

Peran *Work-Life Balance* Terhadap *Psychological Well-Being* Pegawai yang Bekerja Selama *New Normal Covid-19*

Suli Sri Rejeki¹, Fitria Rahmi², Yantri Maputra³

^{1,2}Universitas Andalas, Program Studi Psikologi;
email: *¹sulisri58@gmail.com,

Abstrak

Artikel INFO

Diterima: 12 Juli 2021
Direvisi: 05 Agustus 2021
Disetujui: 11 Oktober 2021

DOI:
<http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.13604>

Covid-19 mempengaruhi kehidupan manusia yang membuat tatanan kehidupan manusia menjadi berubah, salah satunya adalah adanya perubahan budaya kerja dari WFH (Work From Home), WFO (Work From Office), dan keduanya. Hal ini mempengaruhi *Work-life balance* pegawai dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan kerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji apakah ada atau tidak pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pegawai yang bekerja selama *new normal covid-19*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif berupa regresi linear sederhana dengan teknik *purposive sampling* dan jumlah sampel sebanyak 123 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat ukur yaitu *Ryff Psychological Well-being Scale* dan *Skala Work-life Balance* dari Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Masing-masing skala memiliki reliabilitas sebesar .890 dan .821. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being* yang dapat dilihat dari nilai signifikan .001 ($P < .05$) dan nilai koefisien *R-square* (R^2) sebesar .094. Hal ini menunjukkan *work-life balance* memberikan kontribusi sebesar 9.4% terhadap *psychological well-being* pada pegawai yang bekerja selama *new normal covid-19*.

Kata kunci: Psychological Well-being, Work-life Balance, New Normal Covid-19

The Role of Work-Life Balance Toward Psychological Well-Being among Employees Who Work During The New Normal Covid-19

Abstract

Covid-19 affects human life which changes the order of human life, one of which is a change in the work culture of WFH (Work From Home), WFO (Work From Office), and both. This affects the work-life balance of employees in their personal and work lives. The purpose of this study is to test whether or not there is an effect of work-life balance on the psychological well-being of employees who work during the new normal covid-19. The research method used is quantitative with simple linear regression with purposive sampling technique, and the number of samples is 123 people. Data was collected using measuring instruments the Ryff Psychological Well-being Scale and the Work-life Balance Scale from Fisher, Bulger, & Smith (2009). Each scale has a reliability of .890 and .821. The results of this study show that psychological well-being is significantly impacted by work-life balance which can be seen from the significance of .001 ($P < .05$) and the R-square coefficient (R^2) of .094. This shows that work-life balance contributes 9.4% to the psychological well-being of employees who work during the new normal covid-19.

Keywords: Psychological Well-being, Work-life Balance, New Normal Covid-19

Pendahuluan

Pada akhir tahun 2019 ditemukan virus di China yang disebut dengan *corona virus disease* (Covid-19). Awal tahun 2020, covid-19 telah melanda hampir seluruh dunia dan Indonesia adalah salah satu negara yang juga terkena virus tersebut. Dilansir dari laman kompas.com, pada 29 September 2020

pasien positif covid-19 di Indonesia mencapai 282.724 orang, terjadi penambahan kasus sebanyak 4.002 dari hari sebelumnya (Nugraheny, 2020).

Pertengahan Maret 2020, pemerintah memberikan Surat Edaran Nomor 14/SE/2020 terkait himbauan *work from home* yang disampaikan oleh Pimpinan Dinas

Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi DKI Jakarta (Sari, 2020). Peringatan ini diberikan di Jakarta, namun setelah itu seluruh perkantoran di Indonesia melakukan *work from home* untuk pegawainya. Akibat covid-19, beberapa pegawai menyelesaikan semua kegiatan dari rumah dan bekerja dari rumah atau WFH (Wilder-Smith & Freedman, 2020). Penerapan WFH di Indonesia bertujuan untuk mengurangi penyebaran Covid-19. Banyak organisasi di Indonesia yang tidak menggunakan WFH sebagai konsep utama atau budaya kerja, sehingga organisasi tidak siap untuk menjalankan WFH bagi pegawainya (Mustajab et al., 2020). Pegawai yang belum sepenuhnya memahami WFH mengalami dilema pada beberapa kondisi, misalnya tentang pola pikir bahwa rumah merupakan tempat untuk beristirahat dan berkumpul bersama keluarga, sedangkan kantor merupakan tempat untuk bekerja. Hal ini terkadang menimbulkan konflik dalam keluarga dan pekerjaan meskipun WFH menciptakan fleksibilitas waktu dan tempat (McCloskey, 2018).

Pola penurunan kasus covid-19 yang cukup lama membuat semua orang bersiap untuk beraktivitas di luar rumah dengan memperhatikan kaidah-kaidah kesehatan yang ketat mulai dari penggunaan masker, cuci tangan, *physical distancing*, dan lainnya (Yuningsih, 2020). Kebiasaan baru ini disebut juga dengan *new normal*, sesuai dengan penegasan Pemimpin Republik Indonesia Joko Widodo yang menyebut istilah *new normal* dengan tatanan baru untuk dapat berdampingan dengan covid-19 dan kehidupan dapat berjalan dengan memperhatikan protokol kesehatan yang telah ditetapkan (Habibi, 2020). Begitupun dengan klaster perkantoran terdapat dua sistem kerja yang diterapkan yaitu, tetap WFH atau WFO dengan menjalankan protokol kesehatan. Pelaksanaan sistem kerja dapat disesuaikan dengan fleksibilitas pengaturan kerja dimana pegawai dapat memilih mekanisme kerja

antara WFH atau WFO, namun saat ini beberapa perkantoran di Indonesia sudah menerapkan WFO bagi pegawainya (Taufik & Warsono, 2020). Akibatnya, kinerja pegawai tidak optimal dan memicu terjadinya stres bagi pegawai akibat lingkungan kerja yang tidak stabil (Muslim, 2020). Sesuai dengan Lazarus (1966) tuntutan lingkungan merupakan salah satu sumber stres dan dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) seseorang.

Istilah *psychological well-being* digunakan untuk menggambarkan kesejahteraan seseorang sesuai dengan fungsi psikologi positif yang terdiri dari penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan *personal growth* (Ryff, 1989). *New normal* selama pandemi Covid-19 membuat *psychological well-being* terganggu karena banyaknya tuntutan dan peran yang harus dijalankan dalam satu atap pada pegawai yang menjalankan WFH. Hal ini ditandai dengan adanya peningkatan stres berupa sakit kepala, sakit maag, sulit berkonsentrasi, mudah marah, cemas, dan rendahnya tingkat kesejahteraan (Samakul & Ruata, 2020). Sedangkan pada pegawai yang mulai menerapkan kembali WFO merasa cemas dan khawatir akan terkena covid-19, karena pegawai lain yang tidak disiplin dalam menerapkan protokol kesehatan (Muslim, 2020). Salah satu yang mempengaruhi *psychological well-being* adalah *work-life balance*. Sejalan dengan pendapat Parkes dan Langford (2008) bahwa *work-life balance* akan mempengaruhi *psychological well-being* pegawai, dengan asumsi ketika pegawai dapat memenuhi *work-life balance* maka akan dapat mencapai kepuasan dan kebahagiaan dalam hidup seperti *psychological well-being* yang baik, sehingga tercapai hubungan keluarga yang lebih erat. Sementara itu, ketidakseimbangan kehidupan pekerjaan merupakan salah satu dari 13 faktor psikososial yang berkaitan dengan rendahnya tingkat kesejahteraan

pegawai. Akibatnya, bentrokan antara pekerjaan dan keluarga mempengaruhi *work-life balance* dan *psychological well-being* (Dirfa & Prasetya, 2019).

Work-life balance merupakan pengalaman yang saling bersinergi antara keluarga dan pekerjaan agar kualitas keduanya meningkat, serta kaitannya dengan menggabungkan antara keluarga di tengah-tengah lingkup organisasi sehingga mampu menemukan makna dan keterikatan pegawai (Kishino & Hirano, 2016). Pandemi Covid-19 membuat semua anggota keluarga tidak dapat beraktivitas di luar rumah dan anak-anak tidak bersekolah sehingga membutuhkan pengelolaan ruang kerja dan manajemen waktu yang baik agar tetap terjaga *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Kaushik & Guleria, 2020). Menurut Galea, et al., (2020) batasan waktu antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga yang minim serta kurangnya interaksi sosial menyebabkan pegawai mendapatkan konsekuensi pada kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan pegawai, baik jangka pendek maupun jangka panjang yang membuat pegawai di Indonesia menanggapi secara negatif kebijakan WFH, terutama pada pegawai yang sudah menikah (Hapsari, 2020). Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria & Nurwati (2020) bahwa dari 175 responden, 40.3% merasa tidak semua pekerjaan bisa dilakukan di rumah, 43.4% mengatakan WFH mendorong peningkatan pengeluaran fungsional keluarga, dan sisanya 27.3% menunjukkan berkurangnya inspirasi karena jam tidur yang sporadis, dan kesulitan untuk fokus pada anak-anak, serta sering terjadi miskomunikasi dengan rekan kerja. Selain itu, Konflik juga dapat terjadi karena adanya kepentingan-kepentingan yang berlawanan, yaitu apakah harus tetap menjalani WFH atau WFO (Muslim, 2020). Pada beberapa hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Keene dan Quadagno (2004)

menunjukkan bahwa keseimbangan juga sulit dicapai pada pasangan bekerja dan memiliki anak di bawah usia 18 tahun.

Pada survei Panel Studi Sosial Covid-19 terbaru yang dilansir dari laman kompas.com, pada tanggal 25 Mei 2020 menunjukkan bahwa 10,2% mengalami dampak secara psikologis dengan gejala yang serius dan banyak dialami oleh kelompok usia produktif selama *new normal* (Idris, 2020). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti adanya pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19.

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik (Azwar, 2017). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work-life balance* dan *psychological well-being*.

Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Padang, Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini *non-probability sampling* dengan bentuk *purposive sampling*. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana besarnya peluang anggota dari populasi untuk dipilih tidak diketahui (Azwar, 2017). *Purposive sampling* didefinisikan sebagai teknik sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010). Adapun kriterianya adalah: pegawai yang bekerja selama *new normal* Covid-19 berdasarkan kebijakan dari pemerintah untuk mengurangi tingkat penyebaran Covid-19 (WFH, WFO, atau WFH dan WFO), telah menikah, dan memiliki anak usia di bawah 18 tahun. Partisipan dalam

penelitian ini berjumlah 123 pegawai yang terdiri dari 34 pegawai laki-laki dan 89 pegawai perempuan, dengan usia pada dewasa awal (20-40 tahun) berjumlah 108 pegawai dan dewasa madya (41-60 tahun) berjumlah 15 pegawai, pegawai yang memiliki pasangan bekerja sebanyak 108 pegawai dan yang memiliki pasangan tidak bekerja sebanyak 15 pegawai, dan pegawai yang bekerja dengan sistem WFH sebanyak 21 pegawai, WFO sebanyak 34 pegawai, serta WFH dan WFO sebanyak 68 pegawai.

Pengukuran

Psychological well-being dari Ryff. Skala *psychological well-being* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang diadaptasi oleh Engger (2015) dari *Ryff Psychological Well-being Scale*. Skala ini telah diuji coba dan menghasilkan reliabilitas (α) sebesar .935. Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengujian reliabilitas dan daya diskriminasi dari 84 item dihasilkan reliabilitas (α) sebesar .930. Penentuan daya diskriminasi item sesuai dengan Azwar (2015) Koefisien korelasi yang diatas .25 dapat dikatakan memiliki uji daya item dikatakan memuaskan dan jika koefisien dibawah .25 dikatakatan memiliki uji daya beda item kurang memuaskan. Dalam penelitian ini dihasilkan 63 item \geq .25 dengan koefisien *Cronbach Alpha* (α) sebesar .890, salah satunya item nomor 6 yang berbunyi "saat saya melihat sejarah hidup saya, saya merasa senang atas segala hal yang terjadi".

Work-life Balance dari Fisher, Bulger, & Smith (2009). Skala *work-life balance* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang diadaptasi oleh Gunawan, et al., (2019) sesuai dengan skala yang dikembangkan oleh Fisher, et al., (2009). Skala *work-life balance* ini terdiri dari 4 dimensi yaitu, WIPL (*work interference with personal life*), PLIW (*personal life interference with work*), WEPL (*work enhancement of personal work*), dan PLEW (*personal life*

enhancement of work). Pada penelitian ini, penelitian melakukan pengujian reliabilitas dan daya diskriminasi dari 17 item dihasilkan reliabilitas (α) sebesar .821. Penentuan daya diskriminasi item sesuai dengan Azwar (2015) Koefisien korelasi yang diatas .25 dapat dikatakan memiliki uji daya item dikatakan memuaskan dan jika koefisien dibawah .25 dikatakatan memiliki uji daya beda item kurang memuaskan. Dalam penelitian ini dihasilkan 17 item \geq .25 yang artinya tidak terdapat item gugur, salah satunya item nomor 13 yang berbunyi "karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah".

Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*, uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji linearitas menggunakan *Test for Linearity*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 for windows.

Hasil

Berdasarkan hasil *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi untuk kedua variabel sebesar .075 ($p > .05$), maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal (Azwar, 2020). Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui variabel *work-life balance* dengan *psychological well-being* memiliki hubungan yang linear dengan signifikansi sebesar .001 ($p < .05$) (Priyatno, 2013). Variabel *psychological well-being* dengan *work-life balance* memiliki korelasi yang signifikan ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar .001 ($p < .05$). Kemudian hasil data deskriptif menunjukkan secara umum *psychological well-being* pegawai yang bekerja selama *new normal covid-19* cukup bervariasi ($M = 277.12$; $SD = 26.02$), dimana pegawai telah mampu menjalin hubungan yang positif dengan orang lain dan memiliki *environmental mastery* yang baik.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Setiap Variabel Penelitian

Variabel	Skor Minimum	Skor Maksimum	Mean	Standar Deviasi
<i>Psychological Well-being</i>	195	352	277.12	26.02
<i>Self Acceptance</i>	22	47	34.86	4.63
<i>Positive Relation with Other</i>	34	64	52.58	6.26
<i>Environmental Mastery</i>	32	72	52.58	6.55
<i>Autonomy</i>	29	54	38.91	4.41
<i>Purpose in Life</i>	27	53	41.62	11.94
<i>Personal Growth</i>	30	59	47.13	4.66
<i>Work-life Balance</i>	42	79	61.65	6.65
<i>WIPL</i>	10	25	18.53	2.71
<i>PLIW</i>	12	30	21.99	3.19
<i>WEPL</i>	3	15	9,93	1.75
<i>PLEW</i>	5	15	11,19	2.13

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19 yaitu sebesar .001 ($p < .05$), maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being*. Kemudian, dari hasil perhitungan diperoleh nilai *R-square* (R^2) sebesar .094 (9.4%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu *psychological well-being* sebesar 9.4%, sedangkan 90.6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 203.365 + 1.198 X$. Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 203.26, artinya saat *work-life balance* 0 maka *psychological well-being* memiliki nilai 203.365. Kemudian pada tabel B menunjukkan bahwa ketika terjadi penambahan satu satuan skor pada variabel *work-life balance*, maka *psychological well-being* akan bertambah sebesar 1.198 sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* maka akan semakin tinggi pula *psychological well-being*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19. Tingkat signifikansi kedua variabel adalah .001 yang lebih kecil dari .05, artinya bahwa terdapat pengaruh antara *work-life balance* dan *psychological well-being* pegawai.

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hoffmann-Burdzinska & Rutkowska (2015) yang menyatakan bahwa *psychological well-being* seseorang dipengaruhi oleh *work-life balance*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Parkes & Langford (2008) yang menunjukkan antara *work-life balance* dan *psychological well-being* memiliki pengaruh yang signifikan. Terpenuhinya *work-life balance* membuat pegawai mencapai kepuasan dalam hidup, *psychological well-being* menjadi lebih baik, serta hubungan dengan keluarga semakin erat.

Besarnya pengaruh variabel *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pegawai yang bekerja selama *new normal*

covid-19 yaitu sebesar 9.4%, sedangkan 90.6% lainnya dipengaruhi selain *work-life balance*. Kontribusi pengaruh *work-life balance* terhadap *psychological well-being* yang sangat rendah disebabkan adanya faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Pada penelitian ini pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19 didominasi oleh pegawai yang bekerja dengan menggunakan sistem WFH dan WFO yaitu sebanyak 68 pegawai, perubahan sistem kerja akibat pandemi covid-19 membuat pegawai harus cepat belajar dan beradaptasi dengan perubahan yang tidak menentu. Muslim (2020) perubahan kondisi kerja dengan sistem WFH dan WFO membuat kinerja pegawai menjadi tidak optimal dan memicu terjadinya stres dan kecemasan bagi pegawai, yang memberikan efek merugikan untuk kesehatan mental dan membuat *psychological well-being* menurun (Kang et al., 2020; Mukhtar, 2020; Pakpour & Griffiths, 2020; Taylor et al., 2020).

Selanjutnya, perubahan yang terjadi selama pandemi covid-19 membuat pegawai harus beradaptasi dengan pola kerja baru dimana memberikan tantangan tersendiri bagi pegawai terutama pegawai yang memiliki pasangan bekerja. Menurut Efi & Parahyanti (2021) pegawai yang memiliki pasangan bekerja memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan keluarga yang harus dipenuhi, sehingga berbagai tuntutan dan peran yang dihadapi bersama dapat mengancam *psychological well-being* pegawai di masa pandemi covid-19, selain itu pegawai yang memiliki anak bertanggung jawab dalam pengasuhan dan pendampingan, akibat sekolah dan layanan perawatan yang tidak beroperasi dengan maksimal (Perdana et al., 2020). Adanya tuntutan dan permasalahan baru ini membuat peran antara pekerjaan dan keluarga semakin samar, akibatnya mempertahankan batasan antara pekerjaan dan keluarga semakin sulit (Giuerge & Bohns, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Poulouse & Sudarsan (2014)

peran pekerjaan dan keluarga menjadi tidak seimbang sebagai akibat dari tugas pengasuhan anak.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pasangan bekerja sebanyak 108 orang, sedangkan yang memiliki pasangan tidak bekerja sebanyak 15 orang. Hal ini menandakan bahwa subjek penelitian didominasi oleh pegawai dengan pasangan yang bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Waite dan Gallagher (2000) menunjukkan bahwa ketika pasangan suami istri bekerja membuat konflik dan ketegangan akan meningkat. Pekerjaan dan keluarga merupakan area yang berbeda pada kehidupan seseorang yang harus dipenuhi. Pasangan suami istri yang bekerja lebih sulit dalam mengatur kehidupan rumah tangga dibandingkan dengan kehidupan rumah tangga tradisional dimana suami bekerja dan istri di rumah (Howard, et al., 2004). Sejalan dengan penelitian Allen, et al., (2000) pasangan suami istri yang berkarir dan memiliki anak, bertanggung jawab terhadap rumah dan keluarganya. Dengan demikian tanggung jawab dalam pekerjaan, rumah tangga, dan pengasuhan anak menjadi berat dan berakibat tidak tercapainya *work-life balance* pegawai (Razak et al., 2011).

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19 di Kota Padang. Secara umum dapat dilihat bahwa *work-life balance* pada pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19 di Kota Padang dalam kategori sedang, artinya pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19 di Kota Padang yakin bahwa dirinya dapat berhasil melakukan setiap tugas dan perannya dengan baik, antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. namun belum semua pegawai merasakan

hal tersebut. Pegawai yang bekerja selama *new normal* covid-19 di Kota Padang secara umum memiliki *psychological well-being* dalam kategori tinggi, artinya pegawai telah mampu mengelola *psychological well-being* nya selama bekerja di masa *new normal* covid-19.

Bagi organisasi diharapkan dapat menjalankan program-program yang dapat memunculkan *work-life balance* pegawai, yaitu menerapkan sistem kerja yang menguntungkan baik pada organisasi atau pegawai, dan mendorong semangat pegawai. Organisasi juga dapat melakukan pendekatan kepada pegawai agar pegawai merasa lebih nyaman di lingkungan kerjanya dan tercipta lingkungan yang positif, hubungan antara pegawai dan organisasi menjadi erat, serta pegawai lebih terbuka kepada organisasi tentang permasalahan keluarganya. Kemudian diharapkan pada pegawai untuk lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan, dengan cara menjaga komunikasi baik antara rekan kerja maupun keluarga dan memaksimalkan waktunya dengan baik ketika di rumah ataupun di pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Allen, T., Herst, D., Burck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi 3). Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (Edisi 2). Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2020). *Dasar-dasar psikometri*. Pustaka Belajar.
- Dirfa, Y. N., & Prasetya, B. E. A. (2019). Hubungan work-life balance dengan psychological well-being pada dosen wanita di perguruan tinggi salatiga. *Jurnal Psikohumanika, 11*(2), 151-169.
- Efi, G. O., & Parahyanti, E. (2021). Predictors of workplace well-being for dual-earner couples during covid-19 pandemic. *Gadjah Mada Journal of Psychology, 7*(1), 33-47.
- Engger. (2015). *Adaptasi Ryff Psychological Well-being dalam konteks Indonesia*. [Skripsi thesis, Sanata Dharma University]. Jogja Library. <http://www.library.usd.ac.id/web/index.php?pilih=search&p=1&q=126146&go=Detail>.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/ nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0016737>
- Galea, S., Merchant, R. M., & Lurie, N. (2020). The mental health consequences of COVID-19 and physical distancing: The need for prevention and early intervention. *JAMA Internal Medicine, 180*(6), 817-818.
- Giurge, L. M., & Bohms, V. K. (2020, April 3). 3 tips to avoid WFH burnout. Retrieved April 13, 2020, from <https://hbr.org/2020/04/3-tips-to-avoid-wfh-burnout>
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk *work life balance* di Indonesia. *JPP Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, 8*(2), 88-94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- Habibi, A. (2020). Normal baru pasca covid 19. *'ADALAH, 4*(1). <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15809>
- 1Hapsari, I. (2020). Konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis pekerja yang menjalani work from home pasca pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi, 13*(1), 37-45. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2623>
- Hoffmann-Burdzińska, K., & Rutkowska, M. (2015). Work life balance as a factor

- influencing well-being. *Journal of Positive Management*, 6(4), 87-101. <http://dx.doi.org/10.12775/JPM.2015.024>
- Howard, W.G., Donofrio, H. H., & Boles, J. S. (2004). Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 27(3), 380-395.
- Idris, M. (2020, Mei 25). Aturan new normal: Jarak antar karyawan di kantor minimal 1 meter". <https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/money/read/2020/05/25/070800626/aturan-new-normal-jarak-antar-karyawan-di-kantor-minimal-1-meter>
- Kang, L., Li, Y., Hu, S., Chen, M., Yang, C., Yang, B. X., Wang, Y., Hu, J., Lai, J., Ma, X., Chen, J., Guan, L., Wang, G., Ma, H., & Liu, Z.. (2020). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel corona virus. *The Lancet Psychiatry*, 7(3), e14 .
- Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID-19 in workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 1-10. <http://dx.doi.org/10.7176/EJBM/12-15-02>.
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity?. *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-23.
- Kishino, S., & Hirano, M. (2016). The effect of supervisors' transformational leadership on subordinates' psychological empowerment and work-life balance. http://www.lib.kobe-u.ac.jp/handle_kernel/81009393.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw-Hill.
- Maria, G. A. R., & Nurwati, N. (2020). Analisis pengaruh peningkatan jumlah masyarakat terkonfirmasi covid-19 terhadap produktivitas penduduk yang bekerja di Jabodetabek. *Fokus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 3(1), 1-15. <https://doi.org/10.24198/focus.v3i1.28116.g13682>
- McCloskey, D. W. (2018). An examination of the boundary between work and home for knowledge workers. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals (IJHCITP)*, 9(3), 25- 41. <http://dx.doi.org/10.4018/IJHCITP.2018070102>
- Mukhtar, S. (2020). Psychological health during the coronavirus disease 2019 pandemic outbreak. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(5), 512-516. <https://doi.org/10.1177/0020764020925835>.
- Muslim, M. (2020). Manajemen stress pada masa pandemi covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192-201.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irwan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomon as an effort to prevent covid-19 attacks and its impact on work productivity. *The International Journal of Applied Business (TIJAB)*, 4(1), 13.
- Nugraheny, D. E. (2020, September 29). Update 29 september: tambah 3.567, pasien covid-19 sembuh kini 210.437 orang". <https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/nasional/read/2020/09/29/15325571/update-29-september-tambah-3567-pasien-covid-19-sembug-kini-210437-orang>.
- Pakpour, A. H., & Griffiths, M. D. (2020). The fear of COVID-19 and its role in preventive behaviors. *Journal of Concurrent Disorders*, 2(1), 58-63.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267-284. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267>
- Perdana, R. C., Agustino, M. R., Hartawan,

- D., Suyoso, Y. A., & Sari, R. (2020). Adaptasi dan kebiasaan baru human resource department di masa pandemic covid-19. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 201-204. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i3.138>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.- 21. <http://dx.doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Priyatno, D. (2013). *Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS* (Edisi 1). Gava Media.
- Razak, A. Z. A. A., Yunus, N. K. Y., & Nasarudin, A. M. (2011). The impact of work overload and job involvement on work-family conflict among Malaysian doctors. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*, 5, 1-10.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.
- Samakul, Y., & Ruata, S. (2020). Kesejahteraan psikologis dalam masa pandemi COVID-19. *Journal of Psychology "Humanlight"*, 1(1), 1-7.
- Sari, N. (2020, September 29). Cegah covid-19, Pemprov DKI imbau perusahaan terapkan kerja dari rumah". Kompas.com. <https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/megapolitan/read/2020/03/16/12265131/cegah-covid-19-pemprov-dki-imbau-perusahaan-terapkan-kerja-dari-rumah>.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Taylor, S., Landry, C. A., Paluszec, M. M., Fergus, T. A., McKay, D., & Asmundson, G. J. (2020). Development and initial validation of the COVID Stress Scales. *Journal of Anxiety Disorders*, 72, 102232. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2020.102232>
- Taufik, T., & Warsono, H. (2020). Birokrasi baru untuk new normal: Tujuan model perubahan birokrasi dalam pelayanan publik di era covid-19. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(1), 1- 8. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v2i1.8182>
- Waite, L., & Gallaher, M. (2000). *The case for marriage: Why married people are happier, healthier and better off financially* (1th ed). Doubleday
- Wilder-Smith, A., & Freedman, D. O. (2020). Isolation, quarantine, social distancing and community containment: Pivotal role for old-style public health measures in the novel coronavirus (2019-nCoV) outbreak. *Journal of Travel Medicine*, 27(2). <https://doi.org/10.1093/jtm/taaa020>
- Yuningsih, R. (2020). Promosi kesehatan pada kehidupan *new normal* pandemi covid-19. *Info Singkat* 12(11).