

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Well-Being*

Ursa Majorsy

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
ursa_majorsyi@yahoo.com

Ade Irma Suryani

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Elsya Tantri Mayangsari

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Mia Aglifa

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Nurul Qomariah

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Abstrak

Well-being merupakan perasaan emosi positif yang dirasakan oleh individu terkait dengan pemenuhan kebutuhan dan fungsi diri secara positif. Banyak faktor diketahui mempengaruhi munculnya *well-being*, diantaranya kepribadian, *social support* dan *work-life balance*. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *well-being* terkait dengan kepribadian *extraversion*, *social support* dan *work-life balance*. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis jalur terhadap 113 individu dewasa awal yang telah bekerja. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa model penelitian *well-being* ditinjau dari kepribadian *extraversion* dengan *social support*, dan *work-life balance* sebagai variabel mediator diterima ($p = 0,063$, $p \geq 0,05$; $\chi^2 = 3,459$, $GFI = 0,985$, $\geq 0,900$). Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion*, *social support*, serta *work-life balance* merupakan prediktor dari *well-being*, dimana *well-being* akan semakin tinggi dirasakan oleh individu dengan kepribadian *extraversion* apabila memperoleh *social support* dari orang lain. Sebaliknya, *well-being* pada individu dengan kepribadian *extraversion* akan berkurang apabila melalui *work-life balance*.

Kata Kunci: *Well-being*; *work-life balance*; *social support* serta kepribadian *extraversion*

Latar Belakang

Well-being merupakan kondisi dimana individu dapat merasakan kondisi diri dan kehidupannya. Tidak hanya terkait dengan ketiadaan penyakit atau penderitaan, *well-being* merupakan kombinasi yang kompleks dari kondisi fisik, mental, emosional, kesehatan hingga sosial dari seseorang. Bekerja merupakan suatu kegiatan fisik maupun mental yang dilakukan seseorang dengan maksud

untuk mencapai keuntungan atau pendapatan berupa upah yang diterima. Seiring dengan berjalannya waktu, sebagian individu yang bekerja tidak hanya fokus untuk mencari keuntungan berupa besarnya gaji, tetapi juga ingin merasakan kebahagiaan atau kesejahteraan atau *well-being* di tempat kerja. Bekerja membuat individu merasa dihargai sekaligus dapat memenuhi kebutuhan akan berafiliasi. Bekerja tidak hanya membuat individu memperoleh uang untuk dapat membiayai diri dan keluarganya namun juga dapat membantu individu dalam menetapkan tujuan hidup, mengembangkan hubungan sosial dan persahabatan hingga menjadi bagian dari suatu komunitas. Dapat dikatakan, dengan bekerja individu dapat mencapai *well-being*-nya. Keadaan atau kondisi *well-being* tidak hanya akan menguntungkan bagi individu yang bekerja saja namun juga bagi perusahaan. Saat karyawan di suatu perusahaan mencapai *well-being*, maka kinerja dari individu akan meningkat berikutan dengan kinerja dari tim dan perusahaan atau organisasi tersebut. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Hagelstam (2017); serta Brunetto, Xerri, Shriberg, Farr-Wharton, Shacklock, Newman, dan Dienger (2013) bahwa *well-being* dapat meningkatkan produktivitas, komitmen serta menurunkan intensi *turnover* pada karyawan.

Well-being dapat diartikan sebagai kebahagiaan atau emosi positif yang dirasakan oleh individu terkait dengan pemenuhan kebutuhan dan fungsi diri secara positif. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *well-being* di tempat kerja terkait dengan perbedaan individual atau kepribadiannya. Hasil temuan yang dilakukan oleh Marzuki (2013) memperlihatkan bahwa kepribadian memiliki peranan penting dalam menentukan *well-being* seseorang. Salah satu kepribadian yang seringkali dihubungkan dengan terciptanya *well-being* adalah kepribadian *extraversion*. Pemilihan kepribadian *extraversion* di dalam penelitian ini dikarenakan pada penelitian-penelitian terdahulu diketahui bahwa kepribadian *extraversion* memiliki hasil yang tidak konsisten, seperti hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Zakaria, Mat dan Abdullah (2018) menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* dan kepribadian *conscientiousness* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *work-life balance*. Demikian pula dengan hasil studi yang dilakukan oleh DeNeve dan Cooper (1998) yang

mengungkapkan bahwa kepribadian *extraversion* dan kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh yang positif terhadap *subjective well-being*. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi dan Rani (2012) yang memperlihatkan bahwa diantara kepribadian *big five* hanya kepribadian *agreeableness* yang memiliki hubungan yang positif dengan *work-life balance*.

Selain itu, penelitian mengenai *well-being* juga sering dikaitkan dengan *social support*. *Social support* merupakan perilaku membantu orang lain untuk mengatasi berbagai masalah yang sedang dihadapinya. Hasil studi yang dikemukakan oleh Cobb (1976) serta Turner (1981) menunjukkan bahwa *social support* bermanfaat bagi *well-being* individu secara keseluruhan. Lebih jauh, diketahui bahwa penelitian yang dilakukan oleh Harjo dan Novita (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being*, dimana semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh individu maka akan semakin tinggi pula *psychological well-being* yang mereka miliki.

Tidak hanya *social support*, *well-being* juga berkaitan dengan *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi). Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) mendefinisikan *work-life balance* sebagai tahap dimana seseorang terikat dengan seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam keluarga atau kehidupan. Penelitian yang dilakukan oleh Gropel dan Kuhl (2009) menemukan bahwa terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being* melalui pemenuhan kebutuhan. Apabila dalam kesehariannya, individu tidak mampu mencapai *work-life balance* maka hal tersebut dapat memunculkan konflik, yang akan berujung pada terjadinya stres, depresi hingga penurunan *well-being* seseorang.

Oleh karena itu, berdasarkan berbagai hasil penelitian yang telah ditemukan, maka dalam penelitian ini peneliti bermaksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepribadian *extraversion* terhadap *well-being*, sekaligus melihat pengaruh *social support* dan *work-life balance* sebagai variabel mediator antara kepribadian *extraversion* dan *well-being*. Sejauh ini penelitian-penelitian

yang ditemukan baru melihat berbagai variabel tersebut sebagai variabel independen dari *well-being*.

Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan dan mengkonstruksikan model teoretis *well-being* ditinjau dari kepribadian *extraversion* dengan *social support* dan *work-life balance* sebagai variabel mediator, serta mengujinya berdasarkan data.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, yaitu: (a) manfaat teoretis, agar dapat memperkaya wacana mengenai fenomena *well-being*, dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya; (b) manfaat praktis bagi individu agar dapat memperhatikan *well-being* sebagai salah satu aspek penting dalam kehidupan (baik kerja maupun keluarga) yang terkait dengan kebahagiaan dan kepuasan hidup; manfaat praktis bagi organisasi agar dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan *well-being* karyawan sehingga karyawan dapat berkerja dengan lebih baik dan sehat serta menunjang keefektifan organisasi.

Tinjauan Teori

Well-being menurut Demo dan Paschoal (2016) secara umum merupakan kesejahteraan yang dirasakan oleh individu yang mengacu pada *subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) dan *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis), dimana *subjective well-being* memiliki fokus pada kesejahteraan yang berasal dari pengalaman yang menyenangkan, sementara *psychological well-being* menitikberatkan pada potensi dan pemenuhan kebutuhan manusia. Bila dilihat lebih dalam, Ryff (1989) dan Diener (1984) menjabarkan bahwa *psychological well-being* biasanya terkait dengan penerimaan diri, memiliki otonomi, kemampuan dalam mengembangkan hubungan sosial yang positif hingga kemungkinan untuk pertumbuhan diri, sedangkan *subjective well-being* merupakan kesejahteraan yang terjadi karena adanya emosi positif, suasana hati serta kepuasan yang dirasakan oleh individu terhadap hidupnya. Di dalam

penelitian ini, *well-being* dapat dilihat dari hal-hal yang dikemukakan oleh Demo & Paschoal (2016) yaitu adanya *positive affect*, *negative affect* dan *fulfillment*.

Menurut Ashton dan Lee (2007) kepribadian *extraversion* merupakan kepribadian yang memiliki hubungan dengan perilaku individu khususnya dalam menjalin hubungan dengan dunia luar. DeNeve dan Cooper (1998) menjabarkan bahwa individu dengan kepribadian *extraversion* diketahui memiliki ciri kepribadian yang mudah bergaul, periang, optimis dan ceria. Karakteristik kepribadian *ekstraversion* dapat dilihat melalui luasnya hubungan individu dengan lingkungan sekitar dan sejauh mana kemampuannya dalam menjalin hubungan dengan individu yang lain, khususnya ketika berada dilingkungan baru. Individu dengan kepribadian *extraversion* akan muncul melalui sikap hangat, ramah, penuh kasih sayang, serta selalu menunjukkan keakraban terutama pada orang yang telah ia kenal. Namun tak jarang individu dengan kepribadian *extraversion* juga dikenal dominan, cenderung tegas serta suka berbicara. Hal ini menyebabkan mereka kerap kali memiliki ketertarikan tinggi dalam bergaul dan bergabung dalam kelompok-kelompok sosial.

Social support menurut Cobb (1976) merupakan bentuk informasi dari salah satu atau ketiga hal berikut ini, yaitu dimana individu percaya bahwa ia diperhatikan dan dicintai, dimana individu percaya bahwa ia berharga dan dihargai, serta dimana individu percaya bahwa ia berasal dari jaringan komunikasi yang sama. Terdapat 3 bentuk *social support* menurut Cohen, Mermelstein, Kamarck dan Hoberman (1985) yaitu *appraisal support*, *belonging support* dan *tangible support*. *Appraisal support* merupakan bentuk bantuan yang akan membantu individu dalam memahami suatu peristiwa dan memberikan pilihan bagaimana caranya mengatasi peristiwa tersebut dengan lebih baik. *Belonging support* adalah tersedianya bantuan dari orang lain yang akan selalu ada pada saat individu ingin melakukan kegiatan bersama dengan orang lain. Sedangkan *tangible support* ialah bantuan-bantuan yang bersifat pelayanan maupun secara finansial.

Work-life balance merupakan keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan individu adalah sama (Lockwood, 2003). Greenhaus,

Collins dan Shaw (2003) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah tahap dimana individu terikat secara seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan. Fisher-McCauley, Stanton, Jolton & Gavin (2003) mengungkapkan *work-life balance* merupakan perasaan yang dimiliki oleh individu terkait dengan pengaruh kehidupan personal terhadap pekerjaan individu juga pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan personalnya. Untuk mengukur *work-life balance*, mereka menggunakan 3 dimensi yaitu (1) *work interference with personal life* yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu, (2) *personal life interference with work* dimana dimensi ini berfokus pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya, yang ke (3) *work or personal life enhancement* yang berupaya menjelaskan sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu dan sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan analisis jalur dengan *Structural Equation Model* dengan jumlah responden sebanyak 113 individu dewasa awal yang telah bekerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode kuisioner yaitu berisi daftar isian identitas responden dan skala yang digunakan untuk memperoleh data berupa jawaban responden. Skala yang dilampirkan berupa skala *well-being*, skala kepribadian *extraversion*, skala *social support*, serta skala *work-life balance*. Skala *well-being* merupakan skala yang diadaptasi dari Demo dan Paschoal (2016) dengan 3 faktor yaitu *positive affect*, *negative affect* dan *fulfillment*. skala kepribadian *extraversion* mengadaptasi dari *The 24-item Brief HEXACO Inventory* (BHI) (De Vries, 2013). Untuk skala *social support* diadaptasi dari Cohen, Mermelstein, Kamarck, dan Hoberman (1985) yang terdiri dari 3 dimensi, yaitu *appraisal support*, *belonging support* dan *tangible support*. Skala *work-life balance* dikembangkan dari dimensi *work-life balance* yang dikemukakan oleh Fisher-McCauley, Stanton, dan Gavin

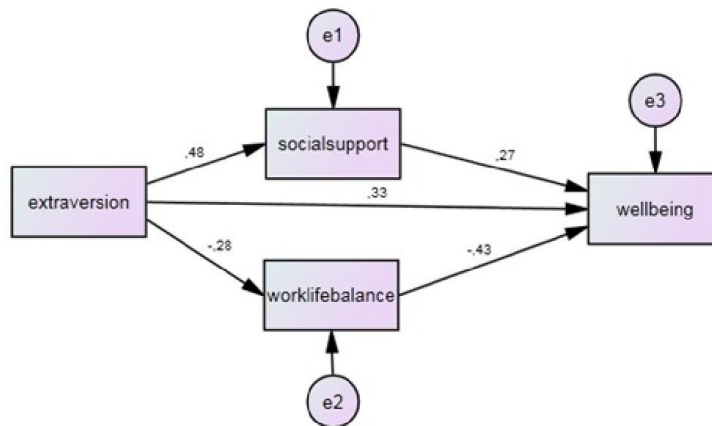
(2003) yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work* dan *work or personal life enhancement*.

Hasil dan Diskusi

Untuk memperoleh indikator yang layak maka setiap skala diuji validitas konstruk dengan *confirmatory factor analysis* (CFA). Setelah dilakukan uji CFA pada tiap skala, maka didapatkan model faktor yang fit untuk setiap skala. Untuk skala *well-being*, diketahui memiliki 10 item yang baik dengan nilai $p= 0,107$, nilai *chi-square*= 42,206 dan bobot faktor untuk skala *well-being* bergerak dari 0,61 hingga 0,96. Untuk skala kepribadian *extraversion* diketahui memiliki 4 item baik dengan nilai $p= 0,054$, nilai *chi-square*= 5,823 dan bobot faktor untuk skala kepribadian *extraversion* bergerak dari 0,38 hingga 0,88. Untuk skala *social support* diketahui memiliki 9 item baik dengan nilai $p= 0,224$, nilai *chi-square*= 28,908 dan bobot faktor bergerak dari 0,43 hingga 0,80. Dan untuk skala *work life balance* diketahui memiliki 7 item baik dengan nilai $p= 0,454$, nilai *chi-square*= 10,878 dengan bobot faktor bergerak dari 0,62 hingga 0,88.

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan perangkat lunak AMOS 20. Analisis jalur dilakukan untuk menguji berbagai model hubungan yang ada. Parameter yang digunakan untuk menguji ketepatan model adalah *Chi-Square*, nilai probabilitas, RMSEA, GFI, dan AGFI. Berdasarkan hasil gambar dan analisis data, diketahui bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini didukung oleh data yang ada, yaitu model penelitian *well-being* ditinjau dari kepribadian *extraversion* dengan *social support*, dan *work-life balance* sebagai variabel mediator diterima atau dengan kata lain memiliki *goodness of fit* yang baik dengan nilai *Chi-Square* 3,459 dan nilai probabilitas sebesar 0,063 ($p>0,05$).

Berikut merupakan gambar uji model jalur *well-being* ditinjau dari kepribadian *extroversion* dengan *social support* dan *work-life balance* sebagai variabel mediator



Gambar 1. Model Jalur *Well-being*

Adapun nilai pengaruh dari variabel-variabel penelitian dalam model jalur *well-being* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Nilai Pengaruh Dari Variabel-Variabel Penelitian Dalam Model Jalur *Well-Being*

Variabel	Bobot Regresi	Keterangan
<i>Extraversion</i> → <i>Wellbeing</i>	0,33	Diterima
<i>Extraversion</i> → <i>Social Support</i> → <i>Wellbeing</i>	0,000	Ditolak
<i>Extraversion</i> → <i>Work Life Balance</i> → <i>Wellbeing</i>	0,000	Ditolak

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa selain hipotesis 1, hipotesis 2 juga diterima, yaitu terdapat pengaruh langsung dari kepribadian *extroversion* terhadap *well-being*. Sedangkan hipotesis 3 dan 4 diketahui ditolak, yang artinya hipotesis 3 dan 4 tidak didukung oleh data.

Diketahui bahwa hipotesis mayor (hipotesis 1) di dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat kesesuaian data antara model teoritis dengan model empiris. Artinya, kepribadian *extraversion*, *social support*, dan *work-life balance* merupakan prediktor dari *well-being*, atau dengan kata lain *well-being* dapat dijelaskan oleh kepribadian *extraversion*, *social support*, serta *work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa *well-being* akan semakin tinggi dirasakan oleh individu dengan kepribadian *extraversion* apabila memperoleh *social support* dari orang lain. Sebaliknya, *well-being* pada individu dengan kepribadian *extraversion* akan berkurang apabila melalui *work-life balance*.

Individu dengan kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh terhadap *well-being* (Marzuki, 2013), dimana individu dengan kepribadian *extraversion*

biasanya termasuk individu yang lebih mudah bergaul, memiliki ekspresi emosi yang tinggi, tegas serta banyak berbicara. Hal ini menyebabkan individu dengan kepribadian *extraversion* dapat dengan mudah berbagi perasaan dengan orang lain serta menyeimbangkan perasaan emosional yang tidak diinginkannya. Selain memiliki interaksi sosial yang lebih baik, individu dengan kepribadian *extraversion* juga lebih baik dalam mengembangkan kepribadian positif sehingga lebih memungkinkan bagi mereka untuk mencapai *well-being* yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Maslow (1970) bahwa bersosialisasi merupakan hal penting bagi *wellness*, dimana hubungan sosial yang tercipta dapat terkait dengan *well-being* dan kepuasan hidup yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Tyas (2017) menemukan bahwa kepribadian *extraversion* dan interaksi sosial memiliki hubungan positif dengan *subjective well-being*. Hal ini menyebabkan individu dengan kepribadian *extraversion* dapat dengan mudah merasakan kebahagiaan atau *well-being* dimanapun ia berada.

Hal lain yang diketahui memiliki peran yang penting terhadap *well-being* di dalam penelitian ini adalah *social support*. *Social support* merupakan bantuan emosional dan praktis yang tersedia bagi individu di masa-masa ia membutuhkannya. *Social support* berarti bahwa individu memiliki teman dan individu lainnya termasuk keluarga untuk membantunya. Cobb (1976) menyatakan bahwa individu yang memiliki *social support* akan memiliki *well-being* yang lebih baik. Hal ini dikarenakan *social support* yang diterima dapat membantu individu mengatasi berbagai masalah maupun tekanan dalam hidup, baik di dunia kerja maupun di dalam keluarga atau rumah tangga. Menurut Dubow & Ullman (1989) *well-being* meningkat tidak hanya karena jumlah hubungan yang dimiliki oleh individu, namun juga karena kekuatan hubungannya. *Social support* menurut Cohen dan Wills (1985) dapat memberikan emosi positif, stabilitas dalam kehidupan serta memperkuat harga diri seseorang. Sebaliknya, kurangnya *social support* dari orang lain dapat memberikan berpengaruh negatif terhadap kondisi psikologis individu seperti munculnya rasa cemas dan depresi. Dapat dikatakan bahwa *social support* penting untuk meningkatkan *well-being* individu (Hobfoll, 2001). Hal ini dikarenakan *social support* merupakan satu dari

beberapa fungsi penting yang diperoleh dari hubungan sosial yang dimiliki oleh individu. Pada individu dengan kepribadian *extraversion*, *social support* yang diterima dapat menjadi penopang dalam menghadapi berbagai peristiwa hidup. Hal ini dapat membantu individu mengurangi stres yang dialaminya dan dapat membantunya meningkatkan kualitas hidup serta *well-being*nya.

Selain kepribadian *extraversion* dan *social support*, hal lain yang turut berperan penting terhadap *well-being* adalah *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menyeimbangkan waktu dan energi dalam menjalankan perannya di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan mengurangi konflik diantara kedua peran tersebut. Menurut Kluczyk, (2013) *work-life balance* merupakan masalah penting yang dapat mempengaruhi *well-being* seseorang. Hal ini dikarenakan keluarga dan kerja merupakan hal penting dalam kehidupan individu namun kedua hal tersebut dapat menyebabkan konflik dan berdampak negatif pada *well-being* individu.

Dalam penelitian ini, diketahui bahwa *well-being* pada individu dengan kepribadian *extraversion* akan berkurang apabila melalui *work-life balance*. Hal ini mungkin saja terjadi karena individu dengan kepribadian *extraversion* cenderung terlalu asertif dan dominan ketika berada di dalam suatu hubungan sosial, sehingga acapkali dianggap bertindak dengan cara yang dapat berdampak negatif dalam suatu hubungan. Walau pada dasarnya individu dengan kepribadian *extraversion* dapat memberikan energi positif dalam hubungan sosial (baik di tempat kerja maupun di dalam keluarga) yang dijalinnya namun ketika konflik muncul, individu dengan kepribadian *extraversion* cenderung mendominasi dan memperburuk ketegangan di dalam kelompok. Hal ini dapat yang menyebabkan *well-being* pada individu dengan kepribadian *extraversion* akan berkurang. Bagi individu dengan kepribadian *extraversion*, upaya untuk menyelaraskan kehidupan kerja dan pribadi atau menciptakan *work-life balance*, dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam dunia kerja dan kehidupan pribadinya yang pada akhirnya dapat berdampak pada *well-being* yang dirasakan. Pada akhirnya *well-being* yang baik dapat berdampak pada terciptanya kepuasan dan kinerja kerja yang baik. Dukungan sosial yang diterima individu khususnya pada individu

dengan kepribadian *extraversion*, baik dari lingkungan sosial maupun lingkungan kerja dapat mendorong individu untuk memenuhi berbagai kebutuhannya, termasuk kebutuhan untuk mengembangkan dan memiliki hubungan yang baik dengan orang lain serta kebutuhan untuk terus maju dan mencapai aktualisasi diri.

Meskipun model penelitian *well-being* ini fit dan bermakna, namun model ini memiliki kekurangan, dimana diketahui bahwa *social support*, dan *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *well-being* yang berarti *social support* maupun *work-life balance* bukanlah mediator bagi *well-being*. Tidak terpenuhinya hipotesis 3 dan 4 yang berbunyi bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari kepribadian *extraversion* terhadap *well-being* online melalui *social support* serta terdapat pengaruh tidak langsung kepribadian *extraversion* terhadap *well-being* online melalui *work-life balance* menunjukkan bahwa dibutuhkan keberadaan variabel lain untuk dapat menguatkan pengaruh kepribadian *extraversion* terhadap *well-being*.

Selain menguji model, peneliti juga mencoba memberikan gambaran mengenai hasil deskripsi data yang diperoleh dari responden penelitian. Berdasarkan hasil deskripsi data diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan *well-being* diantara laki-laki dan perempuan, dimana keduanya memiliki mean empirik yang tidak jauh berbeda dan sama-sama berada dikategori sedang yaitu untuk laki-laki sebesar 36,6 dan perempuan sebesar 35,64. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh Dolan dkk. (dalam Blatný and Šolcová, 2015) bahwa di beberapa penelitian dilaporkan bahwa tidak ada perbedaan jenis kelamin dalam merasakan *well-being*, walaupun dari kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih tinggi dalam merasakan *well-being*. Untuk usia, diketahui bahwa responden yang berusia ≥ 40 tahun memiliki mean empirik sebesar 37,4 dan berada pada kategori tinggi, artinya individu dengan usia yang lebih tua memiliki *well-being* yang lebih tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil studi yang dilakukan oleh Blatný and Šolcová (2015) bahwa hubungan usia dan *well-being* berbentuk kurva U, dimana *well-being* akan dirasa lebih tinggi oleh individu dengan usia yang lebih muda dan yang lebih tua. Untuk pendidikan terakhir, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir D3 dan S3

memiliki mean empirik yang berada di kategori tinggi, yaitu sebesar 38 dan 37,50. Menurut Dolan dkk. (dalam Blatný and Šolcová, 2015) umumnya disebagian besar penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan *well-being* dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula *well-being* yang dirasakannya, namun ia juga menemukan ada studi yang menyatakan bahwa pendidikan tingkat menengahlah yang memiliki *well-being* yang paling tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian *well-being* ditinjau dari kepribadian *extraversion* dengan *social support*, dan *work-life balance* sebagai variabel mediator diterima, yang artinya kepribadian *extraversion*, *social support*, serta *work-life balance* merupakan prediktor dari *well-being*. Di dalam hasil penelitian ini juga terungkap bahwa *social support* dan *work-life balance* bukanlah variabel mediator bagi *well-being*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashton, M.C., Lee, K. (2007). Empirical, Theoretical, and Practical Advantages of the HEXACO Model of Personality Structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11, 150-166. DOI: 10.1177/1088868306294907
- Ashton, M.C., Lee, K. (2009). The HEXACO–60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 340–345, ISSN: 0022-3891 print / 1532-7752 online, DOI: 10.1080/00223890902935878
- Blatný, M., Šolcová, I. (2015). *Personality and well-being across the life-span*. London: Palgrave Macmillan. ISBN 978-1-349-56861-1 ISBN 978-1-137-43996-3 (eBook) DOI 10.1057/9781137439963
- Brown, C. (2015). The correlation between introversion-extroversion and measures of happiness. *Honors Thesis Collection*. Paper 270.
- Brunetto, Y., Xerri, M., Shriberg, A., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., Newman, S., Dienger, J. (2013). The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover for nurses in

- Australia and the USA. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2786-2799. <https://doi.org/10.1111/jan.12165>
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314
- Cohen S., Mermelstein R., Kamarck T., & Hoberman, H.M. (1985). *Measuring the functional components of social support*. In Sarason, I.G. & Sarason, B.R. (Eds), *Social support: theory, research, and applications*. The Hague, Netherlands: Martinus Nijhoff.
- Cohen, S., & Wills, T. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357
- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paidéia*, 26(63), 35-43. DOI:10.1590/1982-43272663201605
- DeNeve, K.M., & Cooper, H. (1998), The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229. DOI: 10.1037/0033-2909.124.2.197
- Devi, A.C., Rani, S. S. (2012). Personality and work-life balance. *Journal of Contemporary Research in Management*, 7(3), 23-30
- De Vries, R. E. (2013). The 24-item brief HEXACO inventory (BHI). *Journal of Research in Personality*, 47, 871-880.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. DOI:10.1037/0033-2909.95.3.542
- Fisher, G. G. (2001). Work/personal life balance: A construct development study. *Dissertation (Unpublished)*. Bowling Green State University, Bowling Green, OH.
- Fisher-McCauley, G., Stanton, J. M., Jolton, J. A., & Gavin, J. (2003). *Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes*. Paper Presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, Orlando, April 12, 2003.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2002). The relation between work-family balance and quality. *Journal of Vocational Behavior*, 510-531

- Gropel, P. dan Kuhl, J. (2009). Work–life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfillment. *British Journal of Psychology*, 100, 365–375
- Hagelstam, E. (2017). Well-being at work, workplace health promotion and employee productivity. *Thesis*. Arcada
- Harjo, S., dan Novita, E. (2017). Hubungan dukungan sosial dengan psychological well-being pada remaja korban sexual abuse. *Tesis (tidak diterbitkan)*. Magister Psikologi: Universitas Medan Area.
- Hobfoll, S.E. (2001). Social support and stress. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 14461-14465. <https://doi.org/10.1016/B0-08-043076-7/03823-7>
- Kluczyk, M. (2013). The impact of work-life balance on the wellbeing of employees in the private sector in ireland. *Thesis*. Business Administration : National College of Ireland
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life balance challenges and solutions*. USA: Society for Human Resource Management Research Department..
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality (2nd Ed)*. New York: Harper & Row
- Marzuki, N. A. (2013). The impact of personality on employee well-being. *European Scientific Journal*, 9(20), 43-52. ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431
- 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. DOI:10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Stugers, J. & Gues, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20
- Turner, R. J. (1981). Social support as a contingency in psychological well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 22(4), 357-367.
- Tyas, R. P. (2017). Hubungan antara ekstraversi dan interaksi sosial dengan subjective well-being. *Tesis (tidak diterbitkan)*. Magister Psikologi: Universitas Muhammadiyah Surakarta

Zakaria, M. F., Mat, N., & Abdullah, A.R. (2018). Pengaruh personaliti *big five* kepada keseimbangan kerja-kehidupan: Perspektif guru. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(8), 21-31