

PENGARUH *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI INDONESIA

Rayya Amelia Putri Aritonang¹, Ratna Komala Putri²

Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia
rayyaamelia@student.telkomuniversity.ac.id, ratnakomalaputri@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Kesejahteraan psikologis menjadi perhatian utama dalam dunia kerja modern, terutama bagi generasi Z yang mengutamakan fleksibilitas dan dukungan organisasi. Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi manajemen sumber daya manusia dalam menyusun kebijakan kerja yang sesuai dengan kebutuhan *well-being* generasi Z di Indonesia dengan pendekatan kuantitatif, deskriptif, dan kasual. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 241 responden. Data kemudian dianalisis dengan *Structural Equation Model-Partial Least Squares* (SEM-PLS), menggunakan metode *purposive sampling*. Dari hasil penelitian, didapatkan temuan berupa pengaruh positif dan signifikan dari FWA dan POS terhadap *psychological well-being*. Temuan ini menegaskan pentingnya organisasi menyediakan fleksibilitas kerja dan meningkatkan dukungan bagi karyawan untuk menciptakan kesejahteraan psikologis optimal.

Kata Kunci: *Flexible Working Arrangement, Perceived Organizational Support, Psychological Well-being.*

Abstract

Psychological well-being has become a primary focus in the modern world of work, especially for generation Z who prioritizes flexibility and organizational support. This research aims to serve as a reference for human resource management in developing work policies that suit the well-being needs of generation Z in Indonesia. Employing a quantitative, descriptive, and casual approach, data were gathered through questionnaires distributed to 241 respondents. The collected data were then analyzed using Structural Equation Model-Partial Least Squares (SEM-PLS), with purposive sampling method. The findings showed that FWA and POS have a positive and significant influence on psychological well-being. These results confirm the essential role of organizations providing flexible work options and increasing support for employees to create optimal psychological well-being.

Keywords: *Flexible Working Arrangement, Perceived Organizational Support, Psychological Well-being.*

I. PENDAHULUAN

Kesejahteraan psikologis dalam dunia kerja semakin menjadi perhatian utama, khususnya bagi Generasi Z yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan, fleksibilitas, serta dukungan organisasi. Berdasarkan perspektif psikologi positif, kesejahteraan bukan hanya tentang merasa aman dan nyaman, tetapi juga mencakup aktualisasi diri dan kebahagiaan (Wright, 2006). Namun, laporan DreamTalent (2023) menunjukkan bahwa banyak pekerja muda menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja, seperti tekanan kerja yang berlebihan dan minimnya dukungan dari organisasi. Data pra-survei terhadap 50 karyawan Generasi Z di Indonesia mengungkap bahwa 90% merasa perusahaan kurang peduli terhadap kesejahteraan mereka, sementara 82% tidak merasa aman saat bekerja. Temuan ini mengindikasikan perlunya evaluasi kebijakan organisasi guna mewujudkan suasana kerja yang lebih kondusif dan suportif bagi tenaga kerja muda.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *Flexible Working Arrangement* (FWA) dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap kesejahteraan psikologis Generasi Z di Indonesia. FWA terbukti mampu membantu karyawan mengurangi tingkat stres dan meningkatkan keseimbangan kerja, sementara POS berhubungan erat dengan kepuasan serta motivasi kerja (Eisenberger, 2002; Dewi, 2024). Dengan memahami keterkaitan kedua faktor ini, penelitian ini akan memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam merancang strategi yang lebih adaptif terhadap kebutuhan pekerja muda. Dukungan organisasi yang kuat tidak hanya meningkatkan kesejahteraan psikologis, tetapi juga berdampak pada loyalitas dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Tinjauan literatur menunjukkan bahwa FWA dan POS memiliki peran krusial dalam membentuk kesejahteraan psikologis karyawan. Studi Deloitte (2022) mengungkap bahwa 94% karyawan menyetujui kebijakan kerja fleksibel dalam meningkatkan kesejahteraan mereka, sementara penelitian Caesens et al. (2020) menghasilkan temuan bahwa POS keterkaitan positif dengan *psychological well-being*. Peneliti berharap temuan dari penelitian ini dapat membantu organisasi memahami bagaimana kebijakan kerja fleksibel dan dukungan manajerial berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z. Dengan demikian, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, mengurangi tingkat stres, dan memastikan keberlanjutan serta produktivitas organisasi.

II. TINJAUAN LITERATUR

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasmin & Nurung (2021) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan rangkaian aktivitas yang berfokus pada pengoptimalan individu atau karyawan dalam sebuah organisasi. Tujuannya ialah guna mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia guna meraih target organisasi, karyawan, dan masyarakat (Irmayani, 2022). Upaya MSDM diarahkan untuk menjaga kesejahteraan manusia dalam organisasi, sehingga mereka dapat berkolaborasi dengan baik dan berperan dalam kesuksesan organisasi (Kaswan, 2017).

2.2. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi ialah disiplin ilmu yang mengeksplorasi dampak individu, kelompok, dan sistem organisasi terhadap perilaku kerja, dengan maksud menggunakan pemahaman tersebut untuk memperbaiki kinerja dan efektivitas organisasi (Widyanti, 2019). Ini menandakan bahwa perilaku organisasi memahami alasan di balik tindakan individu di lingkungan kerja (Marwanita & Wahyunigtyas, 2023). Perilaku organisasi ialah ilmu yang mengkaji aktivitas dan tindakan individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap perkembangan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku organisasi berupaya memahami motivasi yang mendasari tindakan seseorang dalam konteks pekerjaan (Ramdini & Wahyunigtyas, 2023).

2.3. Psikologi Organisasi

Menurut Kaswan (2017) Psikologi organisasi merupakan psikologi yang mengkaji perilaku individu dan kelompok dalam *setting* organisasi formal. Psikologi organisasi merupakan inter-disipliner yang memadukan psikologi sosial dan perilaku organisasi yang membahas pekerjaan perilaku dalam organisasi. Ilmu psikologi mengkaji tentang hubungan perilaku (*behavior*) dari setiap personal dan kelompok yang terlibat atau beraktivitas di organisasi (Fahmi, 2023).

2.4. Flexible Working Arrangement

Saifullah (2020) menyatakan bahwa FWA adalah pilihan bagi karyawan untuk menentukan lokasi, waktu, dan durasi keterlibatan mereka dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Gusti & Suwanda (2021) *Flexible work arrangement* adalah bentuk pengaturan kerja yang mencakup berbagai skema seperti *telecommuting*, *job-sharing*, *flextime*, dan lainnya.

2.5. Perceived Organizational Support

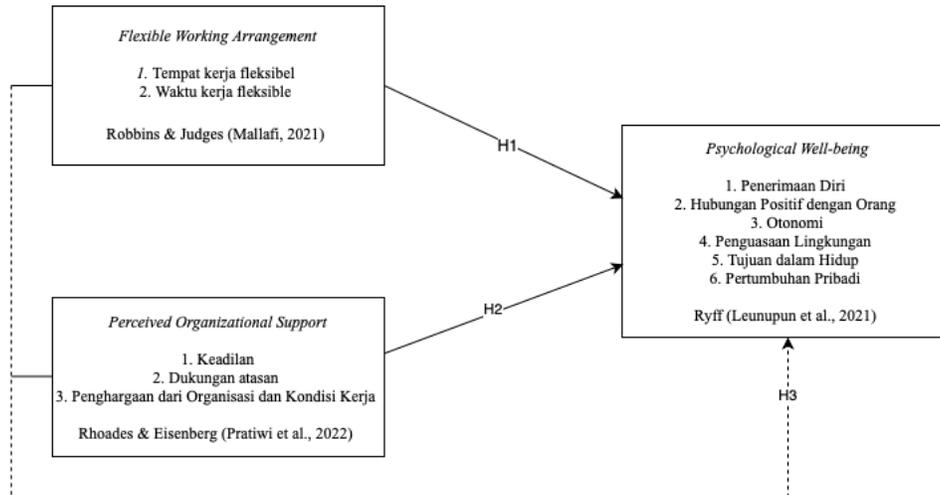
Menurut Nur (2022) menyebutkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) menggambarkan bagaimana karyawan memandang upaya organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendorong peningkatan kinerja, kemandirian, dan kontribusi, sehingga karyawan merasa dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya. Menurut Winarno et al. (2021) *Perceived organizational support* adalah perasaan pribadi serta subjektif seseorang pegawai terhadap dukungan yang dapat diberikan dari organisasinya kepada mereka.

2.6. Psychological Well-being

Menurut Ismail & Aman (2023) kesejahteraan psikologis adalah kemampuan individu untuk mengatasi stres, menghindari konflik, meningkatkan ketenangan, merangsang motivasi, dan meningkatkan kepercayaan diri dalam hidup. Psychological Well-being didefinisikan sebagai inti dari kesehatan mental individu dan sebagai kebahagiaan hendonik dan eudaimonik serta ketahanan (penanganan, emosi, *problem solve* yang sehat) (Tang et al., 2019).

2.7. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran ini menyajikan keterhubungan antara *flexible working arrangement* dan *perceived organizational support* dengan *psychological well-being* pada generasi Z di Indonesia. Variabel *flexible working arrangement* diukur berdasarkan 2 dimensi menggunakan teori dari Robbins & Judges, lalu *perceived organizational support* diukur berdasarkan 3 dimensi dengan menggunakan teori dari Rhoades & Eisenberg, *Psychological well-being* diukur berdasarkan 6 dimensi menggunakan teori dari Ryff. Bagan kerangka pemikiran ini menggambarkan keterikatan antara ketiga variabel tersebut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran (Olah Data Penulis, 2025)

2.8. Hipotesis Penelitian

Berdasar pada uraian kerangka pemikiran, peneliti mengembangkan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

H1: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan *flexible working arrangement* terhadap *psychological well-being*

H2: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap *psychological well-being*

H3: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan *flexible working arrangement* dan *perceived organizational support* terhadap *psychological well-being*

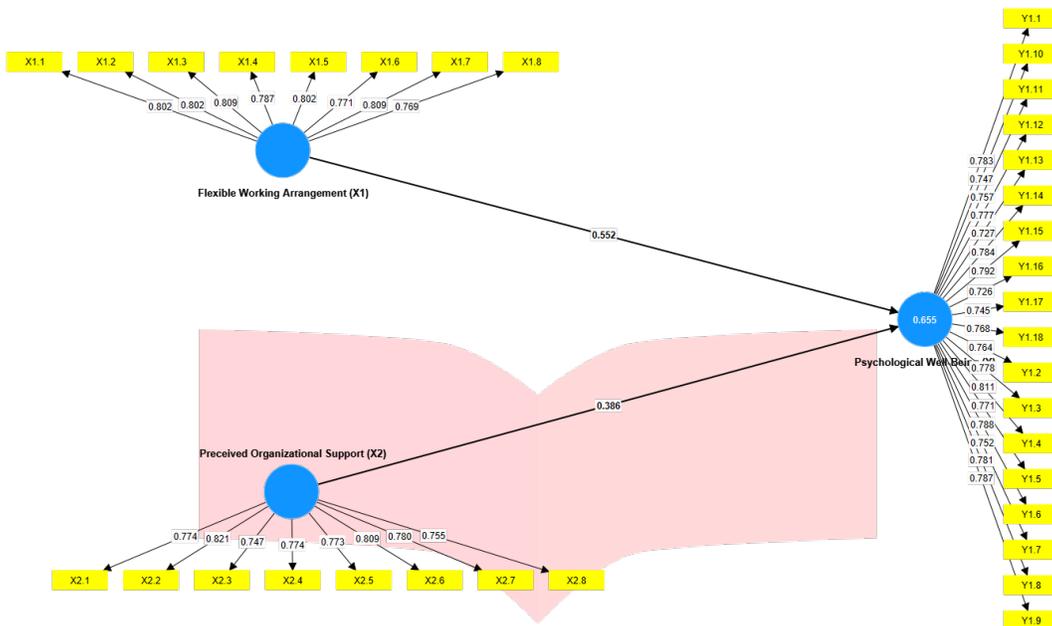
III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* dipilih dalam penelitian ini guna meneliti pengaruh *flexible working arrangement* dan juga *perceived organizational support* terhadap *psychological well-being* pada pegawai generasi Z di Indonesia. Metode ini menggunakan pendekatan deskriptif bersifat kasual untuk menggambarkan fenomena yang terjadi secara factual dan objektif. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu *Flexible working arrangement* dan *Perceived organizational support*. Sementara variabel dependen yaitu *psychological well-being*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan populasi karyawan generasi Z yang lahir dalam rentang tahun 1997 sampai tahun 2012 dan bekerja pada perusahaan atau instansi yang berdomisili di Indonesia. Adapun jumlah sampel yang jumlahnya tidak diketahui dihitung menggunakan rumus *hair n (indikator) X 5 – 10*. Maka pada penelitian ini, jumlah sampel yang diteliti ialah 34 X 5. Sehingga jumlah minimal sampel yang disarankan ialah sebanyak 200 sampel.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Pengukuran *Outer Model*

Outer model atau model pengukuran menggambarkan cara variabel manifest atau *observed variable* merefleksikan variabel laten yang hendak diukur (Ghozali, 2023:8). Uji *outer model* ini digunakan *software* SmartrPLS4. Berikut adalah *outer model* yang dihasilkan:



Gambar 4. 1 *Outer Model* (Data Olahan Penulis 2025)

4.1.1 Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian reliabilitas, didapatkan hasil nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* setiap konstruk sudah melampaui >0.70 , yang berarti tiap-tiap konstruk dalam model reliabel dengan kategori sangat baik.

Tabel 4.1 Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Flexible working Arrangement</i>	0.918	0.916
<i>Perceived Organization Support</i>	0.909	0.908
<i>Psychological Well-being</i>	0.960	0.959

Sumber: Data Olahan Penulis 2025

4.1.2 Uji Validitas

Berdasarkan pengujian validitas, didapatkan hasil nilai AVE pada setiap konstruk > 0.5 . Dari hasil tersebut, kesimpulan yang didapat adalah konstruk tersebut sudah mampu menjelaskan setengah dari varians dari indikator-indikatornya dan semua variabel sudah memenuhi syarat validitas konvergen.

Tabel 4.2 Uji Validitas

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Flexible Working Arrangement</i>	0.630
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.608
<i>Psychological Well-being</i>	0.592

Sumber: Data Olahan Penulis 2025

4.2 Uji Inner Model

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari pengolahan data, nilai R-Square ialah 0.655 yang masuk pada kategorisasi medium atau *moderate* karena berada pada rentang di bawah 0,67 dan di atas 0,50. Hal ini menjelaskan bahwa variabel *psychological well-being* (Y) dapat dijelaskan dan dipengaruhi variable *flexible working arrangement* (X1) dan *perceived organizational support* (X2) % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai *predictive relevance* untuk variabel *psychological well-being* sebesar $0,379 > 0$, yang artinya model penelitian telah memiliki relevansi prediktif yang baik. Dari hasil F Square, *flexible working arrangement* (0.687) dianggap memberikan pengaruh besar dan *perceived organizational support* (0.336) dianggap memberikan pengaruh sedang terhadap *psychological well-being*. Selain itu, SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) yang diperoleh adalah 0.058 maka dinyatakan sebagai *perfect fit*, serta layak untuk dipergunakan dalam menguji hipotesis dari penelitian ini. Lalu

untuk nilai NFI (*Normed Fit Index*) diperoleh adalah 0.707 dianggap memenuhi kriteria kesesuaian dan dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Path Coefficients

Tabel 4.3 Hasil *Path Coefficients*

	Hipotesis	Path Coefficients
H1	Flexible Work Arrangement (X1) → <i>Psychological Well-Being</i> (Y)	0.552
H2	Perceived Organizational Support (X2) → <i>Psychological Well-Being</i> (Y)	0.386

Sumber: Data Olahan Penulis 2025

Variabel *Flexible Work Arrangement* (X1) mempunyai hubungan searah dengan *Psychological Well-Being* (Y), sebab hasil *path coefficient* memiliki hasil positif yaitu 0,552. Hal tersebut artinya mengindikasikan bahwa semakin besarnya *Flexible Work Arrangement* yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap karyawannya maka tingkat *Psychological Well-Being* semakin tinggi. Jika berdasarkan hasil *path coefficient* maka jika *Flexible Work Arrangement* meningkat sebanyak 0,527 satuan maka tingkat *Psychological Well-Being* akan meningkat sebanyak 0,527 satuan.

Variabel *Perceived Organizational Support* (X2) mempunyai hubungan yang searah dengan *Psychological Well-Being* (Y) karena hasil *path coefficient* memiliki hasil positive yaitu 0,386. Hal tersebut artinya mengindikasikan bahwa semakin besarnya *Perceived Organizational Support* yang didapatkan seorang karyawan maka tingkat *Psychological Well-Being* semakin tinggi. Jika berdasarkan hasil *path coefficient* maka jika *Perceived Organizational Support* meningkat sebanyak 0,386 satuan maka tingkat *Psychological Well-Being* akan meningkat sebanyak 0,386 satuan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 *Flexible Working Arrangement* pada Generasi Z di Indonesia

Berdasarkan hasil responden, skor total sebesar 8378, dengan rata-rata 87,05%. Berdasarkan garis kontinum, kategori ini masuk dalam kategori Sangat Fleksibel. Kategori tersebut mengindikasikan bahwa karyawan generasi Z di Indonesia mempunyai tingkat fleksibilitas kerja yang sangat tinggi. Hasil tersebut sesuai dengan karakteristik generasi Z yang menghargai fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (Triyanto et al., 2024).

4.4.2 *Perceived Organizational Support* pada Generasi Z di Indonesia

Hasil responden menunjukkan skor total sebesar 7933, dengan rata-rata 82,74%. Kategori ini menunjukkan bahwa karyawan generasi Z di Indonesia menilai organisasi memberikan dukungan yang cukup besar kepada mereka. Hasil ini senada dengan studi sebelumnya yang memaparkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan (Taneu et al., 2023), terutama bagi generasi Z yang cenderung lebih responsif terhadap bentuk dukungan yang konkret seperti keadilan dan pengakuan dari organisasi.

4.4.3 *Psychological Well-being* pada Generasi Z di Indonesia

Hasil responden menunjukkan skor total 18372 dengan rata-rata sebesar 84,70% yang termasuk dikategorikan sebagai sangat baik. Menurut Amri et al. (2022), *psychological well-being* yang tinggi berkaitan dengan kepuasan hidup, resiliensi terhadap stres, serta motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan. Oleh sebab itu, diperlukan keterlibatan organisasi untuk membangun suasana kerja yang mendukung otonomi, hubungan interpersonal yang positif, serta peluang untuk berkembang agar dapat mempertahankan kesejahteraan psikologis karyawan secara berkelanjutan.

4.4.4 Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Psychological Well-being* pada Generasi Z di Indonesia

Hasil pengolahan data mengindikasikan bahwa *Flexible Working Arrangement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-being* dengan nilai koefisien $p\text{ value} = 0.000 < 0.01$, $t\text{ statistics} = 10.613 > 1.96$ serta $path\ coefficients = 0.552$. Dalam penelitian ini, ditemukan arah koefisien yang positif sehingga semakin tinggi *Flexible Working Arrangement* maka semakin meningkat *Psychological Well-being*. Hasil ini sejalan dengan studi oleh Dewi

et al. (2024) yang mengatakan pegawai yang memiliki kebebasan dalam mengatur jadwal kerja mengalami tingkat stres yang cenderung lebih ringan, serta dapat menikmati keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan lebih baik.

4.4.5 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Psychological Well-being* pada Generasi Z di Indonesia

Hasil pengolahan data memaparkan bahwa *Perceived Organizational Support* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-being* dengan nilai koefisien $p\ value = 0.000 < 0.01$, $t\ statistics = 7.221 > 1.96$ serta $path\ coefficients = 0.552$. Dalam penelitian ini, ditemukan arah koefisien yang positif sehingga apabila *Perceived Organizational Support* tinggi, maka semakin meningkat *Psychological Well-being*. Temuan ini sesuai dengan penelitian oleh Caesens et al. (2020) yang menyatakan POS berperan dalam meningkatkan pemberdayaan psikologis karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesejahteraan psikologis mereka di luar lingkungan kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasar pada hasil penelitian, *Flexible Working Arrangement* dan *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-being* pada pegawai generasi Z di Indonesia. Meskipun fleksibilitas kerja sering diasosiasikan dengan kebebasan yang berlebihan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat fleksibilitas yang tinggi justru berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis. Sementara itu, *Perceived Organizational Support* yang tinggi menandakan bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi mampu menciptakan rasa dihargai dan diperhatikan, yang berdampak positif pada kondisi psikologis karyawan. Secara simultan kedua variabel tersebut terbukti secara signifikan mendorong peningkatan *Psychological Well-being*, yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan dukungan organisasi menjadi salah satu faktor dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara mental bagi generasi Z di Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan apa yang ditemukan dari penelitian ini, disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan dan terus mengembangkan kebijakan *flexible working arrangement* agar karyawan generasi Z dapat mempertahankan tingkat fleksibilitas kerja yang tinggi. Hal ini dapat mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang berdampak positif pada *psychological well-being*. Selain itu, organisasi juga disarankan untuk memperkuat *perceived organizational support* melalui komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi, dan perhatian pada kebutuhan karyawan. Dengan begitu, pegawai akan merasa lebih dihargai dan didukung, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Upaya tersebut penting dilakukan untuk membangun lingkungan kerja yang sehat secara mental, serta produktif bagi generasi Z di Indonesia.

REFERENSI

- Amri, M. M., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2022). Job burnout and flexible working arrangement associations on employee wellbeing with perceived organizational support as mediator: a study during pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 594-610.
- Caesens, G., Bouchat, P., & Stinglhamber, F. (2020). Perceived organizational support and psychological empowerment: a multi-sample study. *Journal of Occupational and Environmental medicine*, 62(7), 526-531.
- Deloitte. (2022). *The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte Insights.
- Dewi, R. P. (2024) *Empower Employees: Understanding Wellbeing in the Era of Industry 4.0 Through Flexibility working arrangement*. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 6, 273-291.
- Dream Talent. (2023, March 16). *The Ultimate 2023 HR Trends Guide: Gen Z, Hybrid Work, Employee Experience & Wellbeing*. Dream Talent.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts of *Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124.
- Fahmi, I. (2023). *Pengantar Psikologi Industri*. Bandung: ALFABETA, cv.

- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris. Yoga Pratama.
- Gusti, N. P. S. D. I., & Suwandana, M. PENGARUH FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA LEPAS DI PROVINSI BALI.
- Hasmin & Nurung, J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok: Mitra Cendekia Media.
- Irmayani, N. W. D., & SE, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
- Ismail, Z. B., & Aman, R. C. (2023). Systematic Review: The Impact Of Psychological Well-Being On Human Life. Head of Publication, 160.
- Kaswan, P. I. (2017). Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan, P. I. (2017). Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.
- Leunupun, E. G., Limba, F. B., & Sapulette, S. G. (2021). Pengaruh Motivasi Belajar dan Psychological Well-Being terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Mahasiswa FEB UNPATTI. Kupna Akuntansi: Kumpulan Artikel Akuntansi, 1(2), 81-96.
- Mallafi, F. R. (2021). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Department Internal Audit PT. Telkom Indonesia, Tbk Bandung).
- Marwanita, R. P., & Wahyuningtyas, R. (2023). Journal of Business and Management Studies The Role of Learning Orientation in Moderating the Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Innovative Work Behavior of PT Telkomsel Employees. 12–23.
- Nur, E. M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. AZKA PUSTAKA.
- Pratiwi, W., Hendharsa, A. N. G. G. A., & Aisyah, A. (2022). Peran Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau. E-Jurnal Equilibrium Manajemen, 8(1), 12-27.
- Ram dini, P. M., & Wahyuningtyas, R. (2023). The Role of Learning Orientation in Moderating the Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Innovative Work Behavior of PT Telkomsel Employees. Journal of Business and Management Studies, 5(5), 12-23.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, 8(1), 29-36.
- Taneu, N., & Sari, R. E. Y. D. (2023). Work engagement: Psychological well-being dan perceived organizational support perawat di Daerah 3T. Psyche 165 Journal, 175-182.
- Tang, Y.-Y., Tang, R., & Gross, J. J. (2019). Promoting Psychological Well-Being Through an Evidence-Based Mindfulness Training Program. Frontiers in Human Neuroscience, 13.doi:10.3389/fnhum.2019.00237
- Triyanto, A., Abduh, H., Warto, W., & Firdaus, V. (2024). PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KESEIMBANGAN HIDUP DAN KOMITMEN GENERASI MILENIAL SERTA GEN Z. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 8(3), 3049-3056.
- Widyanti, R. (2019). Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep.
- Winarno, A., Prasetyo, A. P., Dudija, N., Pratami, C. N., & Liu, R. (2021). The impact of perceived organizational support on knowledge sharing: A meditation analysis through an SEM approach. Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR), 8(4), 570-584.
- Wright, T. A. (2006). Involving Employees in the Development of Pre- Merger Interventions Is an Obvious First Step That May Pay Dividends Down the Road in Terms of Building Employee Support. Academy of Management Perspectives, 20(3), 118–121.

KUESIONER PENELITIAN

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Psychological Well-being						
Penerimaan Diri (<i>Self Acceptance</i>)						
1	Saya menyukai hampir semua aspek dari kepribadian saya					
2	Ketika melihat perjalanan hidup saya, saya senang dengan apa yang telah terjadi					
3	Saya percaya bahwa setiap pencapaian dalam hidup saya membawa pembelajaran dan peluang untuk berkembang lebih baik.					
Hubungan positif dengan orang (<i>Positive relations with other</i>)						
4	Saya sedang belajar dan berusaha untuk menjalin hubungan yang lebih dekat dengan orang lain.					
5	Orang-orang menilai saya sebagai orang yang murah hati dan mau membagi waktu untuk orang lain					
6	Saya terus mengembangkan pengalaman dalam membangun hubungan yang baik dengan orang lain.					
Otonomi/kemandirian (<i>autonomy</i>)						
7	Saya terbuka terhadap sudut pandang orang lain, sambil terus mengembangkan pendirian saya sendiri.					
8	Saya yakin dengan pendapat saya meskipun bertentangan dengan pendapat umum.					
9	Saya menilai diri sendiri berdasarkan apa yang saya anggap penting, bukan atas apa yang dianggap penting oleh orang lain.					
Penguasaan lingkungan (<i>Enviromental mastery</i>)						
10	Saya terus belajar mengelola tuntutan hidup sehari-hari agar tetap semangat dan produktif.					
11	Secara umum, saya bertanggung jawab terhadap kehidupan saya					
12	Saya mampu mengatur tanggung jawab sehari hari saya dengan baik					
Pertumbuhan Pribadi (<i>Personal growth</i>)						
13	Bagi saya, hidup telah menjadi proses belajarm berubah dan pertumbuhan yang terus berlanjut					
14	Saya berpikir bahwa penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang cara berpikir tentang diri saya dan dunia.					
15	Saya berfikir untuk terus mengembangkan potensi yang ada maupun baru bagi saya					
Tujuan dalam hidup (<i>Purpose in life</i>)						
16	Saya memiliki tujuan hidup yang jelas dan terus saya upayakan.					
17	Saya menikmati hidup saya saat ini dan percaya masa depan akan membawa hal-hal baik					
18	Saya merasa terus memiliki ruang untuk tumbuh dan mencapai hal-hal baru dalam hidup saya.					

