

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis merupakan kemampuan individu untuk menerima dirinya apa adanya (*self-acceptance*), membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki kemandirian dalam menghadapi tekanan sosial (*autonomy*), mengontrol lingkungan eksternal (*environmental mastery*), memiliki tujuan dalam hidupnya (*purpose in life*), serta mampu merealisasikan potensi dirinya secara kontinu (*personal growth*) (Ryff, 1989).

Kesejahteraan psikologis merupakan keadaan dimana individu merasa puas dengan hidupnya, dapat mengelola stres, dan merasa memiliki tujuan hidup yang jelas. Penelitian tentang kesejahteraan psikologis banyak dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya serta bagaimana cara meningkatkannya. Salah satu teori yang sering digunakan untuk mengukur kesejahteraan psikologis adalah teori yang dikembangkan oleh Carol Ryff, (1989) yang meliputi enam dimensi utama: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi, dan penguasaan lingkungan. Penerimaan diri mengacu pada kemampuan individu untuk menerima kelebihan dan kekurangannya, sementara hubungan positif dengan orang lain menekankan pentingnya interaksi sosial yang mendukung. Otonomi berkaitan dengan kebebasan individu dalam membuat keputusan, sementara tujuan hidup yang jelas memberikan arah yang kuat bagi kehidupan individu. Pertumbuhan pribadi mencakup perkembangan diri dan kapasitas untuk terus belajar, sedangkan penguasaan lingkungan adalah kemampuan untuk mengatasi tantangan eksternal dan mengelola lingkungan sekitar (Ryff, 1989).

Menurut Diener (1984), kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) merujuk pada evaluasi individu terhadap kualitas hidupnya berdasarkan perasaan dan pandangannya sendiri. Kesejahteraan ini mencakup dua komponen utama: pertama, perasaan bahagia atau emosi positif yang mencakup pengalaman kebahagiaan, kegembiraan, dan rasa puas dalam hidup. Kedua, kepuasan hidup, yang merupakan penilaian kognitif terhadap kehidupan secara keseluruhan, yaitu sejauh mana individu merasa hidup mereka memenuhi harapan dan

keinginan mereka. Selain itu, kesejahteraan subjektif juga mencakup kemampuan individu untuk mengatasi stres dan tantangan dalam hidup, yang mencerminkan ketahanan psikologis dan kapasitas untuk menghadapi kesulitan dengan cara yang sehat.

Menurut Aisyah & Chisol (2018) kesejahteraan psikologis bukan hanya terdiri dari dampak positif, negatif, dan kepuasan hidup. Menurutnya, kesejahteraan psikologis adalah lebih baik jika dilihat sebagai suatu konstruksi multidimensional yang terdiri dari sikap hidup individu yang berhubungan dengan dimensi kesejahteraan psikologis itu sendiri. Dimensi-dimensi ini termasuk kemampuan untuk secara konsisten merealisasikan potensi diri, membangun hubungan yang baik dan akrab dengan orang lain, mendapatkan kemandirian, dan mampu menerima diri sendiri dengan apa adanya, merasa hidup yang dijalannya memiliki arti, serta memiliki kemampuan untuk melakukan kontrol terhadap lingkungan eksternalnya.

Menurut Duckworth (2016), kesejahteraan psikologis dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk mencapai tujuan jangka panjang dan mempertahankan ketahanan emosional meskipun menghadapi tantangan atau kesulitan. Kesejahteraan psikologis tidak hanya bergantung pada kebahagiaan sesaat atau pencapaian eksternal, tetapi lebih pada pengembangan karakter yang mencakup sifat-sifat seperti *grit* (kegigihan), keberanian, dan optimisme. Dengan memiliki kualitas ini, individu mampu bertahan, belajar dari kegagalan, dan tetap termotivasi untuk terus berkembang, yang pada gilirannya menciptakan rasa pencapaian, makna, dan kepuasan hidup yang lebih mendalam.

Sejalan dengan pemaparan tersebut, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kondisi psikologis dari setiap individu yang berfungsi dengan baik dan positif. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, memiliki tujuan yang berarti dalam hidupnya, memiliki kemampuan mengatur lingkungan, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain dan berusaha untuk menggali dan mengembangkan diri semaksimal mungkin (Ramadhani dkk., 2016).

Dari beberapa definisi menurut para ahli yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis adalah tentang bagaimana seseorang merasa dan berfungsi dengan baik dalam hidupnya. Ini mencakup menerima diri sendiri, berhubungan baik dengan orang lain, merasa mampu mengatasi tekanan sosial, memiliki kendali atas lingkungan, memiliki tujuan hidup yang berarti, dan terus berkembang sebagai individu. Dengan kata lain, ketika seseorang memiliki kesejahteraan psikologis, mereka merasa positif tentang diri mereka, memiliki

hubungan yang baik dengan orang lain, dan memiliki tujuan hidup yang memberikan arti. Mereka juga dapat menghadapi tekanan dan tantangan dengan baik serta terus mengembangkan diri mereka.

2.1.1.1 Pendekatan dalam Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis terdiri dari berbagai aspek yang berinteraksi satu sama lain, mencakup dimensi emosional, kognitif, sosial, dan fisik. Menurut Diener (2000), kesejahteraan psikologis dapat dilihat melalui dua pendekatan utama: *hedonis* dan *eudaimonis*.

1. Pendekatan *hedonis*

Berfokus pada pencapaian kebahagiaan subjektif dan kepuasan hidup individu. Dalam pendekatan ini, kesejahteraan psikologis diukur berdasarkan pengalaman positif yang dirasakan individu, seperti perasaan bahagia, puas, dan menikmati hidup. Pendekatan ini menganggap bahwa tujuan utama kehidupan adalah untuk merasakan kenikmatan dan menghindari rasa sakit atau ketidaknyamanan. Oleh karena itu, seseorang yang sering merasa bahagia, puas dengan kehidupannya, dan memiliki pengalaman menyenangkan akan dianggap memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi. Fokus utama dari pendekatan ini adalah pengalaman emosional yang positif, seperti kepuasan hidup dan kebahagiaan dalam kehidupan sehari-hari (Diener 2000).

2. Pendekatan *eudaimonis*

Lebih mengutamakan pencapaian potensi diri dan pengembangan individu secara optimal. Dalam pendekatan ini, kesejahteraan psikologis tidak hanya dilihat dari perasaan bahagia atau puas, tetapi juga dari bagaimana individu dapat mencapai tujuan hidupnya, berkembang secara pribadi, dan menjalani kehidupan yang autentik. Aspek-aspek seperti pertumbuhan pribadi, pencapaian tujuan hidup, serta perasaan otentik terhadap diri sendiri sangat penting dalam menilai kesejahteraan psikologis. Pendekatan ini berfokus pada bagaimana seseorang dapat menjadi versi terbaik dari dirinya, mengembangkan keterampilan, mencapai aspirasi, dan merasa bahwa kehidupannya memiliki makna dan tujuan yang lebih dalam. Dalam konteks ini, seseorang yang merasa tumbuh, berkembang, dan autentik dengan dirinya akan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi (Diener 2000).

2.1.1.2 Aspek aspek Kesejahteraan Psikologis

Ryff, (1989) menyatakan bahwa individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik, adalah individu yang mampu berfungsi positif secara psikologis. Individu dengan fungsi psikologis yang positif, tercermin dalam beberapa indikator, yaitu :

1. Penerimaan Diri

Jika seseorang memiliki penerimaan diri yang baik, mereka memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, sedangkan seseorang yang memiliki penerimaan diri yang rendah akan memiliki sikap tidak puas dengan keadaan diri mereka saat ini dan menyesali apa yang telah terjadi di masa lalu.

2. Hubungan Positif dengan orang lain

Hubungan positif dengan orang lain adalah hubungan interpersonal yang aktif dan hangat, saling mempercayai satu sama lain, peduli terhadap kesejahteraan orang lain, mampu membangun hubungan timbal balik, memiliki sifat empati, dan mampu menunjukkan afeksi dalam interaksi dengan lingkungan sosial dan memahami konsep memberi dan menerima.

3. Memiliki Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan seseorang untuk mengorganisasi diri, mengatasi tekanan sosial, bertindak sesuai dengan keyakinan mereka, dan membuat keputusan sendiri tanpa campur tangan orang lain.

4. Penguasaan lingkungan

Penguasa lingkungan memiliki kemampuan untuk menguasai dan mengatur lingkungannya sendiri, memanfaatkan peluang, menciptakan konteks yang sesuai dengan prinsip dan kebutuhan pribadi, dan mengendalikan aktivitas di lingkungannya.

5. Tujuan Hidup

Suatu tujuan hidup dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan yang mengarah pada suatu tujuan yang ingin dicapai dalam hidup. Tujuan hidup juga dapat didefinisikan sebagai suatu individu yang merasakan tujuan hidupnya, dapat merasakan betapa pentingnya kehidupannya saat ini, dan berkeyakinan bahwa mereka akan berhasil mencapai tujuan hidup mereka.

6. Pertumbuhan diri

Perkembangan berkesinambungan yang dikenal sebagai pertumbuhan diri mencakup kemampuan untuk melihat seseorang sebagai individu yang terus berkembang dan berkembang, bersedia untuk menerima pengalaman baru, mampu menerima potensi dirinya

dan menyadari bahwa dia memiliki potensi tersebut, dan mampu melihat adanya peningkatan yang terjadi dalam dirinya dari waktu ke waktu, dan mampu menyadari adanya perubahan dan peningkatan pada dirinya dan perilakunya.

2.1.1.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis. ada dua tingkat yang pertama adalah tingkat organisasi, yang mencakup dukungan sosial. Kedua adalah tingkat individu, yang mencakup karakteristik demografis, ciri afektif, dan kepribadian seseorang. Izzati (2021). juga mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis termasuk dukungan sosial, kepribadian, usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan dukungan sosial.

Kesejahteraan psikologis individu dipengaruhi oleh banyak faktor. Aisyah & Chisol (2018) mengkaji beberapa faktor kesejahteraan psikologis yaitu dukungan sosial, status sosial ekonomi, jaringan sosial, religiusitas, dan kepribadian.

1. Dukungan Sosial

Dukungan sosial, yaitu berbagai bentuk perilaku konstruktif yang diterima seseorang dari orang-orang yang bermakna dalam hidupnya, adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Menurut Ediati (2016), dukungan sosial adalah perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diberikan seseorang kepada orang lain.

2. Status sosial ekonomi

Status sosial ekonomi, seperti besarnya penghasilan keluarga, tingkat pendidikan, keberhasilan pekerjaan, kepemilikan materi, dan status sosial di masyarakat, dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang (Ryan & Deci, 2001) menyatakan bahwa status sosial ekonomi berkorelasi dengan penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, dan pertumbuhan pribadi.

3. Jaringan sosial

Jaringan sosial melibatkan aktivitas sosial seseorang, seperti berpartisipasi dalam pertemuan, organisasi, dan jumlah dan kualitas aktivitas yang dilakukan. Kontak sosial dengan orang-orang dengan siapa seseorang cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang rendah atau tinggi, tergantung pada siapakah orang-orang di lingkungan sosial seseorang.

4. Religiusitas

Mengalihkan semua masalah hidup kepada Tuhan adalah aspek religiusitas. Orang yang sangat religius lebih mungkin memaknai kehidupan mereka dengan cara yang lebih positif, yang menghasilkan hidup yang lebih bermakna. Kesejahteraan yang dinikmati seseorang terkait dengan tingkat pemaknaan hidup mereka yang positif. Sebagian besar orang percaya bahwa kesehatan mental seseorang bergantung pada spiritualitas mereka.

5. Jenis kelamin

Perbedaan dalam kesejahteraan psikologis berdasarkan jenis kelamin ditemukan pada aspek pengembangan pribadi dan hubungan positif dengan orang lain; perempuan dari segala usia cenderung memiliki skor yang lebih tinggi dalam dua dimensi tersebut dibandingkan dengan laki-laki; dan perbedaan jenis kelamin juga berdampak pada kesejahteraan psikologis, dengan perempuan cenderung lebih baik dibandingkan dengan laki-laki.

6. Status sosial ekonomi

Menurut Aisyah dan Chisol (2018), perubahan penghasilan sangat berpengaruh pada kesejahteraan psikologis seseorang. Mereka juga menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi, yang memungkinkan mereka untuk merasakan kesejahteraan psikologis.

7. Budaya

Norma, nilai, dan kebiasaan masyarakat adalah bagian dari budaya. Budaya individualistik dan kolektifis mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Di Barat dan Timur, ada perbedaan dalam tingkat kesejahteraan psikologis. Di Barat, aspek yang berfokus pada diri sendiri, seperti kemandirian dan otonomi, lebih penting daripada aspek yang berfokus pada orang lain, seperti hubungan positif dengan orang lain.

2.1.2 Definisi *Work-Life Balance*

Work-life balance atau keseimbangan kehidupan kerja adalah konsep yang mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan komitmen lainnya dalam hidup, seperti keluarga, hobi, pendidikan, dan aktivitas pribadi lainnya. Frame dan Hartog (2003:4) mengemukakan bahwa *work-life balance* berarti bahwa karyawan diberikan fleksibilitas dalam jam kerja mereka, sehingga mereka dapat mengatur waktu untuk pekerjaan dan komitmen pribadi mereka secara seimbang. Hal ini memungkinkan karyawan untuk tidak hanya fokus pada pekerjaan, tetapi juga memberi ruang bagi kehidupan pribadi mereka, yang sangat penting untuk kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan fleksibilitas ini, karyawan bisa lebih mudah mengatur jadwal mereka untuk memenuhi berbagai kebutuhan pribadi, seperti merawat keluarga, mengejar pendidikan, atau bahkan menikmati hobi yang mendukung kesehatan mental dan fisik mereka. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan hidup, dan menjaga kesehatan mental.

Selain itu ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para tokoh mengenai *work life balance* atau dalam bahasa Indonesia bisa disebut dengan kehidupan kerja keseimbangan hidup itu artinya bahwa adanya keseimbangan dalam setiap kehidupan baik dalam pekerjaan, keluarga, dan berbagai kegiatan. sehingga tidak tumpang tindih atau terbengkalai bahkan tidak mampu memenej setiap kegiatan yang ada, yang berakibat pada tidak berjalannya setiap pekerjaan yang di beban oleh perusahaan atau industri pada karyawan. pada dasarnya konsep *work life balance* ini ditunjukkan pada setiap karyawan dengan harapan mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kantor (Fidrayani dkk., 2022).

Penjelasan lain yang dikemukakan oleh Gunawan (2019) di mana 40 jam kerja dalam satu minggu mempertimbangkan hak hidup manusia atau pekerja, yang mencakup pekerjaan, keluarga, dan waktu istirahat yang cukup dalam kehidupan modern. Pada dasarnya, gagasan ini muncul ketika pekerja laki-laki mendominasi perusahaan, pabrik, dan instansi, tetapi tidak memiliki arah yang jelas untuk digunakan. Paradigma ini muncul dari gagasan bahwa keseimbangan adalah tentang porsi waktu dan bahwa pekerjaan, rumah, dan kehidupan sosial adalah hal-hal yang berbeda dan terpisah satu sama lain. Dengan demikian, mereka dapat dianggap saling berhubungan. Wildo Wenno (2018) juga mengatakan bahwa untuk menjaga

keseimbangan antara pekerjaan dan hidup pribadi, seseorang harus membagi waktunya untuk aktivitas di luar pekerjaan dan aktivitas di tempat kerja. Tindakan individu ini dapat menyebabkan konflik dan memberikan energi bagi diri sendiri.

Menurut Smeltzer et al. (2016), *work-life balance* merujuk pada kondisi di mana individu dapat mengelola waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi mereka secara efektif, sehingga keduanya dapat berjalan tanpa saling mengorbankan. Konsep ini menekankan pada pentingnya mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mencakup waktu untuk keluarga, hobi, perawatan diri, serta aktivitas sosial dan rekreasi. Keseimbangan ini dianggap penting untuk mengurangi stres, mencegah kelelahan, dan meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan. Dalam pengertian ini, *work-life balance* tidak hanya tentang pembagian waktu yang adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga tentang bagaimana individu merasa bahwa kedua aspek tersebut dapat berjalan dengan harmonis tanpa saling mendominasi atau saling merugikan.

Dalam perspektif lain, penelitian oleh Pertiwi & Saraswati (2021) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berfokus pada pengelolaan waktu, tetapi juga melibatkan aspek psikologis yang terkait dengan stres pekerjaan. Mereka berpendapat bahwa keseimbangan ini dapat mengurangi perasaan kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi dan lebih sedikit mengalami stres. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa adanya waktu yang cukup untuk keluarga dan aktivitas pribadi dapat meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas dalam pekerjaan.

Secara keseluruhan, *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, karena keseimbangan ini membantu individu untuk tetap termotivasi, sehat secara fisik dan mental, serta memiliki kepuasan dalam kehidupan pribadi dan profesional. Jika keseimbangan ini tercapai dengan baik, maka karyawan akan lebih efisien dalam melaksanakan pekerjaan mereka, mengurangi tingkat absensi, serta meningkatkan produktivitas dan kreativitas di tempat kerja.

2.1.2.1 Komponen *Work-life Balance*

Terdapat tiga komponen *work-life balance*, pertama, keseimbangan waktu yang merupakan merefleksikan jumlah yang sama/adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga. Kedua, keseimbangan keterlibatan atau peran yaitu tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan kepuasan yakni kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga (Greenhaus dkk, 2003), menjelaskan bahwa terdapat empat komponen *work-life balance* yaitu;

1. Waktu, dimana komponen waktu meliputi kuantitas dan kualitas waktu yang digunakan ketika bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk kegiatan lain di luar pekerjaannya misalnya dalam keluarga, sosial maupun pribadi
2. Perilaku, komponen ini mencakup bagaimana tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau individu untuk mencapai hal atau tujuan yang diinginkan. Kondisi ini mengacu pada keyakinan terkait kemampuan dalam mencapai yang diinginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadi.
3. Ketegangan (strain), komponen ketegangan mencakup beberapa hal seperti kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi serta sulit mempertahankan atensi.
4. Energi, komponen energi digunakan sebagai cara untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Dalam diri manusia, energi adalah suatu sumber terbatas. Sehingga ketika individu kekurangan energi dalam aktivitasnya, maka mampu membuat stres menjadi tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa empat komponen work life balance menurut Fisher yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi

2.1.2.2 Aspek-aspek *Work-life Balance*

Menurut Smeltzer, et al 2016 mengatakan jika *work-life balance* memiliki 2 dimensi pembentuk, yaitu :

1. *Demands*

a. WIPL (*Work Interference with Personal Life*) membahas seberapa jauh pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Misalnya, dapat sulit bagi seseorang untuk mengatur waktu untuk kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

b. PLIW (*Personal Life Interference with Work*), dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan kerja mereka. Misalnya, jika seseorang memiliki masalah pribadi yang dapat mengganggu kinerja mereka di tempat kerja mereka.

2. Resources

a. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) adalah dimensi yang membahas seberapa jauh kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Misalnya, jika seseorang merasa bahagia mengingat kehidupannya, kepribadiannya menyenangkan, maka hal ini dapat mempengaruhi suasana hati orang tersebut ketika pekerjaannya menyenangkan.

b. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) adalah dimensi yang menunjukkan seberapa baik 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.

2.1.2.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance

Terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja menurut Destry & Ramdhani, (2021) terdiri dari empat faktor diantaranya:

1. faktor individual (*individual factor*) yang berkaitan dengan kepribadian, well-being dan kecerdasan emosional, faktor individu ini meliputi :

a. Karakteristik individu dapat memengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dan bereaksi terhadap keadaan, dan mereka juga dapat secara proaktif membentuk lingkungan mereka, termasuk lingkungan kerja dan keluarga.

b. Kondisi kesejahteraan mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif, seperti merasa senang, puas, optimis, atau percaya diri. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan membantu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kesejahteraan individu.

c. Kemampuan untuk mengenali, mengkomunikasikan, mengatur, dan memanfaatkan emosi secara adaptif disebut kecerdasan emosi (pertanyaan kecerdasan).

2. faktor organisasi (*organizational factor*) seperti pengaturan kerja, praktik dan aturan keseimbangan kehidupan kerja, dukungan dari organisasi, pimpinan, rekan kerja, peran, peran ambiguitas, peran berlebihan dan teknologi, sarana dan prasarana teknologi dan faktor terkait:

a. Pengaturan pekerjaan yang fleksibel dapat membantu karyawan lebih mudah memadukan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka dengan pengaturan kerja yang fleksibel. Ini dapat membantu perusahaan dalam merekrut, mempertahankan, dan memotivasi pekerja mereka.

b. Sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki program dan kebijakan WLB untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu, program ini bertujuan untuk menjaga hubungan simbiosis antara karyawan dan atasan untuk mencapai hubungan yang saling menguntungkan.

c. Dalam lingkungan kerja, ada hubungan yang signifikan antara dukungan atau motivasi untuk bekerja dan antara rekan kerja dan atasan. Selain itu, mendapatkan dukungan kerja dapat menurunkan stres, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan kelelahan kerja, dan membantu Anda menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja Anda.

d. Stress kerja, Persepsi seseorang tentang tempat kerja mereka sebagai ancaman, tuntutan, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh seorang individu.

e. Sarana dan prasarana teknologi yang dapat memfasilitasi atau bahkan menghambat keseimbangan kehidupan kerja dengan menciptakannya lingkungan yang lebih mudah diakses dan fleksibel setiap saat.

f. Faktor yang terkait dengan peran dalam pekerjaan seperti konflik dengan rekan kerja, ambiguitas deskripsi pekerjaan dan jam kerja yang tidak fleksibel dapat berkembangnya potensi terjadinya konflik kerja dan keluarga.

3. faktor sosial berkaitan dengan pengaturan perawatan anak, dukungan pasangan, dukungan keluarga, dukungan sosial, tuntutan personal dan keluarga, masalah tanggungan perawatan dan pertengkarannya keluarga.

- a. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa unsur-unsur yang berkaitan dengan keluarga, seperti jumlah anak di rumah dan tanggung jawab pengasuhan anak, menyebabkan ketidakseimbangan dalam peran pekerjaan dan keluarga. Selain itu, peningkatan jumlah anak di rumah menyebabkan lebih banyak tuntutan rumah, yang menyebabkan stres dan konflik di antara pekerjaan dan keluarga.
- b. Faktor sosial, seperti dukungan keluarga, pasangan, dan rekan kerja, memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi seseorang.
- c. faktor lain seperti usia, gender, status perkawinan, status keluarga, level karyawan, tipe pekerjaan, pemasukan, dan tipe keluarga.

2.1.3 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001), kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan atau reaksi emosional yang dirasakan oleh individu terhadap berbagai elemen yang ada dalam pekerjaan mereka. Ini meliputi perasaan terhadap tugas yang dilakukan, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja atau atasan. Kepuasan kerja dapat berupa perasaan senang atau puas jika individu merasa elemen-elemen tersebut memenuhi harapan atau kebutuhan mereka, atau sebaliknya, dapat berupa ketidakpuasan jika ada ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan dalam pekerjaan.

Perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, terlepas dari apakah mereka menyukainya atau tidak, disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja, menurut Robbins & Judge (2017), yakni perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya. Dari perspektif ini, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan atau dari berbagai aspeknya, baik positif maupun negatif. Menurut Bora & Fahmi Pradipta, (2021) bahwa Kepuasan kerja atau job satisfaction adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Spector (1994) juga menyatakan Kepuasan kerja, juga dikenal sebagai kepuasan kerja, adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. Secara sederhana, kepuasan kerja adalah apa yang

membuat seseorang senang melakukan pekerjaannya karena mereka merasa senang dalam melakukannya. Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menyenangkan, dapat dikatakan bahwa pekerjaan mendatangkan kepuasan bagi pemiliknya. Ketidakpuasan sebaliknya muncul ketika pekerjaan tidak menyenangkan.

Menurut Davis dan Newstrom (1985), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Definisi ini menggarisbawahi bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan perasaan pribadi individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan ini bisa bersifat positif, seperti merasa senang, puas, atau bangga dengan pekerjaan, atau bisa juga negatif, seperti merasa tidak puas, kecewa, atau terbebani. Kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jenis tugas, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan imbalan yang diterima. Oleh karena itu, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan dan mengevaluasi pengalaman mereka dalam konteks pekerjaan.

Definisi kepuasan kerja menurut buku internasional lain dapat ditemukan pada *Locke* (1976), yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "suatu kondisi emosional positif yang diperoleh dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja mereka." *Locke* menekankan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari penilaian karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja.

2.1.3.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori Kepuasan Kerja Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya . Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja menurut Herzberg, (1959).yaitu :

1) Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau

maintainance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

2) Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang

2.1.3.2 Aspek aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1994) terdapat lima indikator kepuasan kerja:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

seperti kepuasan dari pekerjaan, variasi tugas, dan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan.

2. Gaji

jika gaji yang diterima oleh seorang pekerja sesuai dengan pekerjaan mereka dan sebanding dengan gaji pekerja lainnya, maka mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

3. Kesempatan untuk promosi

yaitu kesempatan bagi pekerja untuk meningkatkan posisi mereka dalam organisasi. Pekerja yang menunjukkan kinerja yang baik, telah mencapai tujuan karir, atau telah mengambil pelatihan atau pendidikan yang relevan maka dapat dipromosikan. Ini dapat mencakup peningkatan tingkat kepemimpinan, peningkatan tanggung jawab, atau peningkatan gaji.

4. Kepuasan terhadap atasan

yang ditunjukkan oleh bagaimana seseorang berperasaan tentang bagaimana mereka berinteraksi dengan atasan mereka. Kualitas komunikasi, pengakuan kinerja, memberikan umpan balik, dukungan untuk pengembangan karir, dan keadilan dalam penugasan dan lingkungan kerja adalah beberapa faktor yang dapat menentukan kepuasan tersebut. Orang

yang merasa puas dengan pengawasan yang mereka terima akan cenderung lebih optimistis tentang pekerjaannya, lebih setia kepada organisasi, dan lebih produktif di tempat kerja.

5. Kepuasan dengan rekan kerja

Jika ada hubungan antar rekan kerja dalam organisasi, pekerja akan merasa puas dengan pekerjaan mereka jika mereka bersikap harmonis, bersahabat, dan saling membantu. Ini akan menghasilkan suasana kelompok kerja yang kondusif, yang memungkinkan pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka.

2.1.3.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Berdasarkan pendapat Bora & Pradipta (2021), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Berikut penjelasannya:

1. Faktor Hubungan Antar Karyawan: Faktor ini mencakup hubungan sosial yang terjalin antara karyawan dengan sesama rekan kerja maupun antara pimpinan dengan pegawai. Hubungan yang harmonis dan saling mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa aspek yang termasuk dalam faktor ini adalah:
 - a. Hubungan antara pimpinan dengan pegawai: Kepemimpinan yang baik, komunikasi yang terbuka, dan kebijakan yang adil akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi.
 - b. Kondisi fisik dan situasi kerja: Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, seperti pencahayaan yang baik, kebersihan, dan fasilitas yang memadai, berperan besar dalam menciptakan kepuasan kerja.
 - c. Sugesti dari teman kerja: Rekan kerja yang saling mendukung, bekerja sama, dan memberikan feedback positif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang memengaruhi tingkat kepuasan karyawan.
2. Faktor Individual: Faktor ini berhubungan dengan karakteristik pribadi karyawan, yang mencakup sikap, usia, jenis kelamin, dan faktor-faktor pribadi lainnya yang memengaruhi pandangan mereka terhadap pekerjaan mereka. Beberapa contoh faktor individual adalah:

- a. Sikap terhadap pekerjaan: Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, seperti rasa tanggung jawab dan komitmen, cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya.
 - b. Usia: Usia dapat memengaruhi bagaimana seseorang memandang pekerjaan. Karyawan yang lebih tua mungkin lebih menghargai kestabilan dan keamanan kerja, sementara yang lebih muda mungkin lebih mencari tantangan dan peluang pengembangan.
 - c. Jenis kelamin: Faktor jenis kelamin juga bisa berperan dalam kepuasan kerja, karena pria dan wanita mungkin menghadapi tantangan atau harapan yang berbeda dalam lingkungan kerja, seperti ketidaksetaraan gaji atau diskriminasi gender yang dapat memengaruhi kepuasan mereka.
3. Faktor-Faktor Luar: Faktor ini mencakup aspek eksternal di luar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Beberapa faktor luar yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:
- a. Keadaan keluarga: Kehidupan keluarga yang stabil dan bahagia dapat memberikan dukungan emosional bagi karyawan, sementara masalah keluarga atau tekanan pribadi bisa berdampak negatif pada kepuasan kerja.
 - b. Rekreasi: Kegiatan di luar pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk bersantai, beristirahat, atau berinteraksi dengan teman dan keluarga juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena membantu mengurangi stres dan kelelahan akibat pekerjaan.
 - c. Pendidikan: Tingkat pendidikan atau pelatihan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi pandangan mereka terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bahwa mereka dapat mengembangkan diri atau mendapatkan penghargaan atas pendidikan mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

2.2 Hubungan antara Variabel

2.2.1 Hubungan antara *Work-Life Balance* dan Kesejahteraan Psikologis

Work life-balance, yang merujuk pada seimbangny waktu dan kehidupan pribadi, yang memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis seseorang. Dan ketika seseorang mampu dalam mencapai keseimbangan yang baik antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi, hal ini dapat mengurangi tingkat kesejahteraan psikologisnya.

Keseimbangan tersebut memberikan kesempatan untuk meresapi momen-momen positif dalam kehidupan dan meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan. Dan sebaliknya, kurangnya *work-life balance* dapat menyebabkan kelelahan, ketegangan, dan penurunan kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* bukan hanya menguntungkan individu, tetapi juga berpotensi dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan psikologis Smeltzer et al. (2016).

Sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh para tokoh mengenai *work life balance* atau dalam bahasa Indonesia bisa disebut dengan kehidupan kerja keseimbangan hidup itu artinya bahwa adanya keseimbangan dalam setiap kehidupan baik dalam pekerjaan, keluarga, dan berbagai kegiatan. Sehingga tidak tumpang tindih atau terbelah-belah bahkan tidak mampu memenej setiap kegiatan yang ada, yang berakibat pada tidak berjalannya setiap pekerjaan yang di bebani oleh perusahaan atau industri pada karyawan. Pada dasarnya konsep *work life balance* ini ditunjukkan pada setiap karyawan dengan harapan mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kantor (Fidrayani dkk., 2022). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dwi Septina et al. (2023), kesehatan mental Polwan berada di kategori rendah sebanyak 57 (55,8%), kategori sedang sebanyak 33 (32,5%), dan kategori tinggi sebanyak 12 (11,7%). Kesimpulannya, kesehatan mental Polwan berada di kategori rendah. Temuan kategorisasi tentang variabel keseimbangan kerja-hidup juga sejalan dengan penderitaan psikologis kesehatan pada subjek.

Sedangkan pada penelitian Rejeki Suli, et al (2021) menyatakan berdasarkan hasil uji linearitas diketahui variabel *work-life balance* dengan *psychological well-being* memiliki hubungan yang linear dengan signifikansi sebesar .001 ($p < .05$). Variabel *psychological well-being* dengan *work-life balance* memiliki korelasi yang signifikan ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar .001 ($p < .05$). Kemudian hasil data deskriptif menunjukkan secara umum *psychological well-being* pegawai yang bekerja selama new normal covid-19 cukup bervariasi ($M = 277.12$; $SD = 26.02$), dimana pegawai telah mampu menjalin hubungan yang positif dengan orang lain dan memiliki environmental mastery yang baik.

2.2.2 Hubungan antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja

Work-life balance, atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja individu. Ketika seseorang dapat mencapai keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan aspek-aspek lain dalam hidupnya, seperti keluarga dan waktu pribadi, kepuasan kerja cenderung meningkat.

Menurut Wildo Wenno, (2018) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja, yang dapat diketahui bahwa *work life balance* yang semakin tinggi maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika *work life balance* semakin rendah maka kepuasan kerja juga semakin rendah.

Sejalan dengan penelitian Sabrina Dan Zenita, (2019) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif signifikan yang terdapat pada variabel *work life balance* dan kepuasan kerja, yang menyatakan bahwa karyawan di PT. Pertani Persero memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan kepuasan kerja melalui gaji, kerjasama antar rekan, kesempatan promosi dan pengawasan dari kepala divisi yang membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Pada penelitian Nawarcono dan setiono, (2021) menyatakan bahwa dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 144.042 dengan signifikan 0,000 sedang $\alpha = 0,05$ karena Pvalue lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti variabel *work-life balance* PLIW, WIPL, PLEW, WEPL secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Inggris Jogja.

Penelitian telah menunjukkan bahwa individu yang merasa memiliki kontrol lebih besar terhadap alokasi waktu mereka antara pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. *Work-life balance* yang efektif dapat memberikan ruang untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, mengurangi stres, dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan kelelahan, tekanan, dan kekecewaan, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan *work-life balance* memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memastikan kepuasan kerja yang optimal bagi individu.

2.2.3 Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis

Hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis sangat kompleks dan saling terkait. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai evaluasi positif terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Kepuasan terhadap hubungan rekan kerja mencerminkan interaksi interpersonal yang positif di lingkungan kerja. Dukungan sosial dan kolaborasi yang kuat dengan rekan kerja dapat memberikan rasa keamanan emosional, meningkatkan motivasi, dan mengurangi tingkat stres.

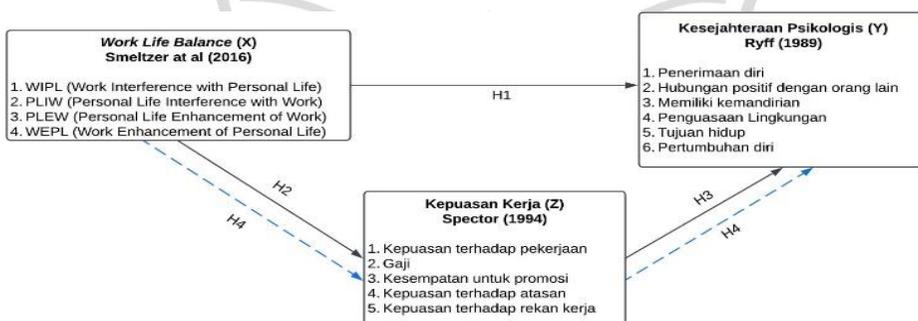
Ketika seseorang menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaannya, hal ini dapat memberikan dampak positif pada kesejahteraan psikologisnya. Pekerjaan yang memotivasi dan memberikan peluang untuk berkembang yang dapat menciptakan perasaan prestasi dan kebahagiaan. Sesuai dengan teori Kepuasan kerja dimana perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, terlepas dari apakah mereka menyukainya atau tidak. Kepuasan kerja, menurut Robbins & Judge (2017), yakni perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya. Dari perspektif ini, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan atau dari berbagai aspeknya, baik positif maupun negatif.

Menurut Marcheline dan Adiati, (2021) Hasil analisis dalam penelitian memiliki nilai signifikansi (p) sebesar $<.001$ dengan koefisien regresi (R^2) sebesar 0.289. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya Winda (2014), yang berjudul "Terdapat hubungan positif agak rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan cleaner di PT. SINERGI Integra Services", dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif agak rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan cleaner. Fakta ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan pembersihan yang merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka, lebih sedikit yang merasakan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjabaran landasan teori serta penelitian terdahulu, sehingga dapat disusun konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif yakni pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang dua variabel atau lebih. Berikut adalah rumusan Hipotesis penelitian ini:

H1 = Adanya pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada guru di SMA X

H2 = Adanya pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja guru di SMA X

H3 = Adanya pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kesejahteraan psikologis guru di SMA X

H4 = Adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis guru di SMA X

