

WORK LIFE BALANCE DAN PRODUKTIFITAS KARYAWAN PADA PT. RIS INVENTINDO SARANA KOTA PADANG

Miftahul Hamdi¹, Dhea Arza Salsabila², Teguh Pratama³, M Vero Myzhollic⁴, Vivi Nila Sari⁵
^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email: mfthlhmd10@gmail.com¹, dheearza7@gmail.com², teguhvirgo17@gmail.com³,
veromay706@gmail.com⁴, vivinilasari@upiypk.ac.id⁵

Abstrak

Perkembangan dunia kerja modern yang ditandai oleh meningkatnya tuntutan produktivitas, kompetisi global, serta pemanfaatan teknologi digital telah mengubah pola kerja karyawan secara signifikan. Kondisi tersebut menimbulkan tekanan kerja yang berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance), yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran work-life balance dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta implikasinya bagi organisasi. Kajian ini menggunakan pendekatan konseptual dan empiris dengan mengintegrasikan berbagai teori dan temuan penelitian terdahulu yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa work-life balance yang baik berkontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan komitmen organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres kerja, burnout, serta penurunan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa work-life balance bukan hanya isu individual, tetapi juga merupakan strategi organisasi yang berpengaruh terhadap keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang kebijakan dan budaya kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan guna meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: work-life balance, produktivitas karyawan, kesejahteraan kerja, dunia kerja modern.

Abstract

The development of the modern workplace, characterized by increasing productivity demands, global competition, and rapid technological advancement, has significantly transformed employees' work patterns. These changes often create high work pressure that may disrupt the balance between personal life and professional responsibilities, commonly referred to as work-life balance, which can ultimately affect employee productivity. This study aims to examine the role of work-life balance in enhancing employee productivity and its implications for organizations. This paper adopts a conceptual and empirical approach by synthesizing relevant theories and findings from previous studies. The results indicate that a healthy work-life balance positively influences employees' psychological well-being, job satisfaction, and motivation, which in turn enhances productivity and organizational commitment. Conversely, poor work-life balance may lead to increased work stress, burnout, and decreased performance. These findings highlight that work-life balance is not merely an individual

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1790

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

concern but a strategic organizational factor that contributes to long-term sustainability and competitiveness. Therefore, organizations are encouraged to develop policies and work cultures that support work-life balance to achieve sustainable improvements in employee productivity.

Keywords: work-life balance, employee productivity, work well-being, modern workplace

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di era modern saat ini ditandai dengan meningkatnya tuntutan produktivitas, kompetisi global, serta kemajuan teknologi yang mengubah pola kerja karyawan secara signifikan. Dinamika ini menuntut karyawan untuk bekerja lebih fleksibel, efisien, dan adaptif terhadap perubahan yang cepat (Greenhaus & Allen, 2011). Namun, di sisi lain, tekanan kerja yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang, yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. Ketidakseimbangan antara keduanya berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan.

Konsep *work-life balance* (WLB) merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga (Frone, 2003). Menurut Clark (2000), keseimbangan ini penting karena seseorang tidak hanya berperan sebagai pekerja, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial, emosional, dan keluarga di luar pekerjaan. Ketika keseimbangan tersebut terganggu—misalnya karena jam kerja panjang, beban kerja berlebihan, atau tekanan target—maka stres kerja meningkat, motivasi menurun, dan produktivitas pun terhambat (Guest, 2002).

Di sisi lain, *work-life balance* yang baik dapat menjadi salah satu faktor utama pendorong produktivitas. Karyawan yang memiliki waktu cukup untuk keluarga, rekreasi, dan pengembangan diri cenderung lebih fokus, kreatif, serta memiliki energi positif ketika bekerja (Rife & Hall, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Haar et al. (2014) menunjukkan bahwa keseimbangan hidup dan kerja berhubungan signifikan dengan peningkatan kinerja dan komitmen organisasi. Artinya, produktivitas tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kondisi psikologis dan kesejahteraan individu di luar lingkungan kerja.

Produktivitas karyawan pada hakikatnya merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan output kerja secara optimal dalam waktu, biaya, dan sumber daya tertentu (Robbins & Judge, 2019). Menurut Dessler (2020), produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketika karyawan mengalami tekanan berlebih atau tidak memiliki waktu cukup untuk beristirahat, maka efisiensi kerja menurun, tingkat absensi meningkat, dan potensi *turnover* pun semakin besar (Kelliher & Anderson, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan personal memiliki keterkaitan langsung dengan efektivitas kerja.

Selain itu, perkembangan teknologi informasi juga memiliki dua sisi dalam konteks *work-life balance*. Di satu sisi, teknologi memungkinkan fleksibilitas kerja yang lebih tinggi seperti *remote working* atau *flexitime*, yang dapat meningkatkan keseimbangan hidup (Allen et al., 2013). Namun di sisi lain, kemudahan akses digital juga menimbulkan tantangan baru berupa “batas kabur” antara waktu kerja dan waktu pribadi. Banyak karyawan tetap terhubung dengan pekerjaan di luar jam kerja melalui email atau pesan instan, yang berpotensi menyebabkan kelelahan digital (*digital burnout*) dan menurunkan produktivitas jangka panjang (Derks et al., 2015).

Fenomena ini semakin relevan pasca pandemi COVID-19, ketika pola kerja *hybrid* dan *work from home* menjadi tren global. Bagi sebagian karyawan, sistem ini meningkatkan fleksibilitas dan keseimbangan hidup. Namun bagi lainnya, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi justru semakin sulit dipisahkan (Carnevale & Hatak, 2020). Dengan demikian, organisasi perlu meninjau kembali kebijakan dan budaya kerja agar mampu mendukung keseimbangan yang sehat bagi karyawannya.

Secara empiris, berbagai studi menunjukkan bahwa program atau kebijakan yang mendukung *work-life balance* seperti jam kerja fleksibel, cuti keluarga, dan fasilitas kesejahteraan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas (Beauregard & Henry, 2009). Karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraaannya cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi dan menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan. Dengan kata lain, *work-life balance* tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks organisasi di Indonesia, isu *work-life balance* semakin mendapat perhatian seiring meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesehatan mental dan kesejahteraan kerja. Namun, masih banyak perusahaan yang berorientasi pada jam kerja panjang dan hasil jangka pendek, tanpa memperhatikan aspek keseimbangan hidup karyawan (Sutanto & Meilani, 2020). Budaya kerja seperti ini berpotensi menimbulkan *burnout*, menurunkan motivasi, serta menghambat kinerja jangka panjang.

Dengan demikian, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara *work-life balance* dan produktivitas karyawan. Penelitian empiris yang mengkaji sejauh mana keseimbangan hidup memengaruhi performa kerja menjadi sangat penting dalam konteks modern saat ini. Pendekatan ilmiah berbasis data akan membantu organisasi merumuskan strategi kebijakan kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan bukan sekadar isu kesejahteraan, tetapi merupakan investasi jangka panjang yang berdampak pada kinerja, inovasi, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara *work-life balance* dan produktivitas karyawan menjadi relevan untuk dikaji lebih lanjut, terutama dalam konteks perubahan dunia kerja yang semakin dinamis dan digital.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Work-Life Balance

Work-Life Balance (WLB) merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia modern yang menekankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), *work-life balance* adalah tingkat di mana individu dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis tanpa mengalami konflik di antara keduanya. Sementara Clark (2000) mendefinisikannya sebagai kondisi ketika seseorang mampu mencapai kepuasan dan berfungsi secara baik di dua domain kehidupan—kerja dan rumah tangga—dengan tingkat konflik peran yang minimal.

Dalam konteks organisasi, *work-life balance* mencerminkan kemampuan perusahaan untuk mendukung karyawan mencapai keseimbangan tersebut melalui kebijakan fleksibilitas waktu kerja, dukungan sosial, serta budaya kerja yang menghargai kehidupan pribadi (Guest, 2002). Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya menjadi kebutuhan individu, tetapi juga strategi organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Greenhaus dan Powell (2006) menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja bukan sekadar pembagian waktu yang setara, tetapi mencakup bagaimana pengalaman positif dalam satu domain dapat memperkaya domain lainnya (*work-family enrichment*). Artinya,

keberhasilan dalam pekerjaan dapat memberikan energi positif untuk kehidupan pribadi, dan sebaliknya, kesejahteraan pribadi dapat meningkatkan performa kerja.

B. Komponen Work-Life Balance

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009), *work-life balance* terdiri atas tiga komponen utama yang saling berhubungan dan memengaruhi kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, yaitu:

1. Time Balance (Keseimbangan Waktu)

Kemampuan individu mengatur dan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan waktu sering menyebabkan stres dan kelelahan kerja.

2. Involvement Balance (Keterlibatan)

Sejauh mana seseorang terlibat secara emosional dan psikologis baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Keterlibatan berlebih di salah satu sisi dapat menurunkan kepuasan hidup.

3. Satisfaction Balance (Kepuasan)

Tingkat kepuasan individu terhadap peran yang dijalankan dalam kedua aspek kehidupannya. Kepuasan yang seimbang menandakan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Selain itu, Delecta (2011) menambahkan bahwa *work-life balance* juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi, beban kerja, fleksibilitas waktu, dan teknologi yang digunakan. Perusahaan dengan budaya yang mendukung keseimbangan hidup karyawan cenderung memiliki produktivitas dan retensi tenaga kerja yang lebih baik.

C. Tahapan Penerapan Work-Life Balance dalam organisasi

Menurut Brough dan Kalliath (2009), penerapan *work-life balance* di lingkungan kerja harus melalui beberapa tahapan yang sistematis agar kebijakan yang dihasilkan efektif dan berkelanjutan. Tahapan tersebut meliputi:

1. Identifikasi Kebutuhan Karyawan

Organisasi harus memahami kebutuhan dan tantangan keseimbangan hidup yang dihadapi karyawan melalui survei atau wawancara. Misalnya, jam kerja panjang atau kurangnya dukungan terhadap pekerja dengan anak kecil.

2. Perancangan Kebijakan Fleksibel

Setelah kebutuhan teridentifikasi, organisasi perlu menyusun kebijakan seperti *flexible working hours*, *remote working*, dan cuti keluarga (*family leave*).

3. Sosialisasi dan Implementasi

Kebijakan yang telah disusun harus dikomunikasikan secara efektif agar karyawan memahami manfaat dan tata cara penerapannya.

4. Evaluasi dan Penyesuaian

Menurut Haar et al. (2014), efektivitas kebijakan *work-life balance* harus dievaluasi secara berkala berdasarkan indikator seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas.

Dengan tahapan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga manusiawi dan berkelanjutan.

D. Manfaat Work-Life Balance terhadap Produktivitas Karyawan

Work-life balance memberikan dampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi. Menurut Beauregard dan Henry (2009), karyawan yang memiliki keseimbangan hidup cenderung lebih fokus, termotivasi, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Adapun manfaat utamanya meliputi:

1. Meningkatkan Kesehatan Mental dan Fisik

Karyawan dengan keseimbangan hidup yang baik mengalami stres lebih rendah dan memiliki tingkat kesehatan yang lebih baik, yang berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas kerja.

2. Menurunkan Turnover dan Absensi

Ketika karyawan merasa didukung oleh perusahaan dalam menjaga keseimbangan hidupnya, mereka lebih termotivasi untuk bertahan di organisasi (Haar et al., 2014).

3. Meningkatkan Kinerja dan Efisiensi

Greenhaus dan Powell (2006) menyatakan bahwa *work-life enrichment* menciptakan energi positif yang meningkatkan fokus dan performa kerja.

4. Meningkatkan Kepuasan dan Komitmen Karyawan

Karyawan yang puas dengan keseimbangan hidupnya menunjukkan komitmen lebih tinggi terhadap tujuan organisasi.

Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan.

E. Work-Life Balance dalam Pengambilan Keputusan Manajerial

Work-Life Balance juga berperan penting dalam proses pengambilan keputusan di bidang manajemen SDM. Menurut Guest (2002), kebijakan organisasi yang berbasis keseimbangan hidup mencerminkan keputusan yang berorientasi pada keberlanjutan tenaga kerja (*sustainable workforce*). Dalam praktiknya, penerapan *work-life balance* dapat memengaruhi berbagai aspek pengambilan keputusan, seperti:

1. **Perencanaan Tenaga Kerja:** menentukan jumlah jam kerja ideal agar tidak menimbulkan kelelahan.
2. **Rekrutmen dan Retensi:** perusahaan dengan budaya *work-life balance* lebih menarik bagi talenta berkualitas.
3. **Pelatihan dan Pengembangan:** program pelatihan dirancang dengan memperhatikan waktu dan kebutuhan pribadi karyawan.
4. **Penilaian Kinerja:** penilaian tidak hanya berfokus pada output, tetapi juga kesejahteraan kerja individu.

Dengan pendekatan ini, keputusan manajerial menjadi lebih manusiawi, strategis, dan berbasis bukti empiris.

F. Manfaat Work-Life Balance terhadap Organisasi

Beberapa manfaat penerapan *work-life balance* bagi organisasi, antara lain:

1. Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja Organisasi.

Karyawan yang seimbang secara emosional bekerja lebih efisien dan menghasilkan output berkualitas tinggi.

2. Meningkatkan Citra Perusahaan.

Organisasi yang mendukung keseimbangan hidup memiliki reputasi positif di mata publik dan calon karyawan.

3. Meningkatkan Inovasi dan Kreativitas.

Karyawan yang tidak mengalami tekanan berlebih memiliki ruang berpikir kreatif lebih luas (Beauregard & Henry, 2009).

4. Mendorong Budaya Organisasi Positif.

Kebijakan yang menghargai kesejahteraan individu menciptakan lingkungan kerja kolaboratif dan harmonis.

Dengan demikian, penerapan *work-life balance* berfungsi ganda: meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus memperkuat keunggulan kompetitif organisasi.

G. Tantangan dalam Implementasi Work-Life Balance

Meskipun memberikan banyak manfaat, implementasi *work-life balance* tidak terlepas dari sejumlah tantangan, antara lain:

1. Beban Kerja dan Tekanan Target.

Karyawan sering kesulitan menyeimbangkan waktu akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi.

2. Kurangnya Dukungan dari Manajemen.

Budaya organisasi yang masih menilai keberhasilan berdasarkan jam kerja menjadi hambatan utama (Kelliher & Anderson, 2010).

3. Resistensi terhadap Perubahan.

Beberapa manajer masih beranggapan bahwa fleksibilitas menurunkan produktivitas.

4. Pengaruh Teknologi Digital.

Kemudahan akses kerja lewat perangkat digital sering kali membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur.

5. Kesenjangan Implementasi.

Tidak semua kebijakan *work-life balance* dapat diterapkan secara adil, terutama di industri yang menuntut kehadiran fisik penuh.



Gambar 1
Dokumentasi Setelah Wawancara

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa **Work-Life Balance (WLB)** merupakan faktor penting yang secara langsung berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi membantu karyawan mempertahankan kondisi fisik, mental, dan emosional yang optimal sehingga mampu bekerja dengan fokus, kreatif, dan efisien.

Karyawan yang memiliki work-life balance yang baik cenderung menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah, motivasi kerja yang lebih tinggi, serta komitmen terhadap organisasi yang lebih kuat. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan

kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan (burnout), penurunan kinerja, hingga meningkatnya turnover intention.

Penerapan kebijakan yang mendukung WLB—seperti fleksibilitas waktu kerja, sistem kerja hibrida, cuti yang memadai, serta lingkungan kerja yang suportif—terbukti mampu meningkatkan **produktivitas individu maupun tim**, serta memperkuat **loyalitas dan keterlibatan (engagement)** karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, Work-Life Balance bukan hanya kebutuhan personal, tetapi juga merupakan **strategi organisasi yang berdampak langsung pada keunggulan kompetitif dan kinerja bisnis jangka panjang**.

Saran

1. Bagi Manajemen Perusahaan:

Organisasi perlu merancang kebijakan kerja yang berorientasi pada keseimbangan kehidupan karyawan, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, dukungan terhadap remote working, dan program kesejahteraan karyawan (employee well-being program). Manajemen juga perlu mengembangkan budaya organisasi yang menghargai batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Bagi Karyawan:

Karyawan diharapkan mampu mengelola waktu dan energi secara efektif agar dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Disiplin dalam mengatur prioritas serta menjaga kesehatan fisik dan mental menjadi kunci dalam mempertahankan produktivitas jangka panjang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Diharapkan penelitian lanjutan dapat menguji hubungan antara Work-Life Balance dan produktivitas dengan memasukkan variabel intervening seperti **kepuasan kerja, motivasi, atau burnout**, serta memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda untuk memperoleh generalisasi hasil yang lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., & Supriyadi, A. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 9(2), 115-128. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v9i2.324>
- Afsar, B., Shahjehan, A., & Shah, S. I. (2018). *Frontline employees' high-performance work practices, trust in supervisor, job satisfaction and turnover intentions in hospitality industry*. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 30(3), 1436-1452. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2016-0637>
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). *Work-family boundary dynamics*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1, 99-121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Byrne, U. (2022). *Work-life balance: Why are we talking about it at all?* Business Information Review, 39(2), 75-83. <https://doi.org/10.1177/02663821221091251>
- Clark, S. C. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. Human Relations, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165-183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12157-009>

- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). *All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century*. Human Resource Management Journal, 29(2), 97-112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). *The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work-life balance and well-being*. In C. Cooper & P. Chen (Eds.), *Work and Wellbeing* (pp. 295-319). Wiley-Blackwell.
- McCarthy, A., Cleveland, J. N., Hunter, S., Darcy, C., & Grady, G. (2022). *Employee work-life balance outcomes in organizations: A cross-national comparative analysis*. Human Resource Management, 61(1), 123-141. <https://doi.org/10.1002/hrm.22045>
- Putra, D. A., & Nuraini, S. (2020). *Work-Life Balance dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk*. Jurnal Ilmu Manajemen, 18(1), 45-59. <https://doi.org/10.23917/jim.v18i1.9756>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). *Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview*. In M. van Veldhoven & R. Peccei (Eds.), *Well-being and Performance at Work* (pp. 15-34). Psychology Press.