinan, seperti kebiasaan datang terlambat, yang mencerminkan kurangnya komitmen terhadap waktu kerja. Hasil observasi juga mengungkapkan bahwa produktivitas karyawan menurun, sebagian besar disebabkan oleh kurangnya waktu untuk keluarga atau kegiatan rekreatif yang dapat membantu keseimbangan kerja dan kehidupan. Kesulitan dalam manajemen waktu juga menjadi salah satu faktor yang menghambat kinerja optimal. Hal ini memberikan gambaran yang jelas mengenai tantangan yang dihadapi karyawan stasiun radio dan menegaskan pentingnya langkah-langkah strategis untuk mengatasi masalah ini dan meningkatkan performa tim.

Penting bagi karyawan untuk menyeimbangkan peran di kantor dan kehidupan sosial guna mencegah stres kerja (Mungania *et al.*, 2016). Strategi *work-life balance* yang tepat dapat membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik sangat penting bagi karyawan dan memengaruhi kinerja mereka (Stankevičienė *et al.*, 2021). Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi berhasil meningkatkan kinerjanya (Dousin *et al.*, 2019). Keseimbangan ini terbukti meningkatkan kinerja di berbagai industri (Soomro *et al.*, 2018; Johari *et al.*, 2018), meskipun ada juga penelitian yang menunjukkan sebaliknya (Lubis *et al.*, 2023; Ardiansyah dan Surjanti, 2020). Dengan demikian, *work-life balance* berperan penting dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan, dimana faktor ini dapat memperkuat kinerja dan mengurangi tingkat stres.

Di stasiun radio yang beroperasi selama 24 jam, penting untuk memperhatikan *psychological well-being* karyawan. *Psychological well-being* yang baik adalah kunci untuk efektivitas dan produktivitas jangka

panjang organisasi, berkontribusi pada kesuksesan profesional, pendapatan, loyalitas, dan kinerja karyawan Stankevičienė *et al.* (2021). Tingginya kuantitas pekerjaan dan jumlah karyawan terbatas divisi produksi menyebabkan beberapa tantangan yang dihadapi. Hal ini menyulitkan karyawan yang telah berkeluarga untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga. Ketidakseimbangan ini berdampak negatif pada kinerja (Kochhar dan Aranha, 2019). Dalam hal ini, *psychological well-being* bertindak sebagai mediator yang menghubungkan beban kerja tinggi dengan kinerja karyawan, membantu karyawan dalam mengelola stress dan mengatasi tekanan yang dihadapi.

Peneliti menemukan bahwa karyawan divisi produksi stasiun radio ini memiliki beban kerja lebih tinggi dibandingkan divisi lainnya, terutama karena tuntutan mengejar target siaran dan jam tayang yang harus tepat waktu terutama karyawan yang telah menikah mengalami kesulitan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga, karena tuntutan pekerjaan yang memerlukan kesiapsiagaan terus-menerus. Selain itu, proporsi karyawan perempuan divisi produksi lebih tinggi, sehingga kelelahan dan stres lebih sering dialami, terutama saat menangani ribuan pesan dan panggilan setiap hari. Beban kerja juga meningkat signifikan selama acara besar, menyebabkan ketidakseimbangan *Work-life balance* yang berdampak pada *psychological well-being* karyawan. Fenomena ini sesuai dengan temuan Kochhar dan Aranha (2019) yang menunjukkan bahwa konflik antara kehidupan kerja dan pribadi berdampak buruk pada kinerja karyawan perempuan.

Hasil wawancara dengan Bapak FY sebagai penyiar sekaligus *music director* menunjukkan bahwa karyawan divisi produksi sering mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang berpotensi menurunkan kualitas konten yang dihasilkan dan kinerja keseluruhan. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan mental karyawan karena *psychological well-being* yang baik meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja. Penelitian sebelumnya oleh Stankevičienė *et al.* (2021) dan Rejeki *et al.* (2021) menunjukkan bahwa *Work-life balance* yang baik berdampak positif pada *psychological well-being* dan *employee performance*, meskipun beberapa studi seperti oleh Lubis dan Maryanti (2023) dan Ardiansyah dan Surjanti (2020) menemukan hasil yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memahami dampak spesifik jadwal kerja di stasiun radio ini terhadap *employee performance* dan *psychological well-being* mereka.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work-life balance

Work-life balance adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta hubungan antara keduanya. Keseimbangan ini mengurangi risiko stres, kelelahan, dan cuti sakit serta meningkatkan kesejahteraan individu (Poulose dan Sudarsan, 2017). Karyawan yang mencapai *work-life balance* dapat memulihkan diri dari pekerjaan dengan menghabiskan waktu bersama keluarga dan teman atau melakukan aktivitas lain seperti beristirahat di rumah. Ini juga mencakup kemampuan seseorang untuk memiliki waktu dan energi untuk keperluan lain sehingga kehidupan sehari-hari dapat berjalan dengan baik. Grzywacz dan Carlson (2007) mendefinisikan keseimbangan pekerjaan-kehidupan pribadi sebagai keadaan di mana individu dapat memenuhi harapan yang telah disepakati dalam peran di pekerjaan dan keluarga. Delecta (2011) menggambarkan keseimbangan ini sebagai kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan serta kewajiban di luar pekerjaan dan keluarga. Mengukur *Work-life balance* menurut Greenhaus *et al.* (2003) menggunakan tiga indikator yaitu keseimbangan waktu, yang berkaitan dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan beraktivitas di luar pekerjaan; keseimbangan keterlibatan, yang mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis, komitmen, dan dedikasi dalam pekerjaan dan kegiatan lain; serta keseimbangan kepuasan, yang mengukur tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan yang saling memengaruhi.

Psychological well-being

Psychological well-being (PWB) adalah kemampuan seseorang untuk mengelola diri dalam berbagai kondisi dan memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan, yang tinggi ketika merasa puas dengan hidup, mampu menghadapi pengalaman buruk, menjalin hubungan positif, mengendalikan lingkungan, memiliki tujuan hidup jelas, dan terus mengembangkan diri (Ryff, 1989). *Psychological well-being* di tempat kerja, menurut Rahayu dan Salendu (2018), adalah kondisi di mana karyawan memiliki motivasi, keterlibatan, dan energi positif saat bekerja. Seligman *et al.* (2005) mengembangkan teori PERMA (*Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishments*) yang menekankan pentingnya keseimbangan emosi positif dan negatif serta tindakan positif untuk mencapai kebahagiaan dan *psychological well-being*. Menurut Ryff (2014) *psychological well-being* adalah konsep kesehatan psikologis optimal yang ditandai dengan pemenuhan standar keberfungsian psikologis positif, fokus pada pertumbuhan dan perkembangan pribadi berkelanjutan. Ryff (2014) mengukur *psychological well-being* melalui enam aspek: penerimaan diri, hubungan baik dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi, yang mencakup kemampuan menerima diri sendiri, membangun hubungan positif, membuat keputusan otonom, mengendalikan lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan mengembangkan potensi diri.

Employee performance

Employee performance atau kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang mencakup pencapaian tugas dan tanggung jawab individu dalam organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, serta mencerminkan potensi dan kompetensi yang dimiliki (Nilawati, 2014). Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja dapat diukur sebagai hasil akhir dari semua aktivitas kerja yang dilakukan, yang dievaluasi untuk menilai sejauh mana individu mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan indikator yang diadopsi dari penelitian Wijaya dan Andreani (2015) untuk mengukur *employee performance*, seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu pekerjaan, kehadiran, dan kemampuan kerja sama dalam lingkungan kerja.

Pengaruh antar Variabel

Berdasarkan pendekatan *attitude-behavior theory* yang dijelaskan oleh Ajzen (1991) sebagaimana yang diuraikan dalam penelitian Oluwafemi (2013), sikap kerja karyawan dipengaruhi oleh kepercayaan mereka terhadap aspek-aspek di dalam perusahaan tempat mereka bekerja, termasuk persepsi terhadap kondisi perusahaan terkait *Work-life balance*. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dianggap krusial untuk meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat memperbaiki *employee performance* (Soomro *et al.*, 2018). Temuan dari Victoria *et al.* (2019) menyoroti bahwa ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan kelelahan kerja, mengakibatkan penurunan kinerja karena konflik peran antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang tidak seimbang. Dalam konteks ini, karyawan yang dapat mencapai keseimbangan yang baik antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan hasil kinerja yang lebih baik, sejalan dengan temuan dari Fotiadis *et al.* (2019) dan Wei & Ye (2022) yang menguatkan bahwa *Work-life balance* berkontribusi positif terhadap *employee performance*.

H1: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Teori peran yang dikemukakan Suhardono (1994) dalam (Balqis *et al.*, 2021), karyawan yang menjalankan dua peran memiliki jumlah waktu dan energi yang terbatas yang harus didistribusikan antara peran-peran yang berbeda dalam kehidupan mereka, baik di tempat kerja maupun di kehidupan luar kerja. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan tekanan berlebih, seperti kelelahan, stres dan konflik baik di tempat kerja maupun di rumah. Ketika beban kerja terlalu berat atau waktu untuk kehidupan pribadi terbatas, karyawan akan merasa terbebani yang berujung pada menurunnya kualitas

hidup. Akibatnya, *psychological well-being* yang dapat meliputi kepuasan hidup, kebahagiaan dan kestabilan emosional dapat terganggu (Chen *et al.*, 2022). Suhardono (1994) dalam (Balqis *et al.*, 2021) menyatakan bahwa karyawan dengan dua peran memiliki waktu dan energi terbatas, menyebabkan konflik peran, stres, dan kelelahan yang memengaruhi kesejahteraan karyawan (Yang *et al.*, 2018). Ketidakseimbangan ini dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan *employee performance* (Wei dan Ye, 2022). Rejeki *et al.* (2021) serta penelitian lainnya menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *psychological well-being* (Gudep, 2019; Barnett *et al.*, 2019; Shui *et al.*, 2020).

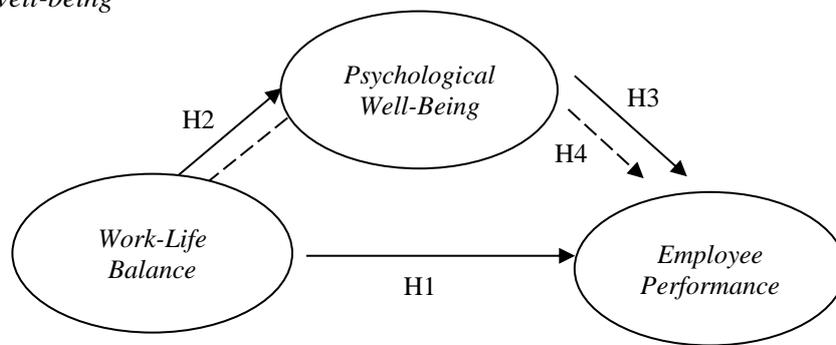
H2: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *psychological well-being*.

Psychological well-being membantu karyawan mengelola konflik dan menyampaikan ide, meningkatkan kinerja mereka (Obrenovic *et al.*, 2020). Karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi cenderung lebih berenergi dalam bekerja, namun kebijakan sosial yang meningkatkan beban kerja dapat menurunkan kinerja jika tidak dikelola dengan baik (van Woerkom *et al.*, 2016). Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa kurangnya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mental karyawan dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas (Carvalho *et al.*, 2018). Hal ini relevan dengan yang dirasakan oleh karyawan di stasiun radio dimana stasiun beroperasi selama 24 jam yang memberikan perhatian yang lebih terhadap kesejahteraan psikologis karyawan untuk efektivitas jangka panjang dan produktivitas perusahaan (Stankevičienė *et al.*, 2021). Jumlah karyawan yang terbatas di bagian produksi, tingginya beban kerja dapat menciptakan tantangan signifikan yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka. Kurangnya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mental karyawan menyebabkan stres dan menurunkan kinerja serta produktivitas Carvalho *et al.* (2018). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia dan sehat cenderung berkinerja lebih baik (Huang *et al.*, 2016).

H3: *Psychological well-being* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan meningkatkan kinerja melalui lingkungan kerja yang mendukung dan fleksibel, yang berdampak positif pada *psychological well-being* mereka (Greenhaus dan Powell, 2006), Karyawan yang bahagia dan produktif memiliki kondisi psikologis yang baik, berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Psikologis yang dirasakan karyawan ketika merasakan emosi yang positif karena keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat meningkatkan *mood* dan *engagement* karyawan. Emosi positif ini dapat berfungsi sebagai penambah motivasi, energi dan fokus yang secara langsung mempengaruhi hasil pekerjaan (Kartono, 2017). Kemampuan perusahaan dalam mengurangi konflik antara kehidupan kerja dan pribadi menciptakan kondisi psikologis positif yang meningkatkan kinerja karyawan (Hao *et al.*, 2015). Menurut affective event theory (AET) oleh Weiss dan Cropanzano (1996), emosi positif dari keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi meningkatkan *psychological well-being* dan *employee performance*. Haider *et al.* (2018) menunjukkan bahwa *psychological well-being* dapat memediasi pengaruh *Work-life balance* terhadap *employee performance*, dimana karyawan yang seimbang secara psikologis cenderung memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

H4: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee performance* melalui *psychological well-being*.



Gambar 2. KERANGKA KONSEPTUAL

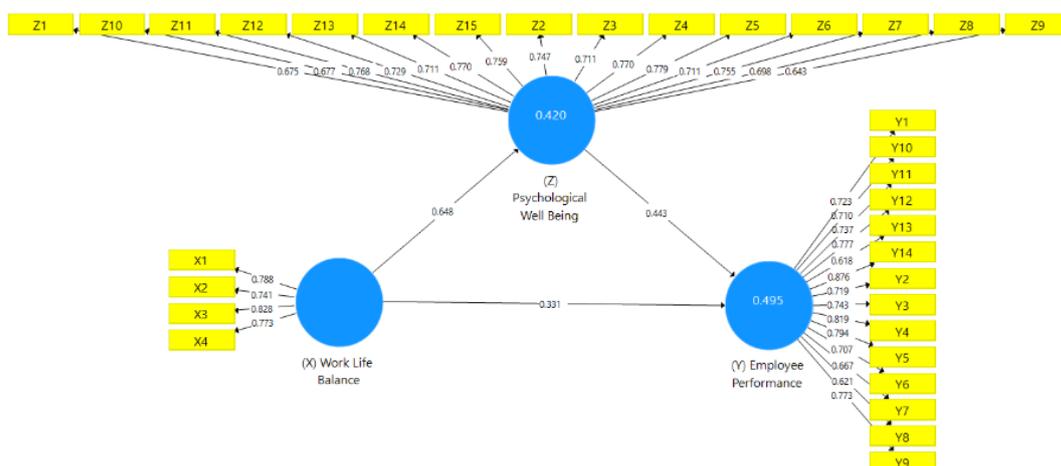
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui analisis data statistik. Penelitian ini berfokus pada salah satu perusahaan media yang bergerak di bidang penyiaran yang menyampaikan informasi penting kepada masyarakat. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 81 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling* yang diterapkan untuk memilih 41 karyawan divisi produksi, karena divisi ini dianggap memiliki potensi ketidakseimbangan *Work-life balance* dan penurunan *psychological well-being* yang dapat memengaruhi *employee performance* secara negatif. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung fenomena tersebut di perusahaan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel *Work-life balance*, *psychological well-being*, dan *employee performance*, dengan skala *likert* 5 poin. Penelitian ini melibatkan tiga jenis variabel: bebas, terikat, dan mediasi. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan aplikasi *Smartpls* 3.2.9. Tahap analisis data diawali dengan menentukan outer model yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *cronbach's alpha*. Tahap selanjutnya adalah dengan menggunakan inner model yang meliputi *analisis R-Square*, *Q-Square*, dan *uji kausalitas direct effect dan indirect effect*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Convergent Validity

Pada tahap uji *convergent validity*, indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas apabila nilai korelasi yang diperoleh lebih dari 0,60, sebagaimana yang disarankan oleh Hair *et al.* (2017). Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi yang sama atau lebih besar dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara konsisten dan sesuai dengan ekspektasi teoretis, sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Berikut ini merupakan *measurement model*:



Gambar 3. UJI MEASUREMENT MODEL

Hasil Discriminant Validity

Tabel 1.
HASIL FORNELL-LARCKER

Variabel	Work-Life Balance	Employee Performance	Psychological Well-Being
Work-Life Balance	0,783		
Employee Performance	0,617	0,738	
Psychological Well-Being	0,648	0,657	0,728

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9, data diolah (2024)

Discriminant Validity mengukur sejauh mana alat ukur membedakan antara atribut yang tidak seharusnya diukur, menunjukkan ketidaksesuaian dengan atribut lain yang tidak berkaitan secara teoritis. Tabel 1 menunjukkan bahwa akar AVE konstruk *employee performance* sebesar 0,738 lebih tinggi daripada korelasi konstruk tersebut dengan *work-life balance* yang hanya 0,617. Demikian pula, akar AVE konstruk *psychological well-being* sebesar 0,728 lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan *employee performance* yaitu 0,657. Berdasarkan hasil ini, semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria *discriminant validity*, sehingga menunjukkan pengukuran yang *valid* untuk masing-masing variabel.

Hasil Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha

Composite Reliability digunakan untuk menentukan nilai reliabilitas antara indikator dan konstruk yang membentuknya. Sebuah konstruk dapat dikategorikan *valid* apabila memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2021). Hasil pengukuran menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *composite reliability* > 0,70, yang berarti nilai konstruk pada penelitian ini terbukti *valid*. Selanjutnya, sebuah konstruk dapat dikatakan *valid* apabila nilai *cronbach’s alpha* > 0,70 (Ghozali, 2021). Konstruk penelitian ini memiliki nilai *cronbach’s alpha* lebih dari 0,70, yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut terbukti *valid*. Dengan demikian, semua variabel dalam model memiliki reliabilitas yang kuat, sesuai kriteria *composite reliability* dan *Cronbach’s Alpha*.

Hasil R-Square

Nilai *R-Square* pada variabel *intervening* yaitu *psychological well-being* sebesar 0,495, mengenai hal tersebut membuktikan bahwa variabel konstruk *psychological well-being* dapat dijelaskan oleh variabel *Work-life balance* 49,5% saja untuk sisanya 50,5% dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *R-Square* pada variabel laten endogen yaitu *employee performance* sebesar 0,631, mengenai hal tersebut menunjukkan variabel konstruk *employee performance* dapat dijelaskan dengan variabel *Work-life balance* sebesar 63,1% yang artinya sebesar 36,9% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Kemudian menurut Hair *et al.* (2019) nilai *Q-Square* ≥ 0,25 memiliki kategori *predictive relevance* medium dan *Q-Square* ≥ 0,50 memiliki kategori *predictive relevance* tinggi. Pada tabel 2 menunjukkan bahwa untuk *psychological well-being* memiliki nilai *Q-Square* 0,251 > 0,25 menunjukkan bahwa variabel yang memengaruhi *psychological well-being* mempunyai *predictive relevance* sedang atau medium yang berarti variabel *Work-life balance* mampu memprediksi variabel *psychological well-being*. Sama halnya dengan variabel *employee performance* yang memiliki nilai *Q-Square* 0,338 > 0,25 hal ini menunjukkan bahwa variabel yang memengaruhi *employee performance* mempunyai *predictive relevance* sedang atau medium yang berarti variabel *Work-life balance* mampu memprediksi variabel *employee performance*.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2.
HASIL UJI HIPOTESIS PENELITIAN

Hubungan Antara Variabel	Original Sample	P-Values	Keterangan	Kesimpulan
<i>Work-life balance</i> > <i>Employee performance</i>	0,331	0,015	$\leq 0,05$	Hipotesis diterima
<i>Work-life balance</i> > <i>Psychological well-being</i>	0,648	0,000	$\leq 0,05$	Hipotesis diterima
<i>Psychological well-being</i> > <i>Employee performance</i>	0,443	0,002	$\leq 0,05$	Hipotesis diterima
<i>Work-life balance</i> > <i>Employee performance</i> > <i>Psychological well-being</i>	0,287	0,002	$\leq 0,05$	Hipotesis diterima

Sumber: Data diolah *SmartPLS 3.2.9* (2024)

Pada tabel 2 merupakan hasil uji hipotesis hubungan antara variabel independen, dependen, dan intervening pada hipotesis pertama nilai *P-Value* pada variabel *Work-life balance* terhadap *employee performance* adalah $0,015 < 0,05$, ini berarti variabel *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, sehingga baik buruknya *Work-life balance* yang ada di perusahaan memiliki pengaruh terhadap *employee performance*. Maka hipotesis 1 diterima. Kemudian hipotesis kedua koefisien estimate pada *Work-life balance* terhadap *psychological well-being* memiliki nilai sebesar 0,648 yang mana koefisien tersebut memiliki nilai positif. Kemudian untuk besaran *P-Value* pengaruh *Work-life balance* terhadap *psychological well-being* yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya pengaruh *Work-life balance* terhadap *psychological well-being* positif dan signifikan. Maka hipotesis 2 diterima. Hipotesis yang ketiga nilai koefisien estimate pada hubungan variabel *psychological well-being* terhadap *employee performance* sebesar 0,443 memiliki nilai positif. Besaran nilai *P-Value* pada hubungan variabel *psychological well-being* terhadap *employee performance* $0,002 < 0,05$ yang artinya pengaruh *psychological well-being* terhadap *employee performance* positif dan signifikan. Maka hipotesis 3 diterima. Dan yang terakhir hipotesis keempat pengaruh tidak langsung pada variabel *Work-life balance* terhadap *employee performance* melalui *psychological well-being* memiliki nilai koefisien estimate yaitu 0,287, kemudian untuk *P-Value* memiliki nilai $0,002 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan dari variabel *Work-life balance* terhadap *employee performance* melalui *psychological well-being*, sehingga hipotesis 4 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Performance*

Penelitian ini mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* di stasiun radio ini. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik, merasa lebih puas dan termotivasi serta mampu mengelola stres dengan lebih efektif. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator keseimbangan waktu mendapatkan nilai rata-rata sedang yang mencerminkan adanya tantangan yang signifikan bagi karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kesulitan ini mungkin disebabkan oleh jadwal kerja yang padat dan tuntutan multitasking yang tinggi, sehingga mengurangi kemampuan karyawan untuk sepenuhnya menikmati waktu luang mereka. Meskipun demikian, indikator keseimbangan keterlibatan dan kepuasan memperoleh nilai yang lebih

tinggi, menunjukkan bahwa karyawan mampu menjaga keterlibatan mereka dalam aktivitas di luar pekerjaan dan merasa puas dengan kemampuan mereka untuk menyeimbangkan berbagai aspek kehidupan. Temuan ini didukung oleh hasil wawancara dengan redaktur produksi yang merasa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya cukup terjaga meski menghadapi kendala teknologi, berkat dukungan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang bekerja sebagai penyiar dan *music director*, mengungkapkan bahwa jam kerja tidak menentu mengganggu kehidupan pribadinya, namun dukungan fleksibilitas kerja dari perusahaan membantu mengelola stres dan beban kerja. Disisi lain, wartawan juga merasakan manfaat dari dukungan rekan kerja dan opsi kerja jarak jauh dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja mereka. Penelitian ini juga sejalan dengan studi sebelumnya antara lain Dousin *et al.* (2019), Soomro *et al.* (2018) dan Victoria *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mengurangi stres dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan *employee performance*.

Dukungan dari perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan sangat penting. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, *work life balance* merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja optimal karyawan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Psychological Well-Being*

Work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being* karyawan di stasiun radio ini. Karyawan yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan motivasi yang lebih tinggi, serta lebih mudah mengelola stres dan menjaga keseimbangan emosi, yang pada akhirnya meningkatkan *psychological well-being* mereka. Penelitian ini sejalan dengan temuan Rejeki *et al.* (2021), Shams & Kadow (2019), dan Stankevičienė *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*. Hasil wawancara memperkuat temuan ini dimana redaktur produksi merasa kinerjanya meningkat karena keterlibatan aktif dalam pekerjaan dan kebiasaannya menginformasikan tim jika terdapat kendala, hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan aktif dalam pekerjaan dapat meningkatkan perasaan memiliki dan mengurangi stres.

Karyawan yang bekerja sebagai penyiar dan *music director* menyatakan bahwa jam kerja yang tidak menentu memengaruhi kehidupan pribadi, terutama waktu bersama keluarga. Meski demikian, mereka tetap berupaya menjaga keseimbangan dengan menyelesaikan pekerjaan di kantor agar tidak mengganggu waktu pribadi mereka, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam menjaga *psychological well-being*. Karyawan juga merasakan kecemasan dalam membagi waktu untuk bekerja dan mengurus keluarga karena tuntutan pekerjaan divisi produksi memerlukan kesiapan kerja dalam 24 jam, namun dukungan perusahaan membantu dalam menjaga keseimbangan. Selain itu, pekerjaan sebagai wartawan seringkali menuntut fleksibilitas dan adaptasi cepat terhadap berbagai situasi tidak terduga yang jika tidak dikelola dengan baik dapat memicu stres berkepanjangan. Ketidakseimbangan waktu, seperti yang terlihat dari nilai rata-rata sedang pada indikator keseimbangan waktu, dapat mengakibatkan peningkatan stres dan ketidakpuasan yang berpengaruh negatif pada aspek penerimaan diri dan penguasaan lingkungan dalam *psychological wellbeing*. Namun, dukungan perusahaan melalui kebijakan fleksibel seperti *flexible working hours* dan program kesejahteraan karyawan cukup membantu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Stasiun radio ini juga menunjukkan komitmennya terhadap kesehatan mental melalui program siaran seperti klinik psikologi dan kegiatan sosial internal perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* yang baik berkontribusi positif terhadap *psychological well-being*, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan di stasiun radio ini. Dukungan perusahaan melalui kebijakan yang memperhatikan *Work-life balance* dan sistem penilaian kinerja yang

objektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk *psychological well-being* karyawan.

Pengaruh *Psychological Well-being* Terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian membuktikan bahwa bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* di stasiun radio ini. Koefisien estimate yang tinggi pada *psychological well-being* menunjukkan bahwa peningkatan kesehatan mental karyawan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya seperti Kundi *et al.* (2020), Obrenovic *et al.* (2020), dan Shanmugam dan Ganapathi (2019) yang menemukan bahwa karyawan dengan *psychological well-being* yang baik cenderung lebih produktif dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa penerimaan diri dan hubungan baik dengan orang lain mendapatkan nilai yang sangat tinggi, menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan diri mereka sendiri dan mampu menjalin hubungan yang positif di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Indikator otonomi juga mendapat nilai tinggi, menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa percaya diri dan independensi yang kuat dalam membuat keputusan. Penguasaan lingkungan mendapat nilai sedikit lebih rendah yang menunjukkan bahwa beberapa karyawan menghadapi tantangan dalam mengontrol respons emosional mereka terhadap situasi tertentu. Namun, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi yang juga mendapat nilai tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki visi yang jelas untuk masa depan mereka dan terus berupaya mengembangkan diri. Hasil wawancara dengan karyawan di stasiun radio ini memberikan gambaran tambahan tentang pentingnya *psychological well-being* dalam konteks kinerja. Hasil wawancara dengan karyawan di stasiun radio ini memberikan gambaran tentang *psychological well-being* karena menjaga keterlibatan aktif dalam pekerjaan serta kemampuan mengelola stres dan adaptasi terhadap situasi yang tidak terduga berkontribusi besar terhadap keberhasilan mereka. Meskipun menghadapi tantangan seperti tuntutan kerja yang tinggi dan tekanan deadline, dukungan dari perusahaan dalam bentuk kebijakan fleksibel dan program kesejahteraan karyawan memberikan dampak positif dalam menjaga kesehatan mental dan kinerja mereka. Penelitian ini menegaskan perlunya perusahaan untuk fokus pada kesejahteraan mental karyawan sebagai strategi integral dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Psychological Well-being*

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *psychological well-being* memediasi secara tidak langsung pengaruh *Work-life balance* terhadap *employee performance* di stasiun radio ini. Temuan ini mendapat dukungan dari penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Haider *et al.* (2018) yang menemukan bahwa *psychological well-being* berperan sebagai mediator antara *Work-life balance* dan *employee performance*. Penelitian ini menguatkan bahwa keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi tidak hanya memengaruhi langsung *employee performance*, tetapi juga melalui peningkatan kesehatan mental dan emosional mereka.

Hasil pengukuran menunjukkan bahwa nilai untuk *Work-life balance* dan *psychological well-being* termasuk dalam kategori tinggi. Begitu pula dengan nilai untuk *employee performance* yang juga termasuk dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa karyawan di stasiun radio ini umumnya mampu mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan serta memiliki tingkat *psychological well-being* dan kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan stasiun radio ini secara umum dapat mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, serta memiliki tingkat *psychological well-being* dan kinerja yang baik. Wawancara dengan beberapa karyawan menggambarkan berbagai tantangan dan strategi yang mereka hadapi dalam menjaga keseimbangan ini. Misalnya, meskipun pekerjaan wartawan seringkali menimbulkan stres dan ketidakpastian jadwal, motivasi intrinsik untuk memberikan informasi yang akurat kepada masyarakat serta dukungan dari manajemen dan rekan kerja membantu mereka menjaga *psychological well-being* yang baik. Implementasi jadwal kerja fleksibel dan komunikasi terbuka di perusahaan juga berperan penting dalam mendukung keseimbangan ini. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya kebijakan yang mendukung *Work-life balance* dan *psychological well-being* sebagai strategi integral dalam meningkatkan *employee performance* dan kesejahteraan karyawan di stasiun radio ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari studi ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* di stasiun radio ini. Kualitas *Work-life balance* yang tinggi tidak hanya meningkatkan *employee performance* secara langsung, tetapi juga berkontribusi positif terhadap *psychological well-being* karyawan. Selain itu, *psychological well-being* yang baik juga berhubungan secara positif dan signifikan dengan peningkatan *employee performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* tidak hanya berperan secara langsung, tetapi juga melalui mediasi *psychological well-being* dalam meningkatkan *employee performance* di perusahaan tersebut.

Dalam meningkatkan *Work-life balance*, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti pelatihan manajemen waktu dan fleksibilitas jadwal kerja, agar karyawan dapat mengelola waktu mereka dengan lebih baik. Demi meningkatkan *psychological well-being*, disarankan untuk menyediakan pelatihan manajemen stres dan memperkuat keterikatan tim dalam mengelola emosi dan keterhubungan dengan lingkungan kerja. Selain itu, untuk meningkatkan *employee performance* secara keseluruhan, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kuantitas kerja dengan mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor seperti beban kerja yang tidak seimbang dan kebutuhan akan pelatihan tambahan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan melakukan eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel-variabel yang berpotensi memengaruhi *employee performance* di lokasi lain dan untuk menambah variabel seperti beban kerja, produktivitas kerja, dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Balqis, S. A., Setyabudi, C. M., & Dharma, S. (2021). Work-life Balance: Studi Empiris Keterlibatan Anggota, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Anggota Organisasi di Polda Metro Jaya. *Jurnal Litbang Polri*, 24(2), 22–35. <https://doi.org/10.46976/litbangpolri.v24i2.152>
- Barnett, M. D., Martin, K. J., & Garza, C. J. (2019). Satisfaction With Work–Family Balance Mediates the Relationship Between Workplace Social Support and Depression Among Hospice Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 51(2), 187–194. <https://doi.org/10.1111/jnu.12451>
- Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Neto, M., & Lopes, S. (2018). Does work-family conflict mediate the associations of job characteristics with employees' mental health among men and women? *Frontiers in Psychology*, 9(JUN), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00966>
- Delecta, P. (2011). Work-life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in Psychology*,

Dita Ayu Indra Wati & Budiono. Pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance* melalui *psychological well-being*

10(MAY), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>

Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Squares (PLS) (5th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>

Gudep, V. K. (2019). An empirical study of the relationships between the flexible work systems (FWS), Organizational commitment (OC), Work-life balance (WLB) and job satisfaction (JS) for the teaching staff in the United Arab Emirates (UAE). *International Journal of Management*, 10(5), 11–27. <https://doi.org/10.34218/IJM.10.5.2019.002>

Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between Work-life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>

Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). “When to use and how to report the results of PLS-SEM.” *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

Hair, J. F. et. al. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Los Angeles

Hao, J., Wu, D., Liu, L., Li, X., & Wu, H. (2015). Association between Work-Family Conflict and Depressive Symptoms among Chinese Female Nurses: The Mediating and Moderating Role of Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(6), 6682–6699. <https://doi.org/10.3390/ijerph120606682>

Huang, L. C., Ahlstrom, D., Lee, A. Y. P., Chen, S. Y., & Hsieh, M. J. (2016). High performance work systems, employee well-being, and job involvement: an empirical study. *Personnel Review*, 45(2), 296–314. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2014-0201>

Kochhar, I., & Aranha, V. P. (2019). Work-life Balance: Indian Married Working Women. *Mmu Journal Of Management*, 30(5), 3260–3263. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.3430>

Lubis, N., & Hardi Sri Maryanti, S. (2023). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Rakyat Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 20. N(2), 245–251. <https://doi.org/10.31849/jieb.v20i1.10065>

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); Cetakan 13). Remaja Rosdakarya.

Maswar, W. (2024). *Jumlah Pendengar Radio Semakin Tergerus*. Radio Republik Indonesia. <https://www.rri.co.id/iptek/569854/jumlah-pendengar-radio-semakin-tergerus>

- Mungania, A. K., Waiganjo, E. W., & Kihoro, J. M. (2016). Influence of Flexible Work Arrangement on Organizational Performance in the Banking Industry in Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7), 159–172. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i7/2238>
- Nilawati, L. (2014). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Afektif. *Jurnal Optimum*, 6(3), 68–82. <https://doi.org/10.12928/optimum.v6i1.7856>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Obrenovic, B., Obrenovic, S., & Hudaykulov, A. (2015). The value of knowledge sharing: impact of tacit and explicit knowledge sharing on team performance of scientists. *The International Journal of Management Science and Business Administration*, 1(2), 33–52. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.12.1003>
- Octaviani, V., & Dinero, R. (2023). Analisis Tingkat Kepuasan Pendengar Radio Dehasen 88,5 FM (Studi Deskriptif Terhadap Mahasiswa Universitas Dehasen Bengkulu). *Jurnal Multi Disiplin Dehasen*, 2(2), 599–606.
- Ollier-Malaterre, A., & Foucreault, A. (2017). Cross-National Work-Life Research: Cultural and Structural Impacts for Individuals and Organizations. *Journal of Management*, 43(1), 111–136. <https://doi.org/10.1177/0149206316655873>
- Oluwafemi, O. J. (2013). Predictors of Turnover Intention Among Employees in Nigeria's Oil Industry. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 4(2), 42–63. <https://doi.org/10.15388/omee.2013.4.2.14249>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427–437. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2015-0188>
- Rahayu, P. P., & Salendu, A. (2018). Peran obsessive passion sebagai mediator dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(3), 231–247. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v10i3.18809>
- 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. <https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13604>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything , or Is It ? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatic*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>

Dita Ayu Indra Wati & Budiono. Pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance* melalui *psychological well-being*

- Shams, K., & Kadow, A. (2019). The Relationship Between Subjective Well-Being and Work–Life Balance Among Labourers in Pakistan. *Journal of Family and Economic Issues*, 40(4), 681–690. <https://doi.org/10.1007/s10834-019-09631-5>
- Shanmugam, B., & Ganapathi, R. (2019). A research on psychological well-being and job performance of employees in msme in Coimbatore District. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(6 Special Issue 4), 709–712. <https://doi.org/10.35940/ijitee.F1143.0486S419>
- Shui, Y., Xu, D., Liu, Y., & Liu, S. (2020). Work-family balance and the subjective well-being of rural women in Sichuan, China. *BMC Women's Health*, 20(1), 1. <https://doi.org/10.1186/s12905-019-0871-6>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Soomro, M. A., Memon, D. M. S., & Bukhari, P. D. N. S. (2020). Impact of Stress on Employees Performance in Public Sector Universities of Sindh. *Sukkur IBA Journal of Management and Business*, 6(2), 114–129. <https://doi.org/10.30537/sijmb.v6i2.327>
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work culture and employee well-being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988–1007. <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.14729>
- Suhardono, E. (1994). *Teori peran : konsep, derivasi dan implikasinya*. Gramedia Pustaka Utama.
- Van Woerkom, M., Bakker, A. B., & Nishii, L. H. (2016). Accumulative job demands and support for strength use: Fine-tuning the job demands-resources model using conservation of resources theory. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 141–150. <https://doi.org/10.1037/apl0000033>
- Victoria O., A., Olive U., E., Babatunde H., A., & Nanle, M. (2019). Work-Life Balance and Employee Performance: A Study of Selected Deposit Money Banks in Lagos State, Nigeria. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(512), 1787–1795. <https://doi.org/10.32861/jssr.512.1787.1795>
- Wei, C., & Ye, J. H. (2022). The Impacts of Work-Life Balance on the Emotional Exhaustion and Well-Being of College Teachers in China. *Healthcare (Switzerland)*, 10(11), 1–16. <https://doi.org/10.3390/healthcare10112234>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion Of The Structure, Causes And Consequences Of Affective Experiences At Work. In *American Psychologist* (Vol. 44, Issue October).
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45.
- Yang, J. W., Suh, C., Lee, C. K., & Son, B. C. (2018). The work-life balance and psychosocial well-being of South Korean workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 30(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s40557-018-0250-z>