

# Keseimbangan Kerja-Kehidupan Berpengaruh Pada Kesejahteraan Psikologis Pekerja

Maya Dewi Savitri<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Prodi Pariwisata, Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarukmo, Yogyakarta, Indonesia

Email: <sup>1\*</sup> [mayadewi.stipram@gmail.com](mailto:mayadewi.stipram@gmail.com)

(\* : coresponding author)

**Abstrak** – Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah kemampuan psikologis individu dimana ia berhasil menerima kekuatan dan kelemahannya, memiliki tujuan hidup, dapat mengembangkan hubungan yang positif dengan orang lain, dapat membentuk kepribadian yang mandiri, mengendalikan lingkungannya, serta melakukan pengembangan pribadi. Keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan terhadap kesejahteraan psikologis pekerja di beberapa wilayah di Indonesia. Desain penelitian bersifat kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Responden berjumlah 102 pekerja, merupakan pekerja dengan latar belakang demografik dan pekerjaan yang bervariasi. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan (9,2%) keseimbangan kerja-kehidupan terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. Tidak ditemukan perbedaan kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kerja-kehidupan dalam aspek demografik (jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan tingkat pendidikan) dan aspek pekerjaan (status pekerjaan dan masa kerja).

**Kata Kunci:** Kesejahteraan Psikologis, Keseimbangan Kerja-Kehidupan

**Abstract** – *Psychological well-being is an individual's psychological ability which he or she successfully accepts his strengths and weaknesses, has a purpose in life, able to develop positive relationships with others, has an independent personality, able to controls the environment, and conducts personal development. Work-life balance is an individual's ability to balance his personal and work life. This study aims to obtain empirical evidence regarding the effect of work-life balance on the psychological well-being of workers in several regions in Indonesia. The research method used quantitative study, and data collected through questionnaires. Respondents was 102 workers, who has various demographic and occupations backgrounds. The results showed that there was a significant influence (9.2%) of work-life balance on workers' psychological well-being. There were no differences in psychological well-being and work-life balance related to demographic aspects (gender, age, marital status, and education level) and occupational aspects (employment status and employment period).*

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

## 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, pekerja yang sejahtera tidak hanya dilihat dari ukuran yang material, namun juga dapat diukur dari hal-hal yang non-material, seperti kesejahteraan mental (Sari *et.al.* 2024). Orang yang sejahtera secara psikologis tidak lagi dilihat hanya dari ketiadaan masalah psikologis manusia, seperti stres, kecemasan, ataupun depresi, namun juga dilihat dari aspek-aspek positif seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, dan indikator psikologis positif lainnya, seperti penguasaan lingkungan, otonomi, dan memiliki tujuan hidup (Alfikalia, 2020).

Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah, akan kesulitan dalam menerima dirinya, mengembangkan dirinya, menentukan tujuan hidup, menguasai lingkungan, memiliki kemandirian, dan menjalin hubungan yang positif dengan orang lain (Ryff, 1995), sehingga dalam perilaku kerja cenderung memunculkan rendahnya kualitas kehidupan kerja dan lemahnya keterikatan kerja (Wati & Aulia, 2021), lemahnya *engagement* karyawan (Bandyopadhyay & Srivastava, 2017), rendahnya kepuasan kerja (Ganna & Sholichah, 2022), rendahnya kinerja (Kundi *et.al.* (2020), dan lemahnya loyalitas kerja (Wibowo, 2016).

Sebaliknya, individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih fleksibel dan orisinal (asli), merespon umpan balik yang tidak menyenangkan dengan lebih baik, menilai orang lain lebih positif, lebih terlibat dalam pekerjaan, lebih produktif, panjang usia dan lebih jarang sakit, dan lebih bahagia dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga (Lyubomirsky *et.al.*, 2005).

Orang yang sejahtera secara psikologis mencerminkan kondisi fisik, mental, dan sosial yang positif (Priya & Sigh, 2023). Karakteristik kesejahteraan psikologis meliputi kebahagiaan, hubungan yang baik dengan orang lain, kepuasan hidup, kepercayaan diri, serta kemampuan mengatasi tantangan dan stres (Putri *et.al.*, 2023). Selain itu, orang yang sejahtera psikologisnya dapat dengan mudah menentukan dan menginterpretasi situasi, menyesuaikan dengan lingkungan, mengambil keputusan yang tepat, dan merasa puas dalam hidupnya (Priya & Sigh, 2023).

Menurut Ryff (1995), kesejahteraan psikologis merupakan kemampuan psikologis individu dimana individu berhasil menerima kekuatan dan kelemahannya, memiliki tujuan hidup, dapat mengembangkan hubungan yang positif dengan orang lain, dapat membentuk kepribadian yang mandiri, mengendalikan lingkungannya, serta melakukan pengembangan pribadi.

Enam dimensi yang menggambarkan individu yang memiliki fungsi psikologis yang positif menurut Ryff (1995) adalah: 1) penerimaan diri (*self-acceptance*), 2) hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), 3) otonomi (*autonomy*), 4) penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), 5) tujuan hidup (*purpose in life*), dan 6) pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Kesejahteraan manusia secara psikologis dapat dilihat dari aspek-aspek seperti kepuasan hidup, emosi positif, level emosi negatif yang rendah, otonomi dalam pengambilan keputusan, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 1995; Ryff & Keyes, 1995). Aspek-aspek tersebut saling terkait dan berfungsi bersama-sama untuk menguatkan pemenuhan diri secara umum, kebahagiaan dan kesejahteraan hidup (Dhanabhakym & Sarath, 2023).

Winefield *et.al.* (2012) menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis berhubungan negatif dengan distress (tekanan negatif) psikologis. Hal ini berarti orang yang sejahtera secara psikologis, akan lebih sedikit mengalami tekanan psikologis yang bersifat negatif. Kesejahteraan psikologis juga dapat menjadi faktor protektif terhadap indikasi gangguan mental (Triwahyuni dan Prasetyo, 2021).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu di tempat kerja, mulai dari faktor demografik seperti gender (Matud, *et.al.* 2019; Alharthi *et.al.*, 2022; Bandyopadhyay & Srivastava, 2017; Oskrochi *et.al.*, 2018), usia (Alharthi *et.al.*, 2022; Bandyopadhyay & Srivastava, 2017; Oskrochi *et.al.*, 2018), tingkat pendidikan (Bandyopadhyay & Srivastava, 2017), dan status pernikahan (Alharthi *et.al.*, 2022; Oskrochi *et.al.*, 2018), faktor tekanan ekonomi, seperti ekspektasi situasi keuangan masa depan serta permasalahan pengeluaran rumah tangga (Oskrochi *et.al.*, 2018), dan faktor psikososial seperti stres, resiliensi, mindfulness, efikasi diri, and dukungan sosial (Thanoi *et.al.*, 2023) juga menjadi prediktor dari kesejahteraan psikologis.

Faktor pekerjaan yang dapat berpengaruh pada kesejahteraan psikologis karyawan, antara lain tingkatan jabatan kerja (Bandyopadhyay & Srivastava, 2017), status pekerjaan (Oskrochi *et.al.*, 2018), dukungan perusahaan (Sari *et.al.*, 2024), dan budaya organisasi (Bandyopadhyay & Srivastava, 2017).

Seseorang yang bekerja di tempat kerja, tidak dapat sepenuhnya lepas dari kehidupan pribadinya seperti keluarga dan hobi personal. Ada hubungan erat antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja dan juga kepuasan hidup (Prasetyo *et.al.*, 2017). Survei *SEEK, Boston Consulting Group* (BCG), dan *The Network* (Noorca, 2023) mengungkap bahwa 43% responden mengatakan *work-life balance* menjadi prioritas utama dalam memilih pekerjaan. Survei tersebut menggunakan suara 97.324 responden Indonesia, Thailand, Singapura, Hong Kong, Malaysia, dan Filipina (Noorca, 2023). Hal ini bisa diartikan bahwa tenaga kerja saat ini lebih mementingkan keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadinya.

Keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) diartikan Fisher *et.al.* (2009) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan. *Work-life balance* juga merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan komponen waktu, energi dan tekanan dalam domain

lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta bermasyarakat yang mencakup hobi, studi, olahraga dan *volunteerism* (Wicaksana, 2020).

*Work-life balance* menunjukkan keseimbangan yang dimiliki seseorang dalam menjaga waktu untuk pekerjaan dan aspek lain kehidupan, diantaranya minat pribadi, aktivitas sosial dan rekreasi, dan yang lebih penting, keluarga (Kerdipitak dan Jermstiparsert, 2020). *Work-Life Balance* juga merupakan suatu situasi dimana seseorang dapat mengelola keseimbangan kerja, kehidupan keluarga, dan tanggung jawab lainnya (Pasla *et.al.*, 2021).

Fisher *et.al.* (2009) menyebutkan empat dimensi keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*), yaitu 1) WIPL (*work interference with personal life*) yaitu sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, pekerjaan dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya; 2) PLIW (*personal life interference with work*) yaitu sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja; 3) WEPL (*work enhancement of personal life*) yaitu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan; dan 4) PLEW (*personal life enhancement of work*) yaitu sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Keseimbangan kehidupan dan kerja merupakan salah satu isu terpenting yang harus diatasi oleh manajemen sumber daya manusia dalam organisasi kerja. Terlepas dari ukurannya, organisasi harus memastikan bahwa karyawan memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi komitmen keluarga dan pekerjaannya (Abdirahman, 2020). Ketika individu tidak dapat mencapai keseimbangan tersebut maka dapat menyebabkan masalah kesehatan yang berhubungan dengan stres dan memiliki efek negatif terhadap *well-being* (Törnquist-Agosti, 2017).

Peran keseimbangan kerja-kehidupan terhadap kesejahteraan psikologis telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu melalui kajian literatur terdahulu. Ada hasil penelitian yang menyebutkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh pada kesejahteraan psikologis (Zarah & Zulkarnain, 2020; Mardlotillah & Fatmawati, 2023; Rejeki *et.al.*, 2021), namun ada pula yang menyebutkan tidak ada pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan pada kesejahteraan psikologis (Putra, 2023).

Pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan sebagai variabel moderator dalam hubungan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja juga dibuktikan Jung *et.al.* (2023) dimana menghasilkan kesimpulan bahwa ketika seorang pekerja merasa yakin bahwa kehidupan pribadi dan kerjanya seimbang, maka persepsi atas kesejahteraan psikologisnya berdampak lebih kuat pada kepuasan kerjanya.

Beragamnya hasil penelitian mengenai pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan pada kesejahteraan psikologis bisa jadi karena responden yang berbeda dan bidang pekerjaan yang berbeda. Oleh karena itu penelitian ini menegaskan kembali keterkaitan kedua variabel tersebut dengan memperhatikan faktor demografik dan karakteristik pekerjaan pada responden.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran kesejahteraan psikologis pekerja Indonesia?
- b. Bagaimana gambaran keseimbangan kerja-kehidupan pekerja Indonesia?
- c. Seberapa besar pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan terhadap kesejahteraan psikologis pekerja Indonesia?

Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada pekerja di beberapa wilayah Indonesia.

Penelitian ini dapat memberi manfaat praktis untuk pihak pemangku kepentingan terkait manajemen sumber daya manusia di tempat kerja, dan manfaat teoritis untuk mengembangkan ilmu psikologi positif dalam penerapannya di ranah industri dan organisasi.

## 2. METODE

### 2.1 Desain penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode survei deskriptif, pengumpulan data kesejahteraan psikologis (variabel tergantung) dan keseimbangan kerja-kehidupan (variabel bebas) dilakukan dengan kuesioner. Hipotesa penelitian ini adalah: Ada pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan pada kesejahteraan psikologis pekerja.

### 2.2. Subyek penelitian

Data responden yang dapat terkumpul pada penelitian ini berasal dari 102 pekerja di wilayah D.I. Yogyakarta, Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, Jakarta, Banten, Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Kalimantan Barat, Sulawesi Selatan, Bali dan Nusa Tenggara Timur yang diperoleh dari penyebaran kuesioner berbentuk *Gform* melalui jaringan online.

Sampel ditentukan dengan kriteria: responden adalah seorang yang bekerja dan berusia 20 – 60 tahun. Digunakan rumus Lemeshow (Riduwan dan Akdon, 2010) untuk menentukan jumlah sampel, karena tidak diketahui dengan pasti besarnya populasi, yaitu:

$$n = \frac{Z\alpha^2 \times P \times Q}{L^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel minimal yang diperlukan

Z $\alpha$  = Nilai standar dari distribusi sesuai nilai  $\alpha = 5\% = 1.96$

P = Prevalensi outcome, karena data belum didapat, maka dipakai 50%

Q = 1 – P

L = Tingkat ketelitian 10%

Maka diperoleh hasil jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 96 responden.

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.1)^2} = 96.04$$

### 2.3. Instrumen penelitian

Untuk mengumpulkan data dari responden digunakan dua kuesioner yaitu Skala Kesejahteraan Psikologis yang mengacu pada *Psychological Well-being Scale* (PWBS) dari Ryff & Keyes (1995) yang sudah diadaptasi oleh Ilyasin (2023) dan Skala Keseimbangan Kerja-Kehidupan yang mengacu pada *Work-Life Balance Scale* (WLBS) dari Fisher, Bulger dan Smith (2009) yang sudah diadaptasi oleh Wicaksana (2020).

Skala Kesejahteraan Psikologis (PWB) terdiri dari 18 butir pernyataan yang mengukur enam dimensi kesejahteraan psikologis, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan dalam hidup dan pengembangan diri. Adapun skala Keseimbangan Kerja-Kehidupan (WLB) terdiri dari 17 pernyataan yang mengukur empat dimensi keseimbangan kerja-kehidupan, yaitu *Work Interference With Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference With Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL). Responden menjawab butir-butir pernyataan menggunakan

5 poin skala Likert yang menunjukkan kesesuaian atau ketidaksesuaian dengan tiap-tiap butir pernyataan pada kedua skala.

Pengujian validitas skala dilakukan secara uji coba terpakai menghasilkan 17 butir valid dan 1 butir tidak valid untuk skala Kesejahteraan Psikologis (PWB) dan untuk skala Keseimbangan Kerja-kehidupan (WLB) menghasilkan 10 butir valid dan 7 butir tidak valid. Penentuan valid atau tidaknya butir pernyataan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat (Sugiyono, 2017).

Reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,866 untuk skala PWB dan 0,758 untuk skala WLB. Jika suatu skala menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa skala tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel (Taherdoost, 2018).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil

Gambaran variasi subyek penelitian (N=102) dalam aspek demografik (jenis kelamin, usia/generasi, status pernikahan, dan pendidikan) dan aspek karakteristik pekerjaan (status pekerjaan, dan masa kerja) dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.** Deskripsi subyek penelitian

Faktor demografik dan pekerjaan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	38	37,25
Perempuan	64	52,94
Usia (Generasi)		
Gen X (44 – 60 tahun)	23	22,55
Gen Y ( 29 – 44 tahun)	36	34,31
Gen Z (20 – 28 tahun)	43	42,16
Status pernikahan		
Lajang	53	51,96
Menikah	45	44,12
Janda/Duda	4	3,92
Pendidikan		
Di bawah SLTA	3	2,94
SLTA	10	9,80
Diploma	16	15,69
S-1	58	56,86
S-2	15	14,71
Status pekerjaan		
Tetap	57	55,88
Tidak Tetap	45	44,12
Masa Kerja		

Faktor demografik dan pekerjaan	Jumlah	Persentase
< 2 tahun	37	36,27
2 – 5 tahun	33	32,35
6 – 10 tahun	11	10,78
> 10 tahun	21	20,59

Sumber: Olahan Penulis (2024)

Gambaran variabel kesejahteraan psikologis (PWB) dan keseimbangan kerja-kehidupan (WLB) pekerja Indonesia terjabarkan di tabel 2 dan tabel 3.

**Tabel 2.** Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	N	Min	Maks	Mean	St. Dev.
Kesejahteraan psikologis (PWB)	102	42	85	65,91	9,853
Keseimbangan kerja-kehidupan (WBL)	102	14	50	25,30	7,076

Sumber: Olahan Penulis (2024)

Skor rerata kesejahteraan psikologis pada nilai 65,91, dengan nilai minimum 42 dan nilai maksimum 85. Sedangkan skor rerata keseimbangan kerja-kehidupan pada nilai 25,30 dengan nilai minimum 14 dan nilai maksimum 50.

**Tabel 3.** Kategori variabel penelitian

Variabel	Frekuensi	Persentase	Kategori
PWB	20	19,6	Rendah
	65	<b>63,7</b>	<b>Sedang</b>
	17	16,7	Tinggi
WLB	17	16,7	Rendah
	73	<b>71,6</b>	<b>Sedang</b>
	12	11,6	Tinggi

Sumber: Olahan Penulis (2024)

Kesejahteraan psikologis subyek penelitian berada pada kategori Sedang (63,7%) dan Rendah (19,6%). Kondisi keseimbangan kerja-kehidupan berada pada kategori Sedang (71,6%) dan Rendah (16,7%).

Analisis selanjutnya dengan tehnik statistik regresi linier sederhana menggunakan program *IBM SPSS for Windows* versi 25. Sebelum data dianalisis, dilakukan uji prasyarat analisis regresi yaitu uji normalitas sebaran data, linieritas variabel dan uji heterokedastisitas. Sebaran data bersifat normal dengan nilai sig. *Kolmogorov\_Smirnov* (0,200) yang lebih besar dari kaidah uji normalitas (0,05). Jika nilai *Asymp Sig 2-tailed* > 0.05, maka nilai residual data berdistribusi normal (Yusuf *et.al.*, 2024). Uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* (0,160) lebih besar dari kaidah (0,050) maka kedua variabel tersebut mempunyai hubungan linier. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig* > 0.050, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara Variabel X dengan Variabel Y (Yusuf *et.al.*, 2024). Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser menunjukkan nilai sigifikansi (1,00) lebih besar daripada kaidah (0,05), maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Jika nilai signifikansi (Sig) > 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Yusuf *et.al.*, 2024). Setelah uji prasyarat regresi terpenuhi, maka pengujian selanjutnya menggunakan analisis regresi sederhana.

**Tabel 4.** Hasil *Coefficients* Model Regresi

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
	B	Std. error	Beta		
1 (Constanta	76,610	3,485	-0,304	21,985	0,000
Total WLB	-0,423	0,133		-3,187	0,002

Sumber: Olahan Penulis (2024)

Hasil analisis regresi dibandingkan dengan kaidah analisis regresi menyebutkan, jika nilai signifikansi regresi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen, namun jika nilai signifikansi regresi > 0,05, maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dengan analisis regresi sederhana menunjukkan hasil nilai signifikansi regresi lebih kecil dari kaidah (sig=0,002 < 0,05), maka dapat diartikan ada pengaruh signifikan keseimbangan kerja-kehidupan pada kesejahteraan psikologis pekerja.

Nilai koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar -0,423. Artinya bahwa setiap penambahan 1% keseimbangan kerja-kehidupan, maka kesejahteraan meningkat -0,423. Karena nilai koefisien regresi bernilai minus (-), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = a - bX$ , yaitu  $Y = 76.610 - 0,423X$ .

Berdasarkan nilai  $R^2$ , diperoleh nilai sebesar 0,92 maka dapat diartikan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh sebesar 9,2% pada kesejahteraan psikologis, dan sisanya pengaruh faktor-faktor lain sebesar 90,8%, yaitu faktor-faktor yang tidak terukur dalam penelitian ini. Hasil model summaary ini dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil *Model Summary* Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,304a	0,092	0,083	9,435

a. Predictors: (Constant), Total WLB

Sumber: Olahan Penulis (2024)

Selanjutnya peneliti melakukan uji beda untuk melihat perbedaan kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kerja kehidupan pada aspek gender, usia/generasi, tingkat pendidikan, status pernikahan, status karyawan, dan masa kerja. Hasil uji beda diperoleh dengan uji *Independent Samples Test* dan *One Way Anova*. Dasar pengambilan keputusan uji beda adalah jika nilai sig. (2-tailed) pada *t-test for Equality of Means* dan nilai sig. *Anova* lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, yang berarti tidak ada perbedaan varian variabel, dan sebaliknya. Tabel 6 menunjukkan hasil uji beda tersebut.

**Tabel 6.** Hasil Uji beda PWB dan WLB

Uji beda	Variabel	t-test / p-value	kriteria	$H_0$ diterima
Gender (jenis kelamin)	PWB	0,112	0,05	0,112 > 0,05
	WLB	0,246	0,05	0,246 > 0,05
Usia / generasi	PWB	0,929	0,05	0,929 > 0,05
	WLB	0,439	0,05	0,439 > 0,05
Pendidikan	PWB	0,317	0,05	0,317 > 0,05

Status pernikahan	WLB	0,898	0,05	0,898 > 0,05
	PWB	0,399	0,05	0,399 > 0,05
Status pekerjaan	WLB	0,222	0,05	0,222 > 0,05
	PWB	0,841	0,05	0,841 > 0,05
Masa kerja	WLB	0,246	0,05	0,246 > 0,05
	PWB	0,613	0,05	0,613 > 0,05
	WLB	0,932	0,05	0,932 > 0,05

Ket: PWB=kesejahteraan psikologis; WLB=keseimbangan kerja-kehidupan

Catatan: Semua varian teruji bersifat homogen

Sumber: *Olahan Penulis (2024)*

Uji perbedaan gender (jenis kelamin) pada variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan nilai *sig. (2-tailed)* lebih besar dari kriteria ( $0,112 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, artinya tidak ada perbedaan kesejahteraan psikologis pada subyek laki-laki dan perempuan. Demikian pula uji perbedaan gender pada keseimbangan kerja-kehidupan ( $0,246 > 0,05$ ), menyimpulkan tidak ada perbedaan keseimbangan kerja-kehidupan pada subyek laki-laki dan perempuan.

Uji perbedaan usia atau generasi pada variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan nilai *sig. Anova* lebih besar dari kriteria ( $0,929 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, artinya tidak ada perbedaan kesejahteraan psikologis antar generasi (Gen X, gen Y dan gen Z). Demikian pula uji perbedaan usia/generasi pada keseimbangan kerja-kehidupan ( $0,439 > 0,05$ ), menyimpulkan tidak ada perbedaan keseimbangan kerja-kehidupan antar generasi subyek penelitian.

Uji perbedaan tingkat pendidikan subyek pada variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan nilai *sig. Anova* lebih besar dari kriteria ( $0,317 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, artinya tidak ada perbedaan kesejahteraan psikologis berdasarkan tingkat pendidikan subyek. Demikian pula uji perbedaan pendidikan pada keseimbangan kerja-kehidupan ( $0,898 > 0,05$ ), menyimpulkan tidak ada perbedaan keseimbangan kerja-kehidupan berdasarkan tingkat pendidikan subyek.

Uji perbedaan status pernikahan pada variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan nilai *sig. Anova* lebih besar dari kriteria ( $0,399 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, artinya tidak ada perbedaan kesejahteraan psikologis berdasarkan status pernikahan subyek. Demikian pula uji perbedaan status pernikahan pada keseimbangan kerja-kehidupan ( $0,222 > 0,05$ ), menyimpulkan tidak ada perbedaan keseimbangan kerja-kehidupan dalam hal status pernikahan subyek.

Uji perbedaan status pekerjaan pada variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan nilai *sig. (2-tailed)* lebih besar dari kriteria ( $0,841 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, artinya tidak ada perbedaan kesejahteraan psikologis pada status pekerjaan (tetap atau tidak tetap). Demikian pula uji perbedaan status pekerjaan pada keseimbangan kerja-kehidupan ( $0,246 > 0,05$ ), menyimpulkan tidak ada perbedaan keseimbangan kerja-kehidupan dalam hal status pekerjaan.

Uji perbedaan masa kerja karyawan pada variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan nilai *sig. Anova* lebih besar dari kriteria ( $0,613 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, artinya tidak ada perbedaan kesejahteraan psikologis pada masa kerja karyawan. Demikian pula uji perbedaan masa kerja pada keseimbangan kerja-kehidupan ( $0,932 > 0,05$ ), menyimpulkan tidak ada perbedaan keseimbangan kerja-kehidupan berdasarkan masa kerja.

### 3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan gambaran kesejahteraan psikologis subyek penelitian berada pada kategori sedang (63,7%) dan rendah (19,6%). Hal ini menunjukkan sebagian besar



responden merasa cukup sejahtera kondisi psikologisnya, meskipun terdapat sejumlah subyek yang kurang sejahtera secara psikologis. Sedangkan gambaran keseimbangan kerja-kehidupan subyek penelitian berada pada kategori sedang (71,6%) dan rendah (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasa kehidupan kerja dan pribadinya cukup seimbang, namun pada sebagian subyek merasa tidak seimbang kehidupan kerja dan pribadinya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Zarah & Zulkarnain (2020), Mardlotillah & Fatmawati (2023), dan Rejeki *et.al.* (2021), yang menyebutkan hasil analisis bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Namun besarnya pengaruh faktor keseimbangan kerja-kehidupan pada kesejahteraan psikologis pekerja sangat kecil, hanya sebesar 9,2% sehingga hal ini menunjukkan terdapat faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh pada kesejahteraan psikologis pekerja.

Selain itu ditemukan bahwa pengaruhnya keseimbangan kerja-kehidupan bersifat negatif, artinya pekerja yang seimbang aspek kerja dan kehidupannya justru kurang sejahtera secara psikologis. Temuan ini menunjukkan fakta bahwa seimbangnyanya kerja dan kehidupan belum dapat menjadi ukuran sejahteranya seseorang secara psikologis.

Oleh karena sifat negatif pengaruh kedua variabel tersebut, dan kategori kesejahteraan psikologis pada subyek penelitian ini sebagian besar berada pada kategori sedang atau cukup, maka dapat diartikan bahwa pekerja yang cukup sejahtera secara psikologis, adalah pekerja yang kurang seimbang kerja-kehidupannya. Jika keseimbangan kerja-kehidupan itu terjadi, maka kesejahteraan psikologisnya menjadi rendah. Makna yang bisa diambil dari fakta ini adalah bahwa, untuk merasa sejahtera secara psikologis, tidak perlu seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, karena memang ada yang diprioritaskan salah satu. Perlu diteliti lebih lanjut, apakah pekerja lebih memilih tidak seimbang kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, dan yang mana yang lebih diprioritaskan oleh pekerja.

Pengaruh negatif ini terjadi karena kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kerja-kehidupan subyek penelitian berada pada tingkat sedang dan rendah. Selain itu karakteristik subyek bersifat heterogen dalam aspek demografik (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan status pernikahan) dan karakteristik pekerjaan (status pekerjaan dan masa kerja). Faktor lain yang dapat menjadi penyebab sifat hubungan yang negatif ini karena faktor beragamnya bidang pekerjaan dari responden. Responden bekerja di bidang pariwisata termasuk perhotelan dan kuliner, bidang pendidikan, bidang keuangan, manufaktur, pegawai negeri sipil, dan wirausaha.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya bahwa perbedaan gender (Matud, *et.al.* 2019; Alharthi *et.al.*, 2022; Bandyopadhyay & Srivastava, 2017; Oskrochi *et.al.*, 2018), usia (Alharthi *et.al.*, 2022; Bandyopadhyay & Srivastava, 2017; Oskrochi *et.al.*, 2018), tingkat pendidikan (Bandyopadhyay & Srivastava, 2017), status pernikahan (Alharthi *et.al.*, 2022; Oskrochi *et.al.*, 2018), dan status pekerjaan (Oskrochi *et.al.*, 2018) berpengaruh pada kesejahteraan psikologis, namun penelitian ini membuktikan tidak ada perbedaan kesejahteraan psikologis pekerja berdasarkan faktor gender, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, status pekerjaan, dan masa kerja.

Perbedaan individual seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan, dalam penelitian bukan menjadi penentu adanya perbedaan kesejahteraan psikologis pekerja. Demikian pula faktor pekerjaan seperti status pekerjaan dan masa kerja, tidak menjadi prediktor perbedaan kesejahteraan psikologis. Hal ini berarti terdapat faktor-faktor lain di luar faktor individual dan faktor pekerjaan yang dapat menjadi penyebab perbedaan kesejahteraan psikologis seseorang, seperti konflik kerja-keluarga, yang diungkap oleh Putri, Mahendra & Artiawati (2023), bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh pada kesejahteraan psikologis pada pekerja berstatus *dual-earner* yang sedang menjalani hubungan pernikahan jarak jauh dengan pasangannya.

Keseimbangan kerja-kehidupan pada subyek penelitian ini juga tidak ada perbedaan signifikan berdasarkan faktor demografik dan aspek pekerjaan seperti pada variabel kesejahteraan psikologis. Faktor-faktor individual, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan, tidak menentukan perbedaan keseimbangan kerja-kehidupan. Demikian pula faktor pekerjaan, yaitu status pekerjaan dan masa kerja, tidak menjadi prediktor perbedaan keseimbangan

kerja-kehidupan pekerja. Hal ini mengindikasikan terdapat faktor lain yang lebih menentukan munculnya perbedaan keseimbangan kerja-kehidupan pekerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya (Thilagavathy & Geetha, 2020) yang menyebut adanya faktor demografis yang menentukan perbedaan keseimbangan kerja-kehidupan, yaitu jenis kelamin, usia, dan status pernikahan.

#### **4. KESIMPULAN**

Kesejahteraan psikologis pekerja dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-kehidupan. Namun pengaruhnya sangat kecil (9,2%), sehingga kurang signifikan berperan dalam menentukan kesejahteraan psikologis pekerja. Pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan ditemukan bersifat negatif terhadap kesejahteraan psikologis.

Tidak ada perbedaan kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kerja-kehidupan dalam aspek demografis (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan status pernikahan) dan aspek pekerjaan (status pekerjaan dan masa kerja).

Keterbatasan penelitian ini adalah dalam hal jumlah sampel yang kecil dengan varian subyek yang beragam dalam aspek demografis dan pekerjaan, sehingga dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi korelasi variabel-variabel penelitian.

Saran untuk peneliti berikutnya, agar melibatkan variabel lain yang menjadi perantara (*mediator*) atau penguat (*moderator*) antara variabel keseimbangan kerja-kehidupan dan kesejahteraan psikologis. Selain itu juga pengambilan sampel yang lebih homogen agar memudahkan generalisasi hasil penelitian kepada subyek yang serupa.

#### **REFERENCES**

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., dan Ahmad, R. (2020). The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance And Organizational Commitment On Employee Performance. *Advances In Business Research International Journal*, 4, 42–52. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Alfikalia (2020). Perspektif dalam Kesejahteraan Psikologis Manusia: Suatu Pengantar. *Proceeding*. Disampaikan dalam National Seminar on Physical Fitness and Psychological Well-being During The Coronavirus Pandemic 2020, 15 November 2020. Sekolah Pascasarjana IKIP Budi Utomo, Malang
- Alharthi, M.H., Alshomrani, A.T., Barzaid, K., Sonpol, H.M.A., Ibrahim, I.A.E. (2022). Factors Affecting the Psychological Well-Being of Health Care Workers During the COVID-19 Crisis. *Psychology Research and Behavior Management* 2022:15 1931–1942. doi.org/10.2147/PRBM.S370456
- Bandyopadhyay, G., Srivastava, K.B.L. (2017). Determinants of Psychological Well-being and Its Impact on Mental Health and Employee Engagement. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 2017, 8(4), 250-257.
- Dhanabhakya, M. dan Sarath, M. (2023). Psychological Wellbeing: Asystematic Literature Review. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology (IJARSCT)*, Vol.3 (1), February 2023, 603-607. DOI: 10.48175/IJARSCT-8345.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. doi:10.1037/a0016737.
- Ganna, Q.N. dan Sholichah, I.F. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) Terhadap Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Volume 4 Nomor 4 Tahun 2022. E-ISSN: 2685-936X dan P-ISSN: 2685-9351.
- Ilyasin, F.A. (2023). Pengaruh *Psychological Well-being* Terhadap Kepercayaan Diri yang Dimediasi Perilaku Prosocial pada Mahasiswa Rantau di Kota Bandung. *Skripsi*. Prodi Psikologi, Fak Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Jung, H.-S.; Hwang, Y.-H.; Yoon, H.-H. Impact of Hotel Employees' Psychological Well-Being on Job Satisfaction and Pro-Social Service Behavior: Moderating Effect of Work–Life Balance. *Sustainability* 2023, 15, 11687. <https://doi.org/10.3390/su151511687>
- Kerdipitak, C. dan Jermittiparsert, K. (2020). The Effects of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand. *Systematic Review Pharmacy* Vol 11, Issue 2, Mar Apr, 2020. E-ISSN 0976-2779 P-ISSN 0975-8453 586. DOI: 10.5530/srp.2020.2.86.

- Kundi, Y.M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E.M.I., Shahid, S. (2021). Employee Psychological Well-Being And Job Performance: Exploring Mediating And Moderating Mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 29 No. 3, 2021, pp. 736-754. DOI 10.1108/IJOA-05-2020-2204.
- Lyubomorsky, S., King, J., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- Matud, M.P., López-Curbelo, M., Fortes, D. (2019). Gender and Psychological Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2019, 16, 3531; doi:10.3390/ijerph16193531.
- Noorca, D. (2023). Survei Ungkap Work Life Balance Jadi Prioritas Utama Pencari Kerja. <https://www.suarasurabaya.net/senggang/2023/survei-ungkap-work-life-balance-jadi-prioritas-utama-pencari-kerja/>
- Pasla, P.R.Y, Aseptia, U.Y., Widyaningrum, S. Pramesti, M.J., Wicaksono, S.R. (2021). The Effect of Work from Home and Work Load on Work-Life Balance of Generation X and Generation Y Employees. *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies (JEFAS)*. ISSN: 2709-0809. DOI: 10.32996/jefas
- Prasetyo, A.R., Ratnaningsih, I.Z., Prihatsanti, U. (2017). *Bahagia Di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Spektrum.
- Priya; Singh, S. (2023). Evaluation Of Psychological Well-Being Of College Students During Pandemic COVID-19. *South India Journal Of Social Sciences*, Vol. XXI, No.31, p.65-73. January – June : 2023. ISSN: 0972 – 8945.
- Putri, D.N.S.S., Shakiera, L., Aziz, H.N., Wardah, F.M. (2023). *Psychological well-being: Penerimaan diri dan penguasaan lingkungan, mengenali mindfulness dari sikap negatif ke surplus sikap positif hidup*. *Journal of Indonesian Psychological Science*, Volume 03, No 2 (2023), pp. 398—415. ISSN 2828-4577 (e). <https://doi.org/10.18860/psi.v3i2.19427>
- Putri, K.S., Mahendra, V.P. & Artiwati (2023). Hubungan Konflik Kerja-Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis pada Pekerja yang Menjalani Hubungan Pernikahan Jarak Jauh. *Jurnal Psikologi Sains & Profesi*, Vol. 7, No. 2, Agustus 2023, 69—81. ISSN 2598-3075 E-ISSN 2614-2279
- Rahayu, I.T. (2009). Religiusitas dan Psychological Well-Being. *Ulil Albab*, Vol.10., No.2, 219-237, 2009.
- Revelia, M. (2018). Uji Validitas Konstruk Pada Instrumen *Ryff's Psychological Well-Being Scale* Dengan Metode *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 2018, 8-14. DOI: <http://dx.doi.org/10.15408/jp3i.v7i1.12103>.
- Rejeki, S.S., Rahmi, F., Maputra, Y. (2021). Peran Work-Life Balance Terhadap Psychological Well-Being Pegawai yang Bekerja Selama New Normal Covid-19. *Jurnal Psikologi*, Volume 17 Nomor 2, 182-190, Desember 2021. DOI:<http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.13604>
- Riduwan dan Akdon. (2010). *Rumus dan Data dalam Analisis Data Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. doi:10.1111/1467-8721.ep10772395
- Ryff, C.D. & Keyes, C.L.M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995, Vol. 69, No. 4, 719-727.
- Sari, S.P., Azzahra, A.M., Tabarudin, F., Wati, I.R., Mas'ud, F. (2024). Kesejahteraan Karyawan: Dukungan Perusahaan terhadap Kesehatan Mental Karyawan di Tempat Kerja. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, Vol 7 2024, 591-608. ISSN: 3025-3292.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Taherdoost, H. (2018). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *SSRN Electronic Journal*, September. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205040>
- Thanoi, W.; Vongsirimas, N.; Sitthimongkol, Y.; Klainin-Yobas, P. (2023). Examining Predictors of Psychological Well-Being among University Students: A Descriptive Comparative Study across Thailand and Singapore. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2023, 20, 1875. <https://10.3390/ijerph20031875>
- Thilagavathy, S. & Geetha, S.N. (2020). Work-life balance-a systematic review. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, Vol. 20 No. 2, 2023, pp. 258-276. DOI 10.1108/XJM-10-2020-0186.
- Törnquist Agosti, M., Bringsén, Å., & Andersson, I. (2017). The complexity of resources related to work-life balance and well-being – a survey among municipality employees in Sweden. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2351–2374. doi:10.1080/09585192.2017.1340323
- Wati, R.K. dan Aulia, A. (2020). Kesejahteraan psikologis, kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pegawai BNPP. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, Vol. 3, No. 1, Mei 2021, pp. 41-49. ISSN 2715-2456. DOI:10.26555/jptp.v3i1.21463
- Wibowo, S.E. (2016). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Terhadap Loyalitas Karyawan Perbankan. *Kertas Kerja (Skripsi)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga 2016.
- Wicaksana, S.A., Suryadi, Asrunputri, A.P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Volume 4 No. 2 September 2020. P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791.

- Winefield, H.R., Gill, T.K., Taylor, A.W., Pilkington, R.M. (2012). Psychological well-being and psychological distress: is it necessary to measure both? *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice* 2012, 2:3, 1-14. doi:10.1186/2211-1522-2-3.
- Yanti, J., Novianti, R., Kurnia, R. (2018). Hubungan *Psychological Well-Being* Dengan Kinerja Guru TK Di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *JOM FKIP – UR* Volume 5 Edisi 2 Juli – Desember 2018.
- Yusuf, M.A., Herman, Trisnawati, H., Abraham, A., Rukmana, H. (2024). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya. *Journal on Education* Volume 06, No. 02, Januari-Februari 2024, pp. 13331-13344 E-ISSN: 2654-5497, P-ISSN: 2655-1365.
- Zarah, N.F. & Zulkarnain (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Wanita yang Bekerja di Perusahaan BUMN. *Skripsi*. Fakultas Psikologu Universitas Sumatera Utara.