

**PERAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP  
*PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA PEKERJA  
YANG *HUSTLE CULTURE***



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar**

**Sarjana Psikologi**

**OLEH:**

**RACHMASUCI ALIFFIA**

**04041282025055**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2025**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PERAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*  
PADA PEKERJA YANG *HUSTLE CULTURE***

**SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**RACHMASUCI ALIFFIA**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 17 Maret 2025

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing I

Amalia Juniary, S.Psi., M.A., Psikolog  
NIP. 197906262023212018

Pembimbing II

Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy  
NIP.19840922291803200

Penguji I

Dewi Angraeni, S.Psi., M.A  
NIP.198311022023212002

Penguji II

Angelina Hosana Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi  
NIP. 198704152018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Tanggal 17 Maret 2025



Savang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP.-197805212002122004

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**UJIAN SKRIPSI**

Nama : Rachmasuci Aliffia

NIM : 04041282025055

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Kedokteran

Judul Skripsi : Peran *Work-Life Balance* Terhadap *Psychological Well-Being*


Pada Pekerja yang *Hustle Culture*


Indralaya, 10 Maret 2025

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Analia Juniarty, S.Psi, M.A., Psikolog  
NIP. 197906262023212018

  
Yenni Anna Appulembang, MA., Psy  
NIP. 198409222018032001

Mengetahui,  
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

## SURAT PERNYATAAN

Saya, Rachmasuci Aliffia, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 17 Maret 2025

Yang menyatakan,



Rachmasuci Aliffia

NIM. 04041282025055

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji dan Syukur dipanjatkan kepada Allah SWT. Yang telah memberikan Rahmat, kemudahan dalam segala hal, kelancaran, dan kesehatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini beserta ungkapan rasa terima kasih kepada :

1. Allah SWT. Yang selalu memberikan Rahmat, kemudahan dalam segala hal, kelancaran, dan kesehatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Mama, Alm. Papa, Kakak dan Adik saya, serta Alam pasangan saya, terima kasih atas kepedulian, perhatian, dukungan, dan doa yang selalu diberikan sehingga peneliti mampu menghadapi kesulitan sampai akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Sahabat-sahabat peneliti yang sudah membantu dan menemani proses pengerjaan skripsi ini serta terus memberikan dukungan kepada peneliti sampai bisa menyelesaikan skripsi ini.

## **HALAMAN MOTTO**

*"Barang siapa menginginkan dunia, hendaklah ia berilmu.*

*Barang siapa menginginkan akhirat, hendaklah ia berilmu."*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *Work-Life Balance* Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Pekerja yang *Hustle Culture*”. Dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak hal yang dapat peneliti jadikan pelajaran. Peneliti mendapat banyak bantuan dan bimbingan yang bermanfaat selama penyusunan skripsi ini sehingga peneliti dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi dengan baik. Maka dari itu peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah mempermudah dan memperlancar proses pengerjaan proposal skripsi ini.
2. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. dr. Mgs. Irsan Saleh, M. Biomed selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Amalia Juniarly, S.Psi, MA., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah sangat banyak membantu, mendukung, dan menyediakan waktu untuk memberikan arahan yang sangat berguna bagi peneliti.
7. Ibu Yenni Anna Appulembang, MA., Psy selaku Dosen Pembimbing II dan

Dosen Pembimbing Akademik.

8. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
9. Mama, Alm. Papa, Kakak dan Adik saya, serta Alam pasangan saya yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan pada peneliti.
10. Para sahabat yang sudah memberi banyak masukan, dukungan, dan meluangkan waktu untuk menemani peneliti mengerjakan skripsi.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan dan penyusunan skripsi ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga penulisan skripsi ini dapat lebih baik dan sempurna lagi dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi tiap orang yang membaca.

Inderalaya, 17 Maret 2025

Peneliti,

Rachmasuci Aliffia  
NIM. 04041282025055



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Keaslian Penelitian.....	12
<b>BAB II .....</b>	<b>21</b>
A. <i>Psychological Well-Being</i> .....	21
1. Pengertian <i>Psychological Well-Being</i> .....	21
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Well-Being</i> .....	23
3. Dimensi <i>Psychological Well-Being</i> .....	29
B. <i>Work-Life Balance</i> .....	35

1.	Pengertian <i>Work-Life Balance</i> .....	35
2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i> .....	36
3.	Komponen <i>Work-Life Balance</i> .....	40
C.	Peran <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Psychological Well-Being</i> .....	41
D.	Kerangka Berpikir .....	44
E.	Hipotesis Penelitian .....	45
<b>BAB III</b>	.....	<b>46</b>
A.	Identifikasi Variabel Penelitian .....	46
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	46
1.	<i>Psychological Well-Being</i> .....	46
2.	<i>Work-Life Balance</i> .....	47
C.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	47
1.	Populasi .....	47
2.	Karakteristik Sampel Penelitian .....	48
D.	Metode Pengambilan Data .....	49
E.	Validitas dan Reliabilitas .....	51
1.	Validitas .....	51
2.	Reliabilitas .....	52
F.	Metode Analisis Data .....	53
1.	Uji Asumsi Penelitian .....	53
2.	Uji Hipotesis .....	54
<b>BAB IV</b>	.....	<b>55</b>
A.	Orientasi Kancan Penelitian .....	55
B.	Laporan Pelaksanaan Penelitian .....	56
1.	Persiapan Administrasi .....	57

2.	Persiapan Alat Ukur .....	57
3.	Pelaksanaan Penelitian .....	64
C.	Hasil Penelitian .....	69
1.	Deskripsi Subjek Penelitian .....	69
2.	Deskripsi Data Penelitian .....	71
3.	Hasil Analisis Data Penelitian.....	73
D.	Hasil Analisis Tambahan .....	75
1.	Uji Beda Tingkat <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Psychological Well-Being</i> pada Subjek Berdasarkan Status Pernikahan .....	75
2.	Uji Beda Tingkat <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Psychological Well-Being</i> pada Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
3.	Uji Beda Tingkat <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Psychological Well-Being</i> pada Subjek Berdasarkan Penghasilan .....	77
4.	Uji Sumbangan Efektif Komponen <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Psychological Well-Being</i> .....	79
5.	Uji Tingkat Mean pada Variabel <i>Psychological Well-Being</i> .....	80
E.	Pembahasan.....	80
<b>BAB V</b>	.....	<b>89</b>
A.	Kesimpulan .....	89
B.	Saran.....	89
C.	Kelemahan Penelitian.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>101</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Pedoman Penilaian Setiap Aitem Skala Penelitian .....	50
Tabel 3. 2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Psychological Well-Being</i> .....	51
Tabel 3. 3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work-Life Balance</i> .....	51
Tabel 4. 1 Pedoman Penilaian Aitem Skala Penelitian .....	59
Tabel 4. 2 Koefisien Reliabilitas ( $\alpha$ ) <i>Psychological Well-Being</i> .....	60
Tabel 4. 3 Distribusi Skala <i>Psychological Well-Being</i> .....	61
Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Psychological Well-Being</i> .....	61
Tabel 4. 5 Pedoman Penilaian Aitem Skala Penelitian .....	62
Tabel 4. 6 Distribusi Skala <i>Work-Life Balance</i> .....	63
Tabel 4. 7 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work-Life Balance</i> .....	64
Tabel 4. 8 Tanggal Penyebaran Skala Uji Coba .....	66
Tabel 4. 9 Tanggal Penyebaran Skala Kuisisioner .....	69
Tabel 4. 10 Deskripsi Status Pernikahan Subjek Penelitian .....	70
Tabel 4. 11 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian .....	70
Tabel 4. 12 Deskripsi Jumlah Penghasilan Subjek Penelitian .....	70
Tabel 4. 13 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian .....	71
Tabel 4. 14 Deskripsi Data Penelitian .....	71
Tabel 4. 15 Formulasi Kategorisasi .....	72
Tabel 4. 16 Formulasi Kategorisasi <i>Work-Life Balance</i> .....	72
Tabel 4. 17 Formulasi Kategorisasi <i>Psychological Well-Being</i> .....	72
Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas .....	73

Tabel 4. 19 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian .....	74
Tabel 4. 20 Hasil Uji Hipotesis <i>Work Life Balance-Psychological Well-Being</i> ...	74
Tabel 4. 21 Hasil Uji Beda Variabel <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Psychological Well-Being</i> Berdasarkan Status Pernikahan.....	75
Tabel 4. 22 Hasil Uji Beda Variabel <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Psychological Well-Being</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4. 23 Hasil Uji Beda Variabel <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Psychological Well-Being</i> Berdasarkan Penghasilan .....	77
Tabel 4. 24 Hasil Perbedaan <i>Work-Life Balance</i> Berdasarkan Penghasilan.....	78
Tabel 4. 25 Hasil Perbedaan <i>Psychological Well-Being</i> Berdasarkan Penghasilan .....	78
Tabel 4. 26 Deskripsi Data Sumbangan Efektif.....	79
Tabel 4. 27 Deskripsi Data Sumbangan Efektif.....	80
Tabel 4. 28 Deskripsi Data Tingkat Mean .....	80

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A .....	102
LAMPIRAN B .....	116
LAMPIRAN C .....	131
LAMPIRAN D .....	142
LAMPIRAN E .....	165
LAMPIRAN F.....	175
LAMPIRAN G.....	179
LAMPIRAN H.....	182

**PERAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA PEKERJA YANG *HUSTLE CULTURE***

Rachmasuci Aliffia<sup>1</sup>, Amalia Juniary<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada pekerja yang *hustle culture*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada peran *work-life balance* terhadap *psychological well-being*.

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja yang *hustle culture*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 224 orang pekerja dengan tahun lahir 1981-1996 yang akumulasi waktu kerjanya lebih dari 40 jam seminggu dan bekerja karena keterpaksaan akan keadaan. Untuk uji coba (*try out*) terdapat 44 responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang mengacu pada komponen *work-life balance* dari Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) dengan nilai reliabilitas 0.948 serta dimensi *psychological well-being* Bradburn (1969) dengan nilai reliabilitas 0.948. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diketahui nilai signifikansi adalah sebesar 0.000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai *R Square* adalah sebesar 0.110. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran terhadap *psychological well-being* secara signifikan sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Sumbangan efektif *work-life balance* terhadap *psychological well-being* sebesar 13.6%.


**Kata Kunci :** *Hustle Culture, Work-Life Balance, Psychological Well-Being*

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Amalia Juniary, S.Psi, M.A., Psikolog  
NIP. 197906262023212018

  
Yenni Anna Appulembang, MA., Psy  
NIP. 198409222018032001

Mengetahui,  
Ketua Bagian Psikologi



Savang Ajeng Mardhivah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

**THE ROLE OF WORK-LIFE BALANCE ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF HUSTLE CULTURE WORKERS.**

**Rachmasuci Aliffia<sup>1</sup>, Amalia Juniarily<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the role of work-life balance on psychological well-being in workers with a hustle culture. The hypothesis in this study is that there is a role of work-life balance on psychological well-being.*

*The population in this study were workers with a hustle culture. The number of samples in this study was 224 workers with the years of birth 1981-1996 whose accumulated working hours were more than 40 hours a week and worked because of forced circumstances, and for the trial (try out) there were 44 respondents. Sampling in this study used a purposive sampling technique. This study used a measuring instrument that refers to the work-life balance components of Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) with a reliability value of 0.948 and the psychological well-being dimensions of Bradburn (1969) with a reliability value of 0.948. Data analysis in this study used a simple regression analysis technique. Based on the results of simple regression analysis, it is known that the significance value is 0.000 ( $p < 0.05$ ) and the R Square value is 0.110. This shows that work-life balance has a significant role in psychological well-being so that the hypothesis in this study can be accepted. The effective contribution of work-life balance to psychological well-being is 13.6%.*


**Keywords :** *Hustle Culture, Work-Life Balance, Psychological Well-Being*


<sup>1</sup>Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

<sup>2</sup>Lecture of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Amalia Juniarily, S.Psi, M.A., Psikolog**  
NIP. 197906262023212018

  
**Yenni Anna Appulembang, MA., Psy**  
NIP. 198409222018032001

**Mengetahui,**

**Ketua Bagian Psikologi**



  
**Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si**

NIP. 197805212002122004



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Fenomena bekerja melebihi standar waktu yang sudah ditetapkan atau gila kerja sebenarnya bukanlah hal yang baru terjadi, namun saat ini kembali muncul dan menjadi permasalahan yang cukup hangat untuk dibahas. Menurut Setyaningsih (2022) budaya kerja ekstrem atau *hustle culture* semakin marak akibat pandemi Covid-19. Hal ini terjadi dikarenakan pandemi Covid-19 mengharuskan karantina dan penutupan segmen ekonomi tertentu yang mengakibatkan perubahan besar bagi banyak pekerja sehingga akhirnya menganut *hustle culture* (Khan, 2020).

Selain itu juga, kesulitan ekonomi seperti PHK umum karyawan dan penurunan pendapatan bulanan yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 telah membuat *hustle culture* semakin meluas (Zaliha, Erma, Puspitasari, & Anhar, 2021). Menurut Iskandar (2022) sejak masa pandemi covid-19 semakin banyak orang yang menjadikan *hustle culture* sebagai gaya hidup yang banyak dilakukan pada masa pandemi covid-19 karena banyaknya pengurangan pegawai yang terjadi, tidak hanya itu terdapat pula pengurangan pendapatan bulanan, bahkan pemecatan karyawan. Pengurangan pegawai membuat seseorang mencemaskan kemungkinan dipecat dari pekerjaan mereka, sehingga mereka terpaksa untuk tetap bertahan di tempat kerja, yang akhirnya membuat banyak pekerja harus mempunyai lebih banyak waktu bekerja dibandingkan istirahat (Norman, 2016).

Pandemi Covid-19 juga telah mengubah cara bekerja karyawan secara lokal dan global melalui perkembangan internet. Teknologi menjadi faktor penting dalam

berjalannya komunikasi dalam suatu pekerjaan di masa pandemi Covid-19 (Shahid, 2020). Menurut Kangsaputra (2021) hal ini dikarenakan kondisi pandemi Covid-19 menambah tekanan dalam bekerja yang membuat orang beranggapan bahwa dengan sistem kerja *Work from Home* (WFH) maka seharusnya pekerjaan yang diselesaikan bisa lebih banyak. Penggunaan teknologi juga semakin mempengaruhi peningkatan yang signifikan terhadap *hustle culture* dikarenakan komunikasi dilakukan secara virtual, hal ini juga membuktikan bahwa teknologi dapat menghadirkan era baru *hustle culture* di masa pandemi Covid-19 (Yuningsih, 2022).

Selanjutnya, berdasarkan perhitungan persentase usia produktif pada tahun 2020 ditemukan bahwa ada keterkaitan *hustle culture* dengan fenomena bonus demografi yang dialami di Indonesia, berdasarkan perhitungan tersebut sebagian besar komposisi penduduk adalah usia produktif dalam bekerja dan usia produktif tersebut mencapai persentase 70,72% (BPS, 2021). Menurut Oates (1971), Sebagian besar yang menganut gaya hidup *hustle culture* adalah generasi milenial yang menganggap target kesuksesan dalam diri hanya akan didapatkan dengan bekerja terus-menerus dan meminimalkan waktu istirahat.

Pada tahun 2020, Badan Pusat Statistik melakukan Sensus Penduduk dan hasilnya tercatat bahwa 25,87% dari total populasi penduduk termasuk dalam kategori generasi milenial yaitu generasi yang tercatat pada tahun kelahiran sekitar 1981-1996 (BPS, 2021). Survei menurut Time Off dan GFK (2019), menjelaskan bahwa generasi milenial lebih berpotensi menjadi *hustle culture* daripada pekerja generasi yang lebih tua. Kebanyakan karyawan milenial menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja daripada berlibur (Herawati, 2023).

Secara normal, tidak masalah apabila sesekali seseorang memprioritaskan pekerjaan dengan porsi lebih banyak daripada biasanya, karena pekerjaan sendiri kadang tidak bisa diselesaikan sesuai dengan perencanaan awal. Namun apabila hal tersebut terjadi terus-menerus, maka *hustle culture* sudah menjadi suatu kebiasaan bagi pekerja atau karyawan. Bisa dikatakan pula, karyawan tersebut “gila kerja” atau *workaholism* (Iskandar, 2022).

*Hustle culture* sendiri didefinisikan sebagai standar masyarakat bahwa individu hanya dapat berhasil dengan mengerahkan kapasitas diri secara maksimal (Jalbert, 2019). *Hustle culture*, disebut juga *grind culture*, adalah budaya di mana bekerja diutamakan daripada aspek lain dari kehidupan seseorang, seperti hubungan dan kesejahteraan fisik (Griffith, 2019). Definisi lain dari *hustle culture* merupakan cara bekerja yang tidak lagi memiliki jam kerja standar. Mereka yang berperilaku "*hustle*" pasti bekerja dengan waktu yang sangat lama secara konstan atau terus menerus (Lorelie, 2020).

*Hustle culture* atau budaya kerja terus-menerus (*constantly working*), merupakan sebuah fenomena yang menggambarkan individu atau kelompok yang bekerja dalam jam kerja tinggi, bahkan sampai tidak berhenti atau lupa waktu (Ramadhanti, 2022). Selain itu perilaku *hustle culture* ini muncul, karena kurangnya kemampuan pemerintah untuk menyediakan kesejahteraan bagi masyarakatnya. Hal ini mengakibatkan banyak terjadi ketimpangan yang membuat masyarakat terpaksa harus *hustle culture* untuk dapat bertahan hidup. (Hartanto, 2020).

Pemerintah Indonesia sendiri telah memberikan aturan batas jam kerja bagi masyarakat yang telah dituliskan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Normalnya batasan jam kerja adalah 7 jam sehari (40 jam dalam satu minggu) untuk 6 hari kerja dengan 1 hari istirahat dalam 1 minggu atau 8 jam sehari (40 jam dalam satu minggu) untuk 5 hari kerja dengan 2 hari istirahat dalam 1 minggu. Sedangkan, menurut Ruggeri (2023) seseorang dapat dikatakan *hustle culture* ketika bekerja lebih dari 40 jam dalam seminggu.

Sampai saat ini temuan yang ada menyatakan pada umumnya pria dan wanita mendapat skor yang sama pada *hustle culture* (Aziz & Cunningham, 2008; Bakker, Demerouti, & Burke, 2009; Burke, 1999). Menurut Moore (2018), siapa pun bisa menjadi *hustle culture*, tetapi lebih cenderung kepada pria. Berdasarkan laporan statistik *The Atlantic* (2016) menemukan bahwa sekitar 30 persen populasi umum melakukan *hustle culture*, tetapi 85,8 persen dari mereka yang bekerja lebih dari 40 jam seminggu adalah pria, dibandingkan dengan 66,5 persen wanita. Sedangkan, Dudek dan Szpitalak (2019) menyatakan bahwa perempuan dan laki-laki ditemukan berbeda pada *hustle culture*. Rata-rata wanita secara signifikan lebih tinggi tingkat *hustle culture*-nya daripada pria. Berdasarkan teori yang ada, tidak ada gender yang dominan dalam *hustle culture* dikarenakan beberapa penelitian memiliki hasil yang berbeda.

Beberapa perusahaan sangat memungkinkan untuk mendukung *hustle culture*, dikarenakan bekerja merupakan kebajikan, perilaku bekerja terus menerus

akan berdampak negatif saat tidak sedang bekerja. Dampak negatif tersebut tidak hanya pada kesehatan fisik dan mental, tetapi juga pada keluarga (Shin, 2020). Beberapa pekerja telah menunjukkan bahwa *hustle culture* berhubungan dengan peningkatan perasaan stres kerja dan penurunan salah satu aspek kualitas hidup yaitu kesejahteraan psikologis (Aziz & Zickar, 2006; Burke, 2001; Burke & Matthiesen, 2004; Spence & Robbins, 1992).

Menurut Verender (2020) pada dasarnya *hustle culture* terjadi dikarenakan generasi milenial tumbuh di tengah dunia yang bertransformasi yang membuat seseorang menjadi takut akan kegagalan dan takut akan tergantikan. Scott (1997) menyatakan bahwa orang yang *hustle culture* umumnya terisolasi dari keluarga dan teman, seperti yang sudah diamati oleh para peneliti. Pecandu kerja menghabiskan sangat banyak waktu dalam aktivitas kerja ketika diberi keleluasaan dalam melakukannya, yang akhirnya membuat mereka tidak mementingkan aktivitas sosial, keluarga, atau rekreasi karena bekerja. *Hustle culture* tidak hanya memberikan dampak terhadap kesehatan fisik seseorang tetapi juga mempengaruhi kondisi mental yang dapat menimbulkan tekanan psikologis pada seseorang (Pocnet, 2014).

Diketahui bahwa karyawan yang gila kerja lebih banyak mengalami keluhan kesehatan dan perasaan depresi dibandingkan dengan karyawan biasa. Bekerja terus menerus diperkirakan akan mempunyai dampak buruk terhadap *psychological well-being* dikarenakan tidak ada cukup kesempatan yang diberikan kepada orang tersebut untuk beristirahat dan memulihkan diri (Burke, Matthiesen, & Pallesen, 2006).

Dampak dari *hustle culture* sendiri mempengaruhi kebiasaan atau gaya hidup pekerja. Ketika jam kerja menjadi lebih lama, tidak hanya tenaga untuk kerja yang dikeluarkan lebih banyak tapi waktu untuk tidur dan beristirahat juga berkurang, begitu pun kehidupan rumah tangga, keseharian dan waktu luang (Iwasaki, Takahashi, & Nakata, 2006). Kecanduan kerja yang kuat pada seseorang cenderung membuatnya menderita isu yang berhubungan dengan tidur, seperti keadaan mengantuk saat kerja, sulit bangun tidur dan merasa lelah ketika bangun dari tidur (Kubota, 2011).

*Hustle culture* juga dapat memengaruhi setiap aspek dari kehidupan individu, yaitu menguras tenaga secara fisik dan mental, menyebabkan kelelahan berlebihan karena memaksakan diri mencapai harapan yang tidak realistis atau bahkan berusaha memenuhi penilaian masyarakat (Irma, 2022). Para pekerja yang memiliki kecenderungan *hustle culture* melaporkan memiliki kebutuhan yang lebih tinggi untuk pemulihan diri, lebih banyak masalah tidur, lebih banyak kelelahan emosional, dan lebih banyak perasaan depresi dibandingkan karyawan tidak gila kerja (Brummelhuis, 2018).

Menurut Oates (1971) menyatakan bahwa *hustle culture* bisa menimbulkan pengaruh yang negatif dalam banyak aspek kehidupan bagi orang yang melakukannya, seperti kebahagiaan, kesehatan, sampai hubungan sosial masyarakat yang juga dapat terganggu. Disamping itu, terdapat pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Molino et al. (2016), yang ternyata sejalan dengan pernyataan Oates tersebut dimana *hustle culture* memiliki korelasi negatif terhadap

kesejahteraan kehidupan seseorang yang berhubungan dengan keluarga, pekerjaan, dan kesehatan.

Para peneliti juga menemukan bahwa *hustle culture* biasanya memberikan konsekuensi negatif di beberapa aspek kehidupan dalam hidup pekerja termasuk kesejahteraan fisik dan *psychological well-being* yang buruk (Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005), dan ketidakseimbangan dalam pekerjaan-kehidupan (Clark, 2000).

*American Psychological Association* (APA) menyatakan *psychological well-being* sebagai kondisi seseorang mengalami perasaan bahagia, tingkat stres yang rendah, dan sehat baik secara fisik maupun mental serta terjaganya kualitas hidup yang baik. *Psychological well-being* merupakan suatu kondisi tertinggi yang dapat dicapai oleh individu yang mencakup evaluasi dan penerimaan diri pada berbagai aspek kehidupan tidak hanya berupa aspek positif namun juga aspek negatif (Lakoy, 2009). Menurut Bradburn (1969) *psychological well-being* adalah pemfokusan terhadap masalah interpersonal dan faktor lainnya yang berkaitan dengan afek negatif, yang menjadi perhatian mereka yang berorientasi pada masalah penyakit mental yang lebih tradisional atau berkonsentrasi pada partisipasi dan kemampuan bersosialisasi, variabilitas lingkungan, dan faktor lain yang lebih berkaitan dengan afek positif dan menjadi perhatian mereka yang berorientasi pada kesehatan mental positif.

Apabila dilihat dari fenomena *hustle culture* semua dampak negatif yang disebabkan *hustle culture* menyebabkan rendahnya *psychological well-being*. Seperti menurut Ryff (1989) salah satu hal yang menggambarkan kesejahteraan

seseorang adalah memiliki hubungan positif dengan orang lain tetapi, Scott (1997) menyatakan bahwa orang yang *hustle culture* umumnya terisolasi dari keluarga dan teman dikarenakan bekerja secara terus menerus dan tidak mementingkan aktivitas sosial, keluarga, atau rekreasi. Lalu, pada pekerja yang *hustle culture* terdapat peningkatan perasaan stress kerja (Aziz et al., 2006), tekanan psikologis (Pocnet, 2014), lebih banyak mengalami depresi dibandingkan karyawan biasa (Burke, 2006), dan kelelahan secara emosional (Brummelhuis, 2018).

Menurut Bradburn (1969) *psychological well-being* dikatakan tinggi apabila pemfokusan terhadap masalah interpersonal dan faktor lainnya yang berkaitan dengan afek positif dan menjadikan perhatian mereka yang berorientasi pada kesehatan mental positif, seperti sejauh mana seseorang terlibat dalam lingkungan di sekitarnya, kontak sosial, dan minat aktif terhadap dunia. Sebaliknya, *psychological well-being* yang rendah menyebabkan pekerja sering tidak merasa bahagia dan tertekan dengan pekerjaannya (Suleman, et al., 2018), tidak memaknai hidup dan tidak memiliki tujuan hidup yang sering kali berujung kepada ketidakpuasan terhadap diri dan kecewa dengan hidupnya (Sagone & De Caroli, 2014).

Adapun konsep *psychological well-being*, dianggap sebagai penilaian subjektif dan global “individu” apakah individu menghadapi kejadian cenderung menggunakan emosi positif, emosi negatif cenderung tidak ada, dan memiliki kehidupan yang memuaskan bagi mereka (Orsila, R., Luukkaala, T., Manka, M. L., & Nygard, C. H., 2011). *World Health Organization* (WHO) memberi gagasan bahwa pandangan tentang kesehatan sebagai tidak adanya penyakit yang dianggap



sebagai pandangan tradisional dan sempit. Oleh karena itu, definisi kesehatan ini mengacu pada “kesejahteraan psikologis di mana individu memiliki kemampuan untuk bekerja secara produktif dan bermanfaat serta mampu memberikan kontribusi kepada lingkungan di mana dia berada”. (Dogra & Leighton, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Rejeki, Rahmi, dan Maputra (2021) *psychological well-being* menjadi salah satu hal yang dipengaruhi oleh *work-life balance*. Hal ini sejalan dengan pendapat Parkes dan Langford (2008) bahwa *work-life balance* akan mempengaruhi *psychological well-being* pegawai, karena kepuasan dan kebahagiaan seseorang dalam hidup dapat tercapai serta terpenuhi ketika pegawai dapat memenuhi *work-life balance* dan memiliki *psychological well-being* yang baik, sehingga dapat menciptakan hubungan keluarga yang lebih erat.

Menurut Karunanidhi dan Chitra (2013) terdapat peran *work-life balance* dalam *psychological well-being*. Temuan ini mengungkapkan bahwa tingkat *work-life balance* yang rendah lebih mungkin akan mengalami *psychological well-being* yang buruk. Ketika individu harus bekerja terus-menerus dapat mengganggu ritme tidur mereka, dan menciptakan masalah pribadi seperti kekhawatiran tentang menjauhi keluarga mungkin mengganggu pekerjaan mereka, dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akibat ketidakseimbangan dalam pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga, mereka mungkin mengalami *psychological well-being* yang buruk.

Menurut Kalliath dan Brough (2008) *work-life balance* adalah keseimbangan dan fungsi yang baik pada dunia kerja dan rumah, dengan tingkat

konflik yang rendah. *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). Hudson (2005) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah sebuah capaian kepuasan atau seimbangnyaaantara kedua peran di dalam kehidupan seseorang. Hal ini sesuai definisi yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) bahwa *work-life balance* adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya.

Menurut Lazar (2010) *work-life balance* adalah hubungan yang berkualitas antara pekerjaan dan tanggung jawab dimana sangat penting untuk sukses dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini. Sedangkan menurut Delecta (2011) *work-life balance* adalah kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. Menurut Susi dan Jawaharrani (2011) menyatakan bahwa keseimbangan hidup adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. *Work-life balance* adalah keseimbangan peran yang dinegosiasikan dan dibagikan antara individu dan pasangan terkait peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga mereka (Gryzwacz & Carlson, 2007). *Work-life balance* mengacu pada tindakan mengelola keseimbangan secara efektif dalam ketiga domain dalam kehidupan individu, termasuk kehidupan organisasi, sosial dan pribadi (Poulose & Sudarsan, 2014; Keelan, 2015). Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003)

*work-life balance* terdiri dari beberapa komponen yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Peran *Work-Life Balance* terhadap *Psychological Well-Being* pada Pekerja yang *Hustle Culture*”.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk menemukan “Apakah terdapat peran *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada pekerja yang *hustle culture*?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada pekerja yang *hustle culture*.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, menambah pengetahuan, dan memperluas wawasan yang bermanfaat bagi ilmu psikologi,

khususnya pengembangan khazanah teori psikologi di bidang industri dan organisasi serta psikologi kepribadian.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Untuk Responden Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai peran *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada pekerja yang *hustle culture* mengenai peran *work-life balance* terhadap *psychological well-being* agar mereka dapat meningkatkan *work-life balance* yang akan diikuti dengan peningkatan pada *psychological well-being*.

### **b. Untuk Peneliti Selanjutnya**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan peran *work-life balance* terhadap *psychological well-being* pada pekerja yang *hustle culture*.

## **E. Keaslian Penelitian**

Peneliti menelusuri penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kedua variabel, yang dijadikan sebagai referensi penelitian. Penelitian pertama yang menjadi referensi penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Askari, R., Rafiei, S., Akbari, R., Ebrahimi, E. H., Dehghani, A., & Shafii, M. (2019) dengan judul “*The relationship between work-life balance and quality of life among hospital employees*”. Sampel penelitian ini berjumlah 210 pekerja rumah sakit yang ada di Kota Yazk. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan *quality of life* pada pekerja rumah sakit. Hasil penelitian

menunjukkan terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *quality of life* dan dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pekerja rumah sakit menghabiskan waktu untuk bekerja dibandingkan menghabiskan waktu untuk kehidupan pribadi.

Perbedaan penelitian dengan judul “*The relationship between work-life balance and quality of life among hospital employees*” dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada salah satu variabel yang digunakan, dimana peneliti menggunakan *psychological well-being* sebagai variabel terikat dan *work-life balance* sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian tersebut *quality of life* merupakan variabel terikat dan *work-life balance* digunakan sebagai variabel bebas. Kemudian subjek penelitian pada penelitian tersebut spesifik pada pekerja rumah sakit, sedangkan peneliti menggunakan subjek penelitian berupa pekerja yang *hustle culture*.

Penelitian kedua yang menjadi referensi pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013) dengan judul “*An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker’s job effectiveness, well-being and work-life balance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak *remote e-working* terutama pada bidang *work-life balance*, efektivitas kerja dan kesejahteraan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dampak buruk ditemukan pada kesejahteraan, karena terlalu banyak bekerja dan kurangnya waktu untuk pemulihan. Kepercayaan dan gaya manajemen ditemukan menjadi pengaruh utama pada efektivitas *remote e-worker*.

Perbedaan penelitian dengan judul “*An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker’s job effectiveness, well-being and work-life*

*balance*” dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada fenomena dan variabel yang digunakan dimana pada penelitian tersebut menggunakan *job effectiveness*, *well-being*, dan *work-life balance* sedangkan peneliti hanya menggunakan dua variabel yaitu *work-life balance* dan *psychological well-being*.

Penelitian ketiga yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Chung, H., & van der Lippe, T. (2018) dengan judul “*Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji potensi kerja yang fleksibel terhadap pembagian kerja berdasarkan gender dan *work-life balance* pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gender penting dalam memahami hasil pekerjaan yang fleksibel, tetapi juga mempunyai arti yang berbeda dalam konteks yang berbeda.

Perbedaan penelitian dengan judul “*Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction*” dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada salah satu variabel dan fenomena yang digunakan. Urgensi penelitian ini adalah untuk meneliti perbedaan gender dalam pekerjaan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah meneliti tentang pekerja yang *hustle culture*. Selain itu, peneliti menggunakan variabel lain yang tidak ada di penelitian ini yaitu *psychological well-being*.

Penelitian keempat yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014) dengan judul “*Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak dari keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*) pada beberapa hasil individu lintas budaya. Tingkat *work-life balance* yang tinggi lebih berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan hidup dan lebih negatif terkait dengan kecemasan bagi individu dalam budaya egaliter gender. Hasil dari penelitian ini menemukan dukungan kuat agar WLB bermanfaat bagi karyawan dari berbagai budaya dan budaya sebagai moderator hubungan ini.

Perbedaan penelitian dengan judul “*Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures*” dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah *work-life balance*, *job satisfaction* dan *life satisfaction*. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *work-lufe balance* dan *psychological well-being*.

Penelitian kelima yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015) dengan judul “*Mindfulness at Work: Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness, Work Engagement, and Well-Being*”. Tujuan dari penelitian ini adalah menyelidiki hubungan antara perhatian disposisional, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Dalam penelitian ini kesejahteraan pekerja secara langsung dipengaruhi oleh perhatian, yang memberikan pengaruh tidak langsung melalui tambahan pengaruh positif, harapan, dan optimisme (mediasi parsial).

Perbedaan penelitian dengan judul “*Mindfulness at Work: Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness,*

*Work Engagement, and Well-Being*” dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada penelitian ini masalah yang dibahas mengenai pengaruh salah satu teknik dari *psychological well-being* yaitu *mindfulness at work* sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti membahas masalah mengenai *psychological well-being* pekerja yang *hustle culture*.

Penelitian keenam yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan pada Divisi *Food & Beverage* Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah *work-life balance* memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Perbedaan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*” dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah *turnover intention* dan fenomena penelitian ini terkhusus pada karyawan divisi *food & beverage* Hotel Indonesia Kempinski Jakarta, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti variabel terikat yang digunakan adalah *psychological well-being* dan fenomena penelitian yang digunakan adalah pekerja yang *hustle culture*.

Penelitian ketujuh yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Zarah, N. F. (2020) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Wanita yang Bekerja di Perusahaan BUMN”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life*



*balance* terhadap kesejahteraan psikologis wanita yang bekerja di perusahaan BUMN. Subjek penelitian ini berjumlah 349 orang wanita yang bekerja di perusahaan BUMN. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menuntut individu terus produktif, serta tekanan waktu kerja merupakan tantangan bagi individu yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis.

Perbedaan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Wanita yang Bekerja di Perusahaan BUMN” dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada penelitian ini fenomena yang dibahas adalah terkhusus pada wanita yang bekerja di Perusahaan BUMN, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti fenomena yang dibahas mengenai pekerja yang *hustle culture* atau bekerja secara terus-menerus tanpa mengenal waktu.

Penelitian kedelapan yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Safitri, C. M. T., & Anisah, L. (2022) dengan judul “Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Kecerdasan Emosional dan *Worklife Balance* Pada Tenaga Kesehatan Wanita yang Menjalani Peran Ganda”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara Kecerdasan Emosional dan *Worklife Balance* dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Tenaga Kesehatan Wanita yang Menjalani Peran Ganda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan jumlah partisipan sebanyak 32. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kecerdasan emosional dengan *worklife balance*.

Perbedaan penelitian dengan judul “Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Kecerdasan Emosional dan *Worklife Balance* Pada Tenaga Kesehatan Wanita yang Menjalani Peran Ganda” dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada penelitian ini *work-life balance* merupakan variabel terikat, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti *work-life balance* merupakan variabel bebas. Lalu, pada penelitian ini membahas fenomena tenaga kesehatan wanita yang menjalani peran ganda. Sedangkan, peneliti membahas fenomena pekerja yang *hustle culture*.

Penelitian kesembilan yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sianturi, M. M., & Zulkarnain (2013) dengan judul “Analisis *Work Family Conflict* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja”. Tujuan dari penelitian ini adalah mencari tahu korelasi *work family conflict* dengan kesejahteraan psikologis dan mencari determinan dari kesejahteraan psikologis berdasarkan aspek dari *work family conflict*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berkorelasi negative terhadap kesejahteraan psikologis. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat dua dimensi *work family conflict* berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Perbedaan penelitian dengan judul “Analisis *Work Family Conflict* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja” dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah *work family conflict* dan fenomena yang dibahas adalah pekerja secara umum yang sudah berkeluarga. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti variabel

bebas yang digunakan adalah *work-life balance* dan fenomena yang dibahas adalah pekerja yang *hustle culture*.

Penelitian kesepuluh yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Simanullang, R. T. W., & Ratnaningsih, I. Z. (2018) dengan judul “Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit X Kota Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di Rumah Sakit X Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah 148 perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X Kota Semarang dengan sampel penelitian sejumlah 91 orang Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja.

Perbedaan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit X Kota Semarang” dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada penelitian ini kesejahteraan psikologis merupakan variabel bebas dan menggunakan keterikatan kerja sebagai variabel terikat. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan kesejahteraan psikologis sebagai variabel terikat dan variabel bebas yang digunakan adalah *work-life balance*.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas dan sejauh yang peneliti ketahui bahwa belum ditemukan penelitian yang mengungkap Peran *Work-Life Balance* Terhadap *Psychological Well-Being* pada Pekerja yang *Hustle Culture*., baik yang

telah dilakukan di Indonesia maupun di luar Indonesia. Dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adler, A., Unanue, W., Osin, E., Ricard, M., Alkire, S., & Seligman, M. (2017). Psychological wellbeing. *The Centre for Bhutan Studies and GNH*, 118-155.
- Agrawal, U. (2015). Study of psychological well-being in working. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 484-487.
- Alharbi, M. M. H. (2022). Effect Of Work-Life Balance On Performance : An Empirical Study Of Jordanian And Indian Hospitals. *Manar Elsharq Journal for Management and Commerce Studies*, 1(1), 1–17.
- Alhazemi, A. A., & Ali, W. (2016). The notion of work life balance, determining factors, antecedents and consequences: a comprehensice literature survey. *International Journal of Academic Research and Reflection*, 74-85.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian: Edisi Revisi*. Malang: UMM Press.
- Aziz, Shahnaz and Jamie Cunningham. 2008. Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role, "Gender in Management: An International Journal", 23,8: 553–566.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologis*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologis*. Pustaka Belajar.
- BPK RI. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>
- Brooks, K. S., Dunn, R., Amlot, R., Greenberg, N., & Rubin, J. (2016). Social and occupational factors associated with psychological distress and disorder among disaster responders: a systematic review. *BMC Psychology*. 4:18. DOI 10.1186/s40359-016-0120-9
- Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 323-327.
- Brummelhuis. (2018) . "How Being a Workaholic Differs from Working Long Hours - and Why That Matters for Your Health." <https://hbr.org/2018/03/how-being-a-workaholic-differs-from-working-long-hours-and-why-thatmatters-for-your-health>.
- Burke, Ronald J., Zena Burgess and Barry Fallon. 2006. Workaholism among Australian female managers and professionals: Job behaviors, satisfactions

and psychological health, "Equal Opportunities International", 25, 3: 200–213.

Chounhary, L., & Ahmad, A. (2017). A study of psychological well-being among housewives and working women of Mithila region, North Bihar, India. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*, 8-15.

Clark, S. (2000) Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Life Balance. *Human Relations*, 53, 747-770.

Crehuet, J. M., Nadal, I. G., & Recio, L. E. (2015). The national work-life balance: the european case. *Springer Science+Business Media Dordrecht*.

Delecta, P. (2011). Work Life Balance . *International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189

Deviana, M. Umari, T. Khadijah, k. (2023). Psychological Well-Being of Adolescents. *Journal of Education and Counseling*, 3463-3468.

Dex, S., & Scheibl, F. (2001). Flexible and family-friendly working arrangements in UK-based SMEs': business cases. *British journal of industrial relations*, 39(3), 411–31.

Dogra, N., & Leighton, S. (2009). 'Nursing in Child and Adolescent Mental Health'. England: McGraw Hill.

Dragun, R. (2020). Have Lifestyle Habits and Psychological Well-Being Changed among Adolescents and Medical Students Due to COVID-19 Lockdown in Croatia?. *Vol.13(1):97*. doi: 10.3390/nu13010097

Dudek, I., & Szpitalak, M. (2019). Gender Differences Regarding Workaholism and Work-related variables. *Studia Humanistyczne AGH*, 18(4), 59-76.

Ganna, Q. N., & Sholichah, I. F. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Terhadap Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Pada Karyawan PT. X (Vol. 4). <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.6440>

Gautam, I., & Jain, S. (2018). A study of work-life balance: challenges and solutions. *International Journal of Research in Engineering, IT and Social Sciences*, 198-217.

Greenfield, E. A., Vaillant, G. E., & Marks, N. F. (2009). Do formal religious participation and spiritual perceptions have independent linkages with diverse dimensions of psychological well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 196-212.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 510-531.
- Greenhuas, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92
- Griffith, E. (2019). Why Are Young People Pretending to Love Work?. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2019/01/26/business/against-hustle-culture-rise-and-grind-tgim.html>
- 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.
- Herawati, N. (2023). Workaholic:Pahami Dampak yang Diberikan. *Bussinesstech Hashmicro*.
- Hooja, H. R. (2018). Work-life balance: an overview. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)* , 1-6.
- Hudson. 2005. The Case for Work-Life Balance. *The Case for Work/Life Balance:Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: evidence regarding its causes and consequences. *International Association of Applied*, 1-19.
- Fatima, I., Naeem, M. W., & Raza, H. M. Z. (2021). Life satisfaction and psychological wellbeing among young adults. *World journal of advanced research and reviews*. 12(02), 365-371.
- Iskandar, R., & Rachmawati, N. (2022). Perspektif “Hustle Culture” Dalam Menelaah Motivasi dan Produktivitas Pekerja. *Jupea*, 2(2), 108–117.
- Iwasaki, K., Takahashi, M., & Nakata, A. (2006). Health problems due to long working hours in Japan: working hours, workers' compensation (Karoshi), and preventive measures. *Industrial Health* 44(4):537-40
- Jagad, H. M. (2020). Psychological well-being and mental health of students. *The International Journal of Indian Psychology* , 433-441.
- Jalbert, M. (2019). "What is 'Hustle Culture' and How Do We Break It?". *Impact Plus*. <https://www.impactplus.com/blog/what-is-hustle-culture-and-how-do-we-break-it-ep-102>

- Jun-Huong, C., Yang, Y., Fang, C., Huang, C., Chiang, C., Wu, C., & Reid, M. (2025). Balancing work and earnings: The long-term impact on mental health. *Social science & medicine journal*. Vol. 364.
- Jung, M. S., Kim, H. L., & Lee, Y. (2017). Factors affecting work-life balance of Korean nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 114-123.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327
- Kangsaputra, L. S. (2021). Waspadai Hustle Culture, Gaya Hidup Gila Kerja yang Ancam Kesehatan Jiwa. Okezone. <https://www.okezone.com/tren/read/2021/09/24/620/2476437/waspadai-hustle-culture-gaya-hidup-gila-kerja-yang-ancam-kesehatan-jiwa>
- Karunanidhi, S., & Chithra, T. (2013). Influence of select psychosocial factors on the psychological well-being of policewomen. *International Research Journal of Social Science*, 2(8), 5-14.
- Khan, R. (2020). After The Covid-19 Pandemic, Do We Go Back To The Noxious ‘Hustle Culture’?. *Forbes Article*. <https://www.forbes.com/sites/roomykhana/2021/12/30/after-the-covid-19-pandemic-do-we-go-back-to-the-noxious-hustleculture/?sh=7c1e66815489>
- Kishino, S., & Hirano, M. (2016). The effect of supervisors’ transformational leadership on subordinates’ psychological empowerment and work-life balance.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. B. (2011). Association between workaholism and sleeping problems among hospital nurses. *Industrial Health*, 48, 864–871.
- Kulothungan, K. (2021). The impact of work life balance on employee performance. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, 31-37.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 736-754.
- Lakoy, F. S. (2009). Psychological Well-Being Perempuan Bekerja Dengan Status Menikah Dan Belum Menikah. *Jurnal Psikologi*, 7, 2, 71- 80.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies Journal*, vol. 0(1), pages 201-214.



- Liu, X., Ping, S., & Gao, W. (2019). Changes in Undergraduate Students' Psychological Well Being as They Experience University Life . *International Journal of Invironment Research and Public Health*, 2864.
- Lorelie, C. (2020). Hustle Culture: Why. Is Everyone Working Too Hard?. Medium. Accessed on. <https://medium.com/the-post-grad-survival-guide/hustle-culture-why-is-everyone-working-too-hard-69f9f5331ab5>
- Lyubomorsky, S., King, J., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- Mark, T., Jenkins. S., & Amanda, S., (2011). Financial capability, income and psychological wellbeing.
- Meenakshi, P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran. (2013). The importance of work-life-balance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 31-35.
- Molino, M. & Claudio, G. (2016). Work-family conflict and enrichment in nurses: Between job demands, perceived organisational support and work-family backlash. *Journal of Nursing Management*, 25(1).
- Moore, T. (2018). The Difference Between Female and Male 'workaholics'. *melmagazine*. <https://melmagazine.com/en-us/story/the-difference-between-female-and-male-workaholics>
- Oates, Wayne Edward. 1971. *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*, New York: World Publishing Company.
- Orsila, R., Luukkaala, T., Manka, M. L., & Nygard, C. H. (2011). A new approach to measuring work-related well-being. *International journal of occupational safety and ergonomics: JOSE* 17(4):341-59
- Oskrochi, G., Mustafa, A. B., & Oskrochi, Y. (2018). Factors affecting psychological well-being: evidence from two nationally representative survvys. *PLOS ONE*, 1-14.
- 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.
- Perdana, H. A. (2021, 1 22). BPS: penduduk Indonesia didominasi millennial dan generasi z.

- Prasad, S. S., & M, S. (2020). Role of work life balance on psychological wellbeing of the teaching professionals among Bangalore Institutions. *The International Journal of Indian Psychology*, 1457-1465.
- Pocnet, C, A. (2014). Influence of individual characteristics on work engagement and job stress in a sample of national and foreign workers in Switzerland. *Swiss Journal of Psychology*. 74(1):17–28.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17
- Rahim, N. B., Osman, I., and Arumugam, P. V. (2020). Linking work-life balance and employee well-being: do supervisor support and family support moderate the relationship. *Int. J. Bus. Soc.* 21, 588–606. doi: 10.33736/ijbs.3273.2020
- Rajapakshe, D. G. C. H., (2022). Factors Affecting Work-Life Balance of Married Working Women in a Selected Apparel Firm in Gampaha District, Sri Lanka.
- Ramadhanti, H. F., Simanjuntak, M., & Johan, I. R. (2022). The Effect of Work-Family Conflict, Communication Pattern, Social Support, and Stress Levels toward Family Quality of Life During The Covid-19 Pandemic. *Journal of Family Sciences*, 7(2), 119-135.
- Rejeki, S., Rahmi, F., & Maputra, Y. (2021). The Role of Work-Life Balance Toward Psychological Well-Being among Employees Who Work During The New Normal Covid-19. *Jurnal Psikologi*, 17(2).
- Retnowati, I. (2022). Mengenal Hustle Culture: Budaya Gila Kerja yang Berbahaya. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-samarinda/baca-artikel/14718/Mengenal-Hustle-Culture-Budaya-Gila-Kerja-yang-Berbahaya.html>
- Rieck, G., & Lundin, J. (2023). *Introduction to Health*. California: the National Science Foundation nor the US Department of Education.
- Rothbard, N. (2018). You May Be a Workaholic If. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2018/04/you-may-be-a-workaholic-if>
- Ruggeri, C. (2023, 5 16). Company culture. *Research shows hustle culture does more harm than good*.
- Rumiana, S., Trichkova, P. I., & Bieri, F. (2020). Work–life balance in Europe: institutional contexts and individual factors. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 366-381.

- 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. (1995). Psychological well-being in adult life. *Association for Psychological Science*, 99-104.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are : A Eudaemonic approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9 , 13-39. doi: 10.1007/s10902-006-9019-0.
- Sagone, E., & De Caroli, M. E. (2014). Relationships between psychological well-being and resilience in middle and late adolescents. *Procedia - social and behavioral sciences*, 141, 881 – 887.
- Saraswati, K., & Lie, D. (2020). Psychological well-being: the impact of work-life balance and work pressure. *Atlantis Press*, 580-587.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287–314.
- Septina, D. S. (2023). work-life balance dan kepuasan kerja dengan psychological well-being pada anggota polisi wanita. *Jurnal Psikologi Malahayati*. Vol. 5, No. 1 (2023): 141-152. ISSN 2684-7469
- Setyaningsih, L. (2022). Survei: Budaya Kerja Ekstrem Makin Marak Akibat Pandemi Covid-19, Rentan Terkena Dispepsia dan Gerd. waktakotalive. <https://wartakota.tribunnews.com/2022/05/11/survei-budaya-kerja-ekstrem-makin-marak-akibat-pandemi-covid-19-rentan-terkena-dispepsia-dan-gerd>.
- Shin, J., & Shin, H. (2020). Impact of Job Insecurity on Hotel Workers' Workaholism and Work–Family Conflict in Korea. *Int J Environ Res Public Health*, 17(21): 7783
- Sirgy, J., & Lee, D. J. (2017). Work-life balance: an integrative review. *The International Society for Quality-of-Life Studies*.
- Sojka, L. (2020). Critical analysis of work-life balance concept and proposal of evaluation method. *Journal of Innovative Business and Management*, 49-56.
- Springer, K. W., & Hauser, R. M. (2006). *Social Science Research* , 1080-1102.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, r&d*. Bandung: IKAPI.

- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Suleman, Q., Hussain, I., Shehzad, S., Syed, M. A., & Raja, S. A. (2018). Relationship between perceived occupational stress and psychological well-being among secondary school heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. vol. 13(12), 1-22.
- Susi, S., & Jawaharrani, K. (2011). Work-Life Balance : The Key Driver Of Employee Engagement. *Asian Journal Of Management Research*, 2(1).
- Tang, Y. Y., Tang, R., & Gross, J. J. (2019). Promotion psychological well-being through an evidence-based mindfulness training program . *Frontiers in Human Neuroscience*, 1-5.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*. Vol. 12(2).
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work–Nonwork Conflict. *Department of Work and Organizational Psychology*. 54(1);37-60
- Thimmapuram, J., Grim, R., Bell, T., Benenson, R., Lavalley, M., Modi, M., . . . Salter, R. (2019). Factors influencing work–life balance in physicians and advance practice clinicians and the effect of heartfulness meditation conference on burnout. *Global Advances in Health and Medicine*, 1-8.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512–1523.
- Verender, D. (2020). ‘Hustle Culture’ Part 2: Dismantling Hustle Culture. The Confident Communicator. <https://theconfidentcommunicator.in/hustle-culture-part-2-dismantling-hustle-culture/>
- Viitpoom, K., & Saat, H. (2016). Psychological well-being of students in Estonia: Perspectives of students, parents, and teachers. In B. K. Nastasi & A. P. Borja (Eds.), *International handbook of psychological well-being in children and adolescents: Bridging the gaps between theory, research, and practice* (pp. 51–59). Springer Science + Business Media. [https://doi.org/10.1007/978-1-4939-2833-0\\_4](https://doi.org/10.1007/978-1-4939-2833-0_4)

- Vinayak, P. L., Maresha, N., & Prakasha (2024). Work-life balance and marital satisfaction among married working men and women. *International journal of creative research thoughts*. Vol 12(9). ISSN:2320-2882.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factor affecting work life balance. *Pacific Business Review International*, 194-200.
- Warr, P. (1978). A study of psychological well-being . *MRC Social and Applied Psychology Unit*, 111-121.
- Yayla, A., & İlgin, V. E. (2021). The relationship of nurses' psychological well-being with their coronaphobia and work–life balance during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing* , 1-10.
- Yudiani, E., & Istiningtyas, L. (2022). Psychological well-being and work-life balance for womance lecturers. *Jurnal Psikologi Islam*, 19-30.
- Yulianto, A. (2020). Mewaspadai response bias dalam skala psikologi.
- Yuningsih., & Prasetya, M. D. (2022). Technology Makes Hustle Culture Still Happened in Pandemic Covid 19. Management Department.