DAMPAK *SELF-ESTEEM* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DIMEDIASI OLEH *WORK-LIFE BALANCE*

Irma Suryani*

Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala, Jl. T. Nyak Arief, Darussalam, 23111

**e-mail: irmasuryani@unsyiah.ac.id*

Abstract

This study was conducted in order to see the relationship among work-life balance, self-esteem, and psychological well-being at work, especially in bank sector where work pressure is intense. 150 questionnaires were distributed to staff at banks in Banda Aceh City, Indonesia. The data analysis was calculated using SPSS 20. The results indicate that self-esteem affects significantly psychological well-being, meanwhile work-life balance enhances partially the affects between self-esteem and psychological well-being.

Keywords: *Self-esteem, Psychological well-being, Work-life balance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara keseimbangan hidup-kerja, harga diri dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja, terutama di sektor perbankan di mana tekanan kerja cukup intens. 150 kuesioner didistribusikan kepada staf di bank-bank di Kota Banda Aceh, Indonesia. Analisis data dihitung menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri mempengaruhi kesejahteraan psikologis, dan keseimbangan hidup-kerja meningkatkan secara parsial hubungan antara harga diri dan kesejahteraan psikologi.

Kata kunci: *Harga diri, Keseimbangan hidup-kerja, dan Kesejahteraan psikologis di tempat kerja*

Pendahuluan

Psychological well-being adalah sebuah konsep yang telah dieksplorasi oleh Erikson (1959) yang menyatakan bahwa manusia memiliki keadaan dimana *psychological well-being* yang dirasakan oleh seseorang menjadi terganggu karena beberapa faktor, seperti pengangguran. Selanjutnya, dengan adanya masalah *psychological well-being* yang dialami oleh seseorang, maka akan memberi dampak pada performa kognitif di kantor serta dampak pada motivasi kerja. *Psychological well-being* pada dasarnya dapat meningkatkan fungsi manusia seperti tumbuhnya hubungan yang positif di kantor serta perasaan memiliki kompetensi kinerja yang baik dalam bekerja (Diener, et al., 2010). Karena *psychological well-being* menjadi salah satu penentu kesuksesan kinerja individu di kantor, variabel ini sering dikaitkan dengan *self-esteem* (3) serta *work-life balance* untuk situasi tekanan kerja di kantor dan tuntutan pekerjaan nonkantor tinggi.

Work-Life Balance diartikan sebagai sejauh mana seorang pekerja dapat menyeimbangkan pekerjaan yang berasal dari tempat kerja dengan pekerjaan atau hal-hal lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Kossek, dkk 2014). *Work-life balance* menjadi salah satu konsep diri yang masih sangat jarang diteliti dalam riset kerja-kehidupan (Greenhaus dan Allen, 2011). Karena sedikit studi yang merujuk pada konsep ini, literatur percaya bahwa *work-life balance* lebih banyak dipraktikkan dari pada pengembangan konsep itu sendiri. Penelitian ini ditujukan untuk melihat sejauh mana seorang pekerja di sektor perbankan dapat meningkatkan *psychological well-being* mereka. Dengan tuntutan kerja yang besar, apakah *self-esteem* dapat meningkatkan kemampuan seorang pekerja mencapai konsep *psychological well-being* dengan optimal dengan adanya intervensi *work-life balance*.

Work-life balance menjadi penting bagi seorang pekerja karena hasil penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup dan kepuasan kerja serta meningkatkan produktifitas dan kinerja di kantor (Fonner dan Roloff, 2010). Dalam sektor perbankan, tuntutan pekerjaan kadangkala dapat meningkatkan tekanan dalam hidup, ditambah lagi dengan pekerjaan rumah atau pekerjaan di luar kantor yang harus diselesaikan. Tak jarang banyak pekerja yang mengalami situasi konflik antara pekerjaan dan urusan diluar pekerjaan. Orang-orang yang mampu menyeimbangkan kedua hal tersebut dipercayai memiliki sinkronisasi irama kehidupan yang harmonis dan menyehatkan jiwa. Hal ini tentunya akan menjadi keuntungan bagi sebuah perusahaan atau organisasi karena memiliki pekerja yang memiliki kestabilan psikologi dan fisik saat dituntut dengan pekerjaan-pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan rumah dan kantor (Cain, 2015). Namun masih sedikit sekali studi yang menfokuskan faktor tersebut didasari oleh faktor internal dan perilaku dari seseorang. Faktor motivasi internal seperti *self-esteem* masih cukup sedikit dalam literatur yang ada selama ini. Sehingga dalam penelitian ini penting bagi penulis untuk menggali lebih dalam faktor *self-esteem* dalam kaitannya dengan *work-life balance*. Penelitian ini juga diharapkan akan memperkaya literatur *work-life balance* serta memberikan gambaran terbaru tentang hubungan kedua faktor ini.

Kajian Kepustakaan

Self-esteem yang stabil yang dimiliki oleh seseorang sangatlah penting untuk meningkatkan performa kerja. *Self-Esteem* dimaknai sebagai sebuah penerimaan diri seseorang terhadap dirinya sendiri (Harter, 1993). Dengan kata lain, seseorang yakin bahwa dia mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankannya dengan

kemampuannya dan keahliannya. Banyak dampak positif yang akan ditunjukkan dengan individu yang memiliki *self-esteem* yang stabil yaitu salah satunya meningkatnya *work-life balance* di dalam kehidupan individu dengan beban kerja tinggi.

Work-life balance diartikan sejauh mana seseorang mampu menyeimbangkan pekerjaan yang dia miliki di tempat kerja dengan pekerjaan lain yang sifatnya bukan pekerjaan kantor (Greenhaus, dkk, 2003). Yang dimaksud dengan pekerjaan di kantor yaitu pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau pekerjaan yang telah menjadi tupoksi seseorang dari jabatan yang dimilikinya. Sedangkan pekerjaan diluar kantor adalah hal-hal yang perlu atau ingin dilakukan oleh seorang pekerja selain pekerjaan yang dibebankan padanya. Contoh pekerjaan diluar kantor dapat meliputi mengerjakan pekerjaan rumah, membesarkan anak, menjaga anggota keluar yang sedang sakit, melakukan hobi atau harapan-harapan hidup yang belum tercapai.

Self-Esteem dan Psychological Well-Being

Self-esteem menurut DeBord (2009) adalah bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri. Seseorang dalam melihat dirinya dengan sebuah image tertentu dan dengan image tersebut individu tersebut dapat menentukan peran hidupnya. Pada dasarnya *self-esteem* adalah sebuah dimensi positif yang membuat seseorang merasakan hal-hal positif ada di diri dan sekitar mereka. Dengan adanya keberadaan hal-hal positif tersebut, seseorang merasa bahwa dia akan memiliki kompetensi untuk meningkatkan kemampuan diri dan keahlian. Tak heran, dampak dari hadirnya *self-esteem* yang kuat didiri seseorang akan meningkatkan produktifitas dan pekerjaan yang bermakna bagi orang tersebut dan tempat dia bekerja (DeBord, 2009). Seseorang dengan *self-esteem* ini juga dipercaya memiliki kehidupan psikologis yang lebih sehat karena dia percaya bahwa

dia mengerjakan sebuah pekerjaan yang berarti dan juga memiliki tujuan (Leung, dkk, 2011). Psikologis yang baik akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan di dalam hidup. Friedli (2009) mengatakan bahwa *well-being* yang dipercayai kehadirannya oleh seseorang akan mencerminkan potensi baik intelegensi dan emosinya. Dimana hal ini dipercayai akan menjadikan individu dengan *well-being* yang baik akan lebih mudah menghadapi tuntutan pekerjaan yang keras.

H1: Self-esteem mempengaruhi Psychological Well-Being

Self-Esteem dan Work-Life Balance

Peneliti terdahulu pada studi dengan tema work-life balance percaya bahwa penting untuk setiap orang menyeimbangkan hidup dengan cara memastikan bahwa pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan seimbang. Studi yang dilakukan oleh Lunau, dkk. (2014) menekankan bahwa orang-orang yang memiliki kehidupan yang seimbang sering kali merasa lebih puas akan hidup mereka, bahkan mereka juga melaporkan bahwa kesehatan fisik dan mental mereka jauh lebih baik. Seperti makna dari kepuasan dalam bekerja, *self-esteem* diyakini dimiliki oleh orang-orang yang menunjukkan perasaan gugup dan depresi yang rendah serta memiliki psikologi yang baik (Baumaister, 1993). Hal ini penting dalam konsep *work-life balance* karena orang-orang yang memiliki keharmonisan dalam hubungan kerja dan nonkerja harus memiliki tingkat kejiwaan yang stabil dan sehat.

Selain itu, tuntutan yang banyak di kantor dan di rumah kadang bisa meningkatkan tekanan batin yang tinggi. Namun, orang-orang yang memiliki tingkat *self-esteem* yang tinggi pada dasarnya memiliki sifat yang kuat menghadapi tantangan serta bertekad kuat untuk meraih tujuan hidupnya sehingga tidak mudah menyerah

dengan tantangan yang diberikan (Kernis, 2003).

Orang dengan *self-esteem* yang kuat, normalnya akan menunjukkan sikap optimism tinggi dan dengan mudah dapat mengontrol situasi dalam hidupnya (Tedeschi dan Norman, 1985). Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dengan tugas dari pekerjaan serta pekerjaan lain yang harus dikerjakan dalam dikontrol dengan baik dan selalu merasa optimis dan mampu untuk melaksanakan kedua hal yang bertolak belakang tersebut dengan baik.

H2: Self-esteem mempengaruhi work-life balance

Work-life Balance dan Psychological Well Being

Seseorang menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupannya di luar pekerjaan, seseorang akan merasakan keadaan baik terhadap psikologisnya. Seseorang kerap kali merasa tekanan yang besar jika dia harus memenuhi kedua aspek kehidupan (kehidupan kerja dan kehidupan diluar kerja atau rumah). O'Driscoll et al (2007) mengatakan bahwa kecukupan waktu menjadi penting, yaitu apakah jumlah waktu yang harus dibagi untuk pekerjaan di rumah dan di kantor. Ini menjadi isi penting (Brough, dkk., 2009). Karena tidak cukup berarti akan ada pekerjaan yang tidak terselesaikan dan akhirnya akan menumpuk. Hal ini menambah tekanan pada diri seseorang dan akan meningkatkan stres. Pengelolaan stres yang buruk akan memacu *psychological well-being*. Maka penting untuk seseorang memastikan bahwa dia mampu menyeimbangkan pekerjaan di kantor dan pekerjaan di rumah sehingga seseorang akan mengurangi tingkat stresnya dan akan mendapatkan psikologis yang baik.

H3: *Work-Life Balance* mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja

Self-esteem, Work-Life Balance, dan Psychological Well-Being

Pada penelitian sebelumnya, *psychological well-being* telah kerap kali dihubungkan dengan *self-esteem* (DeBord 2009). Peneliti terdahulu merumuskan bahwa *self-esteem* yang kuat akan meningkatkan kehadiran *psychological well-being* (Paradise and Kernis, 2002). Dan *self-esteem* adalah sebuah indikator dari hadirnya *psychological well-being* (Baumeister dkk., 2003). Namun, untuk pencapaian *psychological well-being* yang efektif, diperlukan faktor penentu yang dapat meningkatkan hubungan variabel ini. Orang yang memiliki *self-esteem* yang tinggi, percaya bahwa mereka akan dapat mencapai kepuasan dalam hidupnya (Diener, 2010). Selain itu, *self-esteem* juga dihubungkan dengan indikator hubungan sosial seseorang, sehingga seseorang yang memiliki *self-esteem* yang baik akan memiliki hubungan sosial yang baik (Brown et al, 2003). Hubungan sosial ini dapat ditunjukkan dengan hubungan baik di kantor dan di keluarga atau tuntutan hubungan lainnya. Akibatnya, *self-esteem* mendukung terjadinya keseimbangan antara tuntutan di pekerjaan dan di luar pekerjaan yang akan meningkatkan hubungan harmonisasi di kedua tempat tersebut. Selanjutnya keseimbangan ini juga akan meningkatkan *psikologis well-being* yang dimiliki oleh seseorang.

H4: *Self-Esteem* Mempengaruhi *Psychological Well-Being* yang dimediasi oleh *Work-Life Balance*

Gambar 1: Kerangka Pemikiran Teoritis

Metodologi Pengukuran

Adapun pengukuran untuk ketiga variabel di penelitian ini diadaptasi dari pengukuran para ahli. *Work-life balance* menggunakan pengukuran yang diadaptasi oleh Helmle, dkk. (2014), sedangkan *self-esteem* menggunakan pengukuran yang diadaptasi dari skala Self-Esteem-Inventory (SEI) oleh Coopersmith (1967). Dan variabel *Psychological Well-Being* menggunakan The General Health Questionnaire GHQ-12 (Goldberg & Williams, 1988).

Dengan menggunakan kuesionnaire berskala likert dengan skala 1-5, data didapatkan dari pengisian kuesionnaire oleh para staf di salah satu perbankan di kota Banda Aceh. Dari 170 kuisisioner yang diberikan, 150 (88%) terisi dan dapat digunakan untuk pengolahan data. Selanjutnya analisa data menggunakan metode Hierarchical Linear Modelling (HLM) yang diolah menggunakan SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden

Karakteristik responden dijabarkan sebagai berikut: **Jenis kelamin** wanita 65 orang (43%), laki-laki (57%); **status pernikahan** seluruh responden berstatus sudah menikah (100%), responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 88 orang (59%) dan responden yang **berumur** 31-40 orang sebanyak 62 orang (41%). **Pendapatan** responden dengan nilai pendapatan sebesar 2 – 4 juta rupiah sebanyak 26 orang (17%), pendapatan sebesar 5 – 7 juta rupiah

sebanyak 61 orang (41%), pendapatan sebesar 8 – 10 juta rupiah sebanyak 34 orang (22.7%), dan sisanya pendapatan sebesar diatas 10 juta rupiah sebanyak 29 orang (19%). **Masa jabatan** selama kurang dari 1 tahun sebanyak 8 orang (5.3%), masa jabatan selama 1-5 tahun sebanyak 26

orang (17%), masa jabatan selama 6-10 tahun sebanyak 46 orang (31%), dan masa jabatan diatas 10 tahun sebanyak 34 orang (23%). **Durasi waktu bekerja** di kantor sampai dengan 9 jam sebanyak 101 orang (67%), dan durasi waktu bekerja diatas 9 jam sebanyak 49 orang (33%).

Karakteristik	Item	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	87	57%
	Perempuan	65	43%
Status Pernikahan	Belum menikah	0	100%
	Sudah menikah	150	0%
Usia	20-30 tahun	88	59%
	31-40 tahun	62	41%
Pendapatan	2 – 4 juta	26	17%
	5 – 7 juta	61	41%
	8 – 10 juta	34	22%
	Diatas 10 juta	29	19%
Masa Jabatan	Kurang dari 1 tahun	8	5%
	1 – 5 tahun	26	17%
	6 – 10 tahun	46	31%
	Diatas 10 tahun	34	23%
Durasi Waktu Bekerja	9 jam	101	67%
	Diatas 9 jam	49	33%

Validitas dan Reliabilitas.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.637
Approx. Chi-Square	1011.962
Bartlett's Test of Sphericity	df
	351
	Sig.
	.000

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	27

Pada kedua tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa loading factor yang muncul yaitu di atas 0.40 dan nilai KMO di atas 0.50. Pada uji reliabilitas, nilai

Cronbach's Alpha juga telah memenuhi persyaratan yaitu sebesar .731. Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa pengukuran yang

digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.006	1.951		5.129	.000
SE	.148	.049	.248	3.021	.003

a. Dependent Variable: PWB

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.063	2.891		8.325	.000
SE	.240	.073	.269	3.291	.001

a. Dependent Variable: WLB

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.189	1.871		5.444	.000
WLB	.168	.055	.251	3.054	.003

a. Dependent Variable: PWB

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.803	2.350		2.895	.004
SE	.117	.050	.195	2.322	.022
WLB	.133	.056	.198	2.363	.020

a. Dependent Variable: PWB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.248 ^a	.062	.055	3.897

a. Predictors: (Constant), SE

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.269 ^a	.072	.066	5.774

a. Predictors: (Constant), SE

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.251 ^a	.063	.056	3.894

a. Predictors: (Constant), WLB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 ^a	.098	.085	3.834

a. Predictors: (Constant), WLB, SE

Gambar 2: Kerangka Pemikiran Teoritis setelah Pengujian

Variabel yang digunakan pada penelitian ini antara lain: variabel independen adalah self-esteem, variabel dependen adalah psychological well-being dan variabel mediasi yaitu work-life balance.

Untuk persamaan pertama yaitu melihat hubungan dari self-esteem dan psychological well-being didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = .248 X$$

Nilai ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit self-esteem maka akan menaikkan level dari psychological well-being sebesar .248 pada skala Likert. Begitupula sebaliknya, akan terjadi penurunan sebesar .248 setiap penurunan 1 unit self-esteem. Pada persamaan kedua yaitu:

$$Y = .195 X + .198 Z$$

Dari nilai ini dapat disimpulkan bahwa ada penurunan nilai X dari .248 menjadi .195 dan tetap signifikan atau tidak berubah menjadi tidak signifikan maka hubungan mediasi yang terjadi yaitu mediasi parsial. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel work-life balance memediasi hubungan self-esteem terhadap psychological well being secara parsial. Hubungan Self-esteem terhadap psychological well being menjadi lebih kuat sebelum dimasukkan variabel work-life balance.

Pada tabel koefisien regresi, nilai work-life balance yaitu positif .133 yang mana nilai ini menunjukkan semakin besar work-life balance yang dimiliki oleh seseorang di kantor, maka semakin besar level psychological well-being seseorang tersebut.

Hasil analisis korelasi antara self-esteem dan psychological well being didapat nilai R sebesar .248 yang bermakna bahwa terdapat hubungan pengaruh yang positif pada self-esteem dan psychological well being dengan keeratan pengaruh 24.8%.

Melihat dari tabel korelasi dan determinasi, didapat nilai adjusted R square pada model pertama yaitu sebesar 0.055 yaitu self-esteem dapat meningkatkan psychological well being sebesar 5.5%, dan nilai residu yaitu sebesar 94.5% dapat dijelaskan oleh faktor lainnya. Sedangkan pada model kedua yang melibatkan variabel mediasi work life balance, nilai R yaitu sebesar .313 yang bermakna bahwa adanya hubungan positif antara variabel

tersebut dengan keeratan hubungan tersebut sebesar 31.3%. Sedangkan nilai adjusted R square berubah menjadi .085 yang mana hal ini menunjukkan hubungan pengaruh terhadap psychological well being sebesar 8.5% dan nilai residunya yaitu 91.5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan hipotesis 1 yaitu pengaruh self-esteem terhadap psychological well being memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p-value 0.003 (lebih kecil dari nilai alpha 0.05). Nilai koefisien regresi pada self-esteem yaitu sebesar .248 dengan peluang lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menunjukkan hipotesis 1 diterima yaitu adanya hubungan signifikan antara self-esteem dan psychological well being. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil ini dengan jelas telah mendukung penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan hasil positif yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Alfiatin et al, 2018).

Pengujian hipotesis 2 yaitu pengaruh self-esteem terhadap work life balance juga menunjukkan hubungan pengaruh yang positif dan signifikan ditandai dengan nilai p-value 0.001 dan nilai koefisien sebesar .269 dengan peluang lebih kecil dari pada 0.05. Dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 2 diterima yaitu adanya hubungan signifikan antara self-esteem dan work life balance. Hal ini tentunya mendukung penelitian sebelumnya yaitu seseorang yang merasakan bahwa dirinya dapat menerima keadaan yang dialami oleh seseorang dan yakin bahwa dia dapat menghadapi hal tersebut maka seorang pekerja dapat dengan mudah menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupannya dengan baik, sehingga pada akhirnya mereka akan merasa hidupnya lebih terpenuhi. Hal ini dikarenakan mereka melakukan pekerjaan-pekerjaan yang penting

namun juga pada waktu yang bersamaan juga dapat melakukan hal-hal yang disenangi atau hal-hal penting lainnya diluar pekerjaan kantor (Greenhaus et al., 2003).

Untuk pengujian hipotesis ke 3 yaitu work life balance mempengaruhi psychological well being didapat nilai koefisien sebesar .251 dengan nilai signifikansi sebesar .003 yang mana lebih rendah dari 0.05. Ini bermakna bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel work-life balance dan psychological well-being sehingga dapat disimpulkan hipotesis ke 3 ini juga diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yaitu keseimbangan antara kehidupan kantor dan kehidupan diluar pekerjaan akan memberikan perasaan harmoni di dalam perasaan seseorang sehingga orang tersebut akan merasakan psikologis yang lebih baik dan lebih sehat (Greenhaus et al, 2003).

Pada pengujian hipotesis yang terakhir yaitu melihat hubungan antara self-esteem dan psychological well being setelah dimasukkan variabel mediasi yaitu work life balance didapat nilai koefisien pertama sebesar .195 dengan tingkat signifikansi sebesar .022 dan

persamaan kedua yaitu nilai koefisien sebesar .198 dan tingkat signifikansi sebesar .020. Keduanya memiliki nilai peluang lebih besar dari 0.05.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *self-esteem*, *work-life balance* dan *psychological well-being*. Penelitian ini merumuskan bahwa *self-esteem* mempengaruhi *work/family enrichment*, yaitu dimana seorang pekerja dapat mengkombinasikan peran dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga. Seorang pekerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan di kantor namun juga bisa mengurus anggota keluarga di rumah ataupun bisa melakukan hobi atau tugas di luar kantor dengan baik, akan merasakan sebuah irama hidup yang sempurna merasa bahwa mereka mampu mengerjakan pekerjaan dengan dua sumbu yang berbeda. Meskipun beban pekerjaan di kantor dan kehidupan sehari-hari dapat meningkatkan tekanan dalam hidup, seseorang yang berhasil menyeimbangkan kedua hal ini akan merasa bahwa semua aspek kehidupan mereka terpenuhi.

Daftar Pustaka

- Baumeister, R. F. (Ed.). (2013). *Self-esteem: The puzzle of low self-regard*. Springer Science & Business Media.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 822.
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Biggs, A. (2009). Parental leave and work-family balance among employed parents following childbirth: An exploratory investigation in Australia

and New Zealand. *Kōtuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online*, 4(1), 71-87.

- Cain, L. N. (2015). Examining the factors that impact work life balance for executive chefs.
- Coopersmith, S., (1967). *The Antecedents of Self-Esteem*. Freeman and Co., San Francisco, 492-496.
- DeBord, K. (2009). Emotional well being; women's self-esteem. *Human Environmental Services Extension*, 1-4.
- Diener, Ed, Derrick Wirtz, William Tov, Chu Kim-Prieto, Dong-won Choi,

- Shigehiro Oishi, and Robert Biswas-Diener. "New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings." *Social indicators research* 97, no. 2 (2010): 143-156.
- Erikson, E. H., Paul, I. H., Heider, F., Gardner, R. W., & Klein, G. S. (1959). *Psychological issues: Identity and the life cycle; studies in remembering; on perception and event structure and the psychological environment; cognitive control*. International Universities Press, Incorporated.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361.
- Friedli, L., & World Health Organization. (2009). *Mental health, resilience and inequalities* (No. EU/08/5087203). Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.
- 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.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature.
- Harter, S. (1993). Causes and consequences of low self-esteem in children and adolescents. In *Self-esteem* (pp. 87-116). Springer, Boston, MA.
- Helmle, J. R., Botero, I. C., & Seibold, D. R. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management*.
- Kernis, M. H. (2003). Author's response: Optimal self-esteem and authenticity: Separating fantasy from reality. *Psychological Inquiry*, 14(1), 83-89.
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). Organizational strategies for promoting work-life balance and wellbeing. *Work and wellbeing*, 295-318.
- Leung, A. S., Cheung, Y. H., & Liu, X. (2011). The relations between life domain satisfaction and subjective well-being. *Journal of Managerial Psychology*.
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van Der Wel, K. A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *The European Journal of Public Health*, 24(3), 422-427.
- O'Driscoll, M., Brough, P., & Biggs, A. (2007). Work-family balance: Concepts, implications and interventions. *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice*, 2, 193-217.
- Paradise, A. W., & Kernis, M. H. (2002). Self-esteem and psychological well-being: Implications of fragile self-esteem. *Journal of social and clinical psychology*, 21(4), 345-361.
- Tedeschi, J. T., & Norman, N. (1985). Social power, self-presentation, and the self. *The self and social life*, 293, 322.