

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

Penelitian akan melakukan tinjauan literatur tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan berbagai variabel dan fenomena yang relevan. Sumber-sumber yang digunakan akan mencakup jurnal (baik nasional maupun internasional), buku teks, serta dokumen-dokumen lain seperti artikel ilmiah dan laporan hasil penelitian sebelumnya.

2.1.1. *Job Stress*

Job stress adalah suatu kondisi stres yang dialami oleh individu sebagai akibat dari tuntutan dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan. *Job Stress* dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan mental dan fisik, seperti depresi, kecemasan, hipertensi, dan penyakit jantung. Selain itu, *job stress* juga dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan, sehingga dapat berdampak pada kualitas kerja dan kesuksesan organisasi.

2.1.1.1. Konsep dan Definisi *Job Stress*

Secara umum, *job stress* atau stress kerja adalah suatu kondisi dimana adanya ketidakseimbangan seseorang yang disebabkan oleh adanya interaksi tidak menyenangkan antara manusia dengan pekerjaannya yang berpengaruh pada emosi dan kondisi seorang karyawan. Menurut Sitinjak, et. al. (2023: 3) mengemukakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang dipenuhi oleh ketegangan sebagai akibat dari berbagai hal kurang baik yang terjadi pada pekerjaannya. Disisi lain, menurut Maghfirah (2023: 129) disebutkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi

dimana kondisi fisiologis seseorang terganggu sebagai bentuk dari reaksi karyawan terhadap beberapa situasi yang mengganggu. Dimana situasi ini tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan serta apa yang dibutuhkan dan apa yang dapat disediakan oleh lingkungan.

Sehingga berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *job stress* adalah suatu kondisi stres yang dialami oleh individu sebagai akibat dari tuntutan dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang panjang, kurangnya kontrol atas pekerjaan, atau konflik dengan rekan kerja. *Job stress* dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, serta kinerja dan produktivitas mereka.

2.1.1.2. Gejala Job Stress

Gejala job stress adalah tanda-tanda atau respons yang dialami oleh individu sebagai akibat dari tekanan dan tuntutan yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Suarjana, et. al. (2022: 148) mengemukakan bahwa gejala stress kerja dibagi menjadi 3 kategori, yaitu:

1. Gejala fisik, yaitu perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung meningkat, tekanan darah meningkat, sakit kepala, dan sakit perut yang kita alami harus diwaspadai;
2. Gejala psikologis, yaitu perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, kebosanan, cepat marah dan lain-lain.
3. Gejala perilaku, yaitu perubahan dimana produktivitas seseorang menurun, absen meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok

bertambah, banyak minum-minuman keras, tidak bisa tidur, berbicara tidak tenang

Berdasarkan pendapat diatas, maka gejala *job stres* meliputi tiga aspek, yaitu gejala fisik yang mencakup perubahan pada tubuh, gejala psikologis yang mencakup perubahan sikap serta gejala perilaku yang mencakup perubahan perilaku dan kebiasaan.

2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Stress*

Stress kerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya menurut Setyawasih, et. al. (2023: 296) ialah sebagai berikut:

1. Kondisi kerja yang buruk ditandai dengan beban kerja yang tidak sesuai porsi bahkan berlebihan yang disebabkan oleh jumlah karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan, lingkungan fisik yang tidak nyaman serta kurangnya kejelasan dalam menjalankan fungsi kerja.
2. Praktik manajemen yang kurang baik seperti tuntutan yang tidak sesuai, tidak adanya dukungan dari pihak manajemen, tidak ada dukungan, perlakuan yang tidak proporsional, adanya pengekangan, tidak adanya kebebasan dalam pengambilan keputusan, tidak adanya reward serta peran yang bertentangan dengan situasi yang seharusnya.

Faktor di luar pekerjaan dan manajemen, secara tidak langsung juga turut berperan terhadap stres kerja, di antaranya menurut Setyawasih, et. al. (2023: 297) adalah:

1. Peristiwa kehidupan meliputi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), masalah keuangan dan masalah pribadi, peristiwa kehidupan yang tak terduga, penyakit;
2. Faktor atau masalah keuangan yang disebabkan gaji, tunjangan atau penghargaan yang dinilai kurang, tujuan yang terfokus pada menghasilkan uang dan kebutuhan akan uang yang lebih besar, dan rasa tak aman secara finansial dalam pekerjaan.

2.1.1.4. Dampak *Job Stress*

Menurut Sumanta, et. al. (2022: 105) mengemukakan bahwa seseorang yang mengalami stres cenderung tidak sehat baik secara psikis maupun secara fisik. Hal ini dapat dilihat dari perilaku sehari-hari yang kurang produktif, kurang nyaman di tempat kerja hingga tidak adanya motivasi dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini tentu saja akan berakibat pada kurang maksimalnya hasil kerja mereka dalam rangka mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini diperkuat dengan pendapat Rachmawati, et. al. (2024:188) bahwa efek stres kerja dapat dilihat dari:

1. Subyektif, terdiri dari kecemasan, kemarahan, kebosanan, kemurungan, kelelahan, kekecewaan, ketidaksabaran, rasa rendah diri, kegelisahan, merasa terisolasi.
2. Perilaku, yaitu kecenderungan mengalami kecelakaan, alkoholisme, penyalahgunaan narkoba, ledakan emosi tiba-tiba, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa, dan kegugupan.

3. Kognitif, yaitu ketidakmampuan membuat keputusan yang tegas, kesulitan berkonsentrasi, rentang perhatian yang singkat, sangat sensitif terhadap kritik.
4. Psikologis yaitu peningkatan kadar gula darah, peningkatan denyut jantung dan tekanan darah, mulut kering, berkeringat, pelebaran pupil, serta perasaan panas dingin pada tubuh.
5. Organisasi, yaitu ketidakhadiran, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari kolega, dan menurunnya loyalitas terhadap organisasi

2.1.1.5. Indikator *Job Stress*

Vanchapo (2020) menjelaskan *job stress* merupakan reaksi emosional negative yang disebabkan oleh tidak sesuainya antara beban kerja dengan kemampuan seorang individu dalam pelaksanaan pekerjaan. Indikator *Job Stress* (Washinta & Hadi, 2021) yaitu sebagai berikut:

1. Gejala psikologis, pengaruh awal stres biasanya munculnya ketika ketidakpuasan dengan pekerjaan yang mereka lakukan di antaranya adalah cemas, gelisah, ketegangan, mudah marah, sering menunda pekerjaan dan kebosanan.
2. Gejala fisiologis, yang berkaitan dengan aspek kesehatan dan medis yang di antaranya adalah perubahan metabolisme pada badan, meningkatkan tekanan darah dan timbulnya sakit kepala

3. Gejala perilaku, yang mencakup perubahan seseorang di antaranya adalah adanya perubahan selera makan, gelisah, berbicara dengan intonasi cepat dan susah tidur

2.1.2. *Job Satisfaction*

Job satisfaction adalah perasaan puas dan senang yang dialami oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen pada organisasi. Dengan membahas *job satisfaction*, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkannya. Hal ini dapat mencakup perbaikan kondisi kerja, peningkatan kesempatan pengembangan karir, dan pengakuan atas kontribusi karyawan.

2.1.2.1. Konsep dan Definisi *Job Satisfaction*

Definisi kepuasan kerja menurut Prayogo, et. al. (2019: 11) dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang merasakan suasana positif terkait dengan pekerjaan berdasarkan evaluasi atas karakter dari pekerjaan tersebut. Senada dengan itu, definisi kepuasan kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa senang atas evaluasi atas pekerjaannya serta persepsi bahwa pekerjaannya telah sesuai dan memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting. Palma (2023: 793) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang melakukan perbandingan atas apa yang ia peroleh dengan apa yang ia harapkan dari pekerjaan tersebut. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah dimana seorang karyawan merasa puas dengan hasil akhir dari pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh karyawan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah perasaan puas dan senang yang dialami oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi kerja yang nyaman, gaji dan tunjangan yang adil, kesempatan pengembangan karir yang jelas, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen pada organisasi.

2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Job Satisfaction dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana menurut Kristanti, et. al. (2023: 187) faktor-faktor tersebut terdiri dari:

1. Faktor psikologis, adalah dimana faktor yang berhubungan dengan jiwa karyawan, yang terdiri dari minat, keamanan/ ketentraman dalam bekerja, keterampilan dan sikap serta bakat.
2. Faktor sosial, adalah faktor yang berhubungan dan berinteraksi sosial antara karyawan dengan atasan dan juga lingkungan kerja.
3. Faktor fisik, merupakan aspek yang sangat berhubungan erat dengan faktor ini artinya hal yang meliputi jenis pekerjaan, apakah tersedianya kelengkapan bekerja, bagaimana kondisi ruangan, bagaimana suhu dan juga udara di tempat kerja, kesehatan karyawan, umur dan juga waktu jam istirahat.
4. Faktor finansial, adalah faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan yang juga terdiri dari berapa upah yang diterima, apakah

sesuai dengan lingkup pekerjaannya, fasilitas yang diberikan, kemungkinan promosi jabatan.

2.1.2.3. Aspek-Aspek *Job Satisfaction*

Menurut Setiono & Sustiyatik (2020: 172) setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dan hal tersebut tidak dapat disamaratakan karena kepuasan kerja akan berdasar kepada nilai yang melekat pada setiap Alam & Nurimansjah (2022: 39) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja ini menjadi karakteristik positif baik itu bagi karyawan karena akan berimplikasi pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja yang akan berakibat pula pada kesuksesan karier seorang karyawan. Kemudian karakteristik ini bersifat positif bagi organisasi karena dapat meningkatkan kinerja sehingga perusahaan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Aspek-aspek *job satisfaction* menurut Sarah (2018:26) ialah sebagai berikut:

1. Gaji (*pay*), yaitu kepuasan akan imbalan jasa berupa uang yang diterima karyawan sesuai dengan beban yang telah ditanggungnya.
2. Promosi (*promotion*), yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan atau jabatan.
3. Atasan (*supervision*), yaitu kepuasan terhadap atasan langsung karyawan.
4. Tunjangan (*gringe benefit*), kepuasan akan jaminan sosial yang diberikan perusahaan.

5. Penghargaan dari perusahaan (*contingent reward*), yaitu kepuasan terhadap reward yang diberikan terhadap performa yang baik.
6. Prosedur kerja (*operating condition*), yaitu kepuasan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan.
7. Rekan kerja (*cowokers*), yaitu kepuasan terhadap rekan kerja, seberapa jauh kesesuaian yang dirasakan ketika berinteraksi dengan rekan kerja.
8. Sifat pekerjaan (*nature of work*), yaitu kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan, yaitu karakteristik dari pekerjaan itu sendiri yang akan dilaksanakan oleh seorang karyawan memang sesuai dan menyenangkan.
9. Komunikasi (*communication*), yaitu kepuasan dan komunikasi yang terjalin dalam perusahaan.

2.1.2.4. Indikator *Job Satisfaction*

Menurut Lantara & Nusran (2019), kepuasan kerja merupakan sebuah perilaku yang menyenangkan serta berakibat positif dalam diri seseorang atas pekerjaan yang ia lakukan yang menyebabkan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan mendatangkan kepuasan. Indikator *job satisfaction* menurut Tanujaya (2020) ialah sebagai berikut:

1. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman keterampilan, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, pemberian balikan.

2. Gaji Penghasilan

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan karyawan, dan bagaimana gaji diberikan. Jumlah gaji yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

3. Penyeliaan

Kerja teoritis untuk memahami kepuasan karyawan dengan penyeliaan, terdiri dari dua jenis dari hubungan atasan-bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu karyawan, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

4. Rekan Kerja

Hubungan yang ada antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Di dalam kelompok kerja dimana karyawan harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi

diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

5. Kondisi Kerja

Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (uncomfortable) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Perusahaan perlu menyediakan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dapat dipenuhi dan memuaskan karyawan.

2.1.3. *Work Life Balance*

Work-life balance adalah kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. etika seseorang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih bahagia, lebih produktif, dan lebih sehat. Hal ini juga dapat meningkatkan kemampuan untuk menghadapi stres dan meningkatkan kepuasan hidup. Dengan membahas *work-life balance*, organisasi dan individu dapat mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat mencakup fleksibilitas kerja, pengaturan waktu yang efektif, dan prioritas pada kegiatan pribadi dan keluarga. Dengan demikian, seseorang dapat meningkatkan kualitas hidup dan meningkatkan kinerja di tempat kerja.

2.1.3.1. Konsep dan Definisi *Work Life Balance*

Work life balance merupakan kemampuan individu dalam mengatur, membagi dan menyeimbangkan dua peran sekaligus atau lebih agar terciptanya kesetaraan waktu, keterlibatan, perhatian, tanggung jawab dan komitmen yang mereka miliki, baik itu di ruang lingkup pekerjaan, kehidupan keluarga dan di kehidupan lainnya, sehingga mampu meminimalisir konflik peran dan dapat menjalani hidup dengan penuh kebahagiaan dan terhindar dari ketegangan di antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Mahardika, et. al. (2022: 2) mengemukakan bahwa *work-life balance* artinya karyawan bisa menggunakan waktu kerjanya secara fleksibel antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, hobi, pendidikan dan lain sebagainya untuk mencapai keseimbangan dan tidak terlalu fokus terhadap pekerjaannya. Menurut Wulansari (2023: 18) mengemukakan bahwa cukup banyak area yang dapat dipengaruhi oleh tingkat *work-life balance* para pekerja, di mana area-area tersebut akan sangat berpengaruh pada pertumbuhan organisasi maupun para pekerjanya. Hal ini didukung dengan pendapat Hendra & Artha (2023: 3) bahwa pada dasarnya keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki dampak positif bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Bagi karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan fisik dan mental. Bagi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, produktivitas karyawan,

dan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja. Bagi masyarakat, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan.

Sehingga berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga seseorang dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan sambil juga memiliki waktu dan energi untuk kegiatan pribadi, keluarga, dan kegiatan lainnya di luar pekerjaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga seseorang dapat merasa puas, bahagia, dan tidak terlalu stres. Dengan *work-life balance* yang baik, seseorang dapat meningkatkan kualitas hidup, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi risiko kelelahan dan stres.

2.1.3.2. Aspek-Aspek *Work Life Balance*

Terdapat beberapa aspek untuk memperoleh gambaran mengenai sejauh mana keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan. Menurut Ramdhani & Rasto (2021: 93) keseimbangan kehidupan kerja terdiri dari tiga aspek berikut:

1. Keseimbangan waktu, berkenaan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadi memiliki jumlah yang sama. Sebagai contoh seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu namun disisi lain karyawan tersebut memiliki waktu untuk berekreasi.
2. Keseimbangan keterlibatan, berkenaan dengan keterlibatan secara psikologis dan komitmen yang dilakukan karyawan secara merata.

Keseimbangan keterlibatan berkenaan dengan tingkat stress dan keterlibatan karyawan itu sendiri sebagai individu dan sebagai karyawan.

3. Keseimbangan kepuasan. Kenyamanan untuk terlibat dalam setiap pekerjaan dan menjalankan kehidupan pribadi serta kepuasan dalam menjalankan setiap peran merupakan gambaran mengenai keseimbangan kepuasan.

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Poulose dan Sudarsan dalam Sembiring (2021: 44) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi *work-life balance*, yang meliputi faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor-faktor lainnya. Keempat faktor tersebut terdiri dari faktor-faktor berikut:

1. Individu

Faktor individu mempengaruhi persepsi *work life balance* antar karyawan dari segi kepribadian, kesejahteraan dan kecerdasan emosional.

2. Organisasi

Faktor yang mempengaruhi individu memandang *work life balance* diantaranya yaitu pekerjaan yang fleksibel, *work life policies*, dukungan dan stres kerja.

3. Lingkungan Sosial

Faktor sosial yang mempengaruhi persepsi individu mengenai *work life balance* meliputi tanggung jawab pengasuhan anak, keluarga dan sosial.

4. Faktor Lainnya

Faktor-faktor lain yang dimaksud itu seperti variabel demografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, status parental, pengalaman, employee level, tipe pekerjaan, pendapatan, jumlah tanggungan, tipe keluarga serta persepsi tentang *work life balance* juga mempengaruhi *work life balance*.

2.1.3.4. Strategi Membentuk *Work Life Balance*

Rahmayati (2021: 133) mengatakan bahwa terdapat lima strategi dalam membentuk *Work Life Balanced* antara lain:

1. *Alternating*, merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang dengan menyusun kegiatan alternatif, seperti melakukan relaksasi di tengah-tengah pekerjaan yang padat.
2. *Outsourcing*, merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang dapat mewakili beberapa pekerjaan yang bersifat sampingan atau menjadi prioritas kedua namun tidak lupa memegang pekerjaan wajibnya.
3. *Bundling*, merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan aktivitas secara bersamaan, sebagai contoh menemani anak belajar sambil mengerjakan tugas-tugas kantor.
4. *Tecflexing*, merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang memanfaatkan kecanggihan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga waktu yang digunakan bisa lebih fleksibel
5. *Simplifying*, merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengurangi beberapa pekerjaan yang kira-kira kurang diperlukan dan

didasari oleh pada kebutuhan, nilai ekonomi, serta keuntungan yang akan diperoleh individu.

2.1.3.5. Dampak *Work Life Balance*

Keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki dampak positif bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Adapun menurut Hendra (2023: 3) sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan fisik dan mental.
2. Bagi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, produktivitas karyawan, dan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja.
3. Bagi masyarakat, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan

2.1.3.6. Indikator *Work Life Balance*

Menurut Fadilah, et. al. (2024) *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara komitmen pekerjaan dengan komitmen keluarga serta kmitmen terhadap diri sendiri. Indikator *work-life balance* adalah:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), merupakan jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), yaitu keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*), yaitu tingkat kepuasan yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga

2.1.4. *Psychological Well-being*

Psychological well-being adalah suatu keadaan mental yang positif dan sejahtera, yang ditandai dengan kemampuan untuk menghadapi stres, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, dan merasa puas dengan kehidupan. Dengan membahas *psychological well-being*, organisasi dapat mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Hal ini dapat mencakup pengembangan program kesehatan mental, pelatihan manajemen stres, dan peningkatan komunikasi yang efektif. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan dan meningkatkan kinerja serta kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

2.1.4.1. Konsep dan Definisi *Psychological Well-being*

Satiadarms (2021: 4) mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dirumuskan sebagai integrasi kesehatan mental, klinis, dan perkembangan kehidupan yang terarah pada fungsi psikologis positif.

Kemudian menurut Rahardjo (2022: 204) kesejahteraan psikologis disebut sebagai pekerjaan perbaikan bagi karyawan yaitu berkaitan dengan semua upaya pengusaha, serikat pekerja, organisasi sukarela dan lembaga

pemerintah yang membantu karyawan merasa lebih baik dan berkinerja lebih baik.

Menurut Putri, et. al. (2023: 400) sebagian isu pencapaian *psychological well-being* dibentuk oleh dinamika altruis, empati, kualitas hidup dan kepercayaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* adalah suatu keadaan mental yang positif dan sejahtera, yang ditandai dengan kemampuan untuk menghadapi stres, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, dan merasa puas dengan kehidupan. Ini mencakup aspek-aspek seperti keseimbangan emosi, kontrol diri, dan tujuan hidup yang jelas. Ketika seseorang memiliki *psychological well-being* yang baik, mereka cenderung lebih mampu menghadapi tantangan hidup dan mencapai tujuan mereka.

2.1.4.2. Pentingnya Ukuran *Psychological Well-being*

Psychological well-being amat penting bagi karyawan seperti dijelaskan (Rahardjo, 2022: 205) berikut ini:

1. Menjaga faktor-faktor sosial dan ekonomi dari ekonomi industry
2. Kesejahteraan dapat membantu meminimalkan kejahatan sosial karena karyawan frustrasi dan tidak puas dengan manajemen dapat terlibat dalam kejahatan sosial ini
3. Kesejahteraan psikologiscenderung membuat karyawan senang, ceria, & percaya diri

4. Kegiatan kesejahteraan yang diikuti oleh organisasi juga membangun dan menampilkan citra organisasi yang baik di pasar dan dengan demikian membantu dalam perekrutan.
5. Kesejahteraan mungkin tidak secara langsung meningkatkan produktivitas tetapi dapat menambah perasaan kepuasan karyawan secara umum sehingga mengurangi pergantian karyawan

2.1.4.3. Faktor yang Mempengaruhi *Psychological Well-being*

Menurut Islamiati (2019: 14) faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, yaitu kepuasan kerja, dukungan organisasi, spiritualitas di tempat kerja dan rasa syukur. Adapun penjelasannya ialah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Individu yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung merasa baik secara psikologis.

2. Persepsi dukungan organisasi

Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh atau berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis. Karyawan yang menerima dukungan yang diberikan oleh organisasi maka karyawan akan merasa puas dan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik.

3. Spiritualitas di tempat kerja

Kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang positif dengan spiritualitas di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika individu memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi maka individu

akan lebih memaknai pekerjaannya, rasa komunitas yang lebih besar ketika bekerja, dan rasa identifikasi organisasi yang lebih besar.

4. Rasa syukur

Rasa syukur berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Bersyukur membuat hidup kita lebih bahagia dan lebih merasa puas dalam hidup. Banyak dampak yang positif dari bersyukur salah satunya yaitu mendapatkan manfaat dari ingatan yang menyenangkan tentang fakta atau kejadian positif dalam kehidupan. Dengan bersyukur, kehidupan akan terasa baik dan dapat memberikan makna dalam hidup.

2.1.4.4. Indikator *Psychological Well-being*

Indikator psychological well-being adalah ukuran atau tanda yang digunakan untuk menilai tingkat kesejahteraan psikologis seseorang. Sehubungan dengan konsep kesejahteraan psikologis, Ryff (dalam Ginting, 2024: 12) mengusulkan model multi aspek *psychological well-being* terdiri dari 6 Aspek berbeda yaitu:

1. Penerimaan diri

Penerimaan diri adalah bagian penting dari kesejahteraan dan menyangkut opini positif yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri. Hal ini tidak mengacu pada cinta diri yang narsistik atau harga diri yang dangkal, melainkan pada harga diri yang dibangun yang mencakup aspek positif dan negatif.

2. Hubungan positif dengan orang lain

Hal ini mencakup ketabahan, kesenangan dan kesenangan manusiawi yang muncul dari kontak dekat dengan orang lain, dari keintiman dan cinta. Pentingnya memiliki hubungan positif dengan orang lain berulang kali ditekankan dalam definisi kesejahteraan psikologis.

3. Otonomi

Hal ini mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengikuti iramanya sendiri dan mengejar keyakinan dan keyakinan pribadi, bahkan jika hal ini bertentangan dengan dogma yang diterima atau kebijaksanaan konvensional. Hal ini juga mengacu pada kemampuan untuk menyendiri jika diperlukan dan hidup mandiri.

4. Penguasaan lingkungan

Ini merupakan faktor penting lainnya dalam kesejahteraan dan menyangkut tantangan seseorang untuk menguasai lingkungan di sekitarnya. Kemampuan tersebut memerlukan keterampilan menciptakan dan mempertahankan lingkungan yang bermanfaat bagi seseorang.

5. Tujuan hidup

Ini adalah kemampuan seseorang untuk menemukan makna dan arah dalam pengalamannya sendiri, dan untuk mengusulkan dan menetapkan tujuan dalam hidupnya. Pengertian kedewasaan juga jelas menekankan pada pemahaman akan tujuan hidup dan adanya rasa arah dan intensionalitas.

6. Pertumbuhan pribadi

Faktor ini menyangkut kemampuan seseorang untuk mewujudkan potensi dan bakatnya serta mengembangkan sumber daya baru. Hal ini juga sering kali melibatkan pertemuan dengan kesulitan yang mengharuskan seseorang menggali lebih dalam untuk menemukan kekuatan batinnya.

Namun, pada penelitian ini indikator *psychological well-being* yang digunakan terdiri dari penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan dan tujuan hidup. Pertumbuhan pribadi tidak termasuk dalam indikator penelitian ini karena di PT HS Budiman Cabang Banjar tidak ada jenjang karir khususnya untuk Sopir dan KeneK

2.1.5. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan topik pada penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat dalam Tabel 2.1.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun/ Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
1	Zega & Zona (2025) <i>The Influence of Work-Life Balance on Psychological Well Being Moderated by Satisfaction with Coworkers in</i>	Variabel, <i>work life ballance</i> dan variabel <i>Psychological Well-Being</i>	Tidak ada variabel <i>job stress</i> dan variabel <i>job satisfaction</i>	Variabel <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>psychological wellbeing</i> .	<i>International Journal of Economics and Management Research</i>

No	Peneliti/ Tahun/ Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
	Gen Z Employees in Startup Companies in Padang City				
2	(Fatimah, et. al., 2024) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Bidang Kerja Terhadap <i>Psychological Well-Being</i> Pada Anggota Polisi Di Polda Lampung	Variabel, Kepuasan Kerja dan variabel <i>Psychological Well-Being</i>	Tidak ada variabel <i>job stress</i> dan variabel <i>Work-Life Balance</i>	Hasil penelitian diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan bidang kerja polisi berpengaruh terhadap <i>psychological well-being</i> .	Jurnal Psikologi Malahayati Vol. 6, No. 2, 331-342.
3	(Suhardi & Djamhoer, 2024) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Psychological Well-Being</i>	Variabel, <i>work life ballance</i> dan variabel <i>Psychological Well-Being</i>	Tidak ada variabel <i>job stress</i> dan variabel <i>job satisfaction</i>	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel <i>work-life balance</i> terhadap <i>psychological wellbeing</i> .	Bandung Conference Series: Psychology Science
4	(Prasad, et. al., 2024) <i>The relationship between work- life balance and psychological well-being: an empirical study of metro rail travelers working in the information technology sector</i>	Variabel, <i>work life ballance</i> dan variabel <i>Psychological Well-Being</i>	Tidak ada variabel <i>job stress</i> dan variabel <i>job satisfaction</i>	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel <i>work-life balance</i> terhadap <i>psychological wellbeing</i> .	Jurnal Internasional: Frontiers in Psychology

No	Peneliti/ Tahun/ Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
5	(Shinta & Adnans, 2024) <i>The Influence of Work Life Balance to Subjective Wellbeing on Women Working in PTPN II</i>	Variabel, <i>work life ballance</i> dan variabel <i>Psychological Well-Being</i>	Tidak ada variabel <i>job stress</i> dan variabel <i>job satisfaction</i>	Variabel <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>psychological wellbeing</i> .	<i>International Journal of Research and Review</i>
6	(Trayudi & Dewi, 2023) Pengaruh Stres Kerja terhadap Psychological Well-Being pada Ibu Bekerja Work From Home	Variabel Stres Kerja dan variabel <i>Psychological Well-Being</i>	Tidak ada variabel <i>job satisfaction</i> dan variabel <i>Work-Life Balance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap <i>psychological well being</i> pada ibu bekerja WFH selama pandemi.	Jurnal Pendidikan dan Konseling Vol. 5 No. 2, 789-795
7	(Sylvania & Widyastuti, 2023) Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Psychological Well-Being</i> pada Karyawan Outsourcing PT.Mitra Usaha Sukses Sejahtera	Variabel Kepuasan Kerja dan variabel <i>Psychological Well-Being</i>	Tidak ada variabel <i>job stress</i> dan variabel <i>Work-Life Balance</i> ,	Hasil analisis diketahui bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan <i>psychological well being</i> .	Jurnal Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
8	(Leonardi & Astuti, 2023) Hubungan Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Guru	Variabel Stres Kerja dan variabel <i>Psychological Well-Being</i>	Tidak ada variabel <i>job satisfaction</i> dan variabel <i>Work-Life Balance</i>	terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis.	Provitae Jurnal Psikologi Pendidikan Vol. 16, No. 2, 26-37

No	Peneliti/ Tahun/ Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
9	(Septina & Soeharto, 2023) <i>Work Life Balance</i> Dan Kepuasan Kerja Dengan <i>Psychological Well-Being</i> Pada Anggota Polisi Wanita	Variabel <i>Work-Life Balance</i> , variabel Kepuasan Kerja dan variabel <i>Psychological Well-Being</i>	Tidak ada variabel <i>job stress</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahaw terdapat pengaruh <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja terhadap <i>psychological well-being</i> .	Jurnal Psikologi Malahayati Vol. 5, No. 1, 141-152
10	(Rejeki, et. al., 2021) Peran <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Psychological Well-Being</i> Pegawai yang Bekerja Selama New Normal Covid-19	Variabel <i>Work-Life Balance</i> dan variabel <i>Psychological Well-Being</i>	Tidak ada variabel <i>job stress</i> dan <i>job satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap <i>psychological well-being</i> pada pegawai yang bekerja selama new normal	Jurnal Psikologi, Vol. 17, No. 2, 182-291
11	(Washinta & Hadi, 2021) Pengaruh <i>Job Stress</i> Dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Psychological Well-Being</i>	Variabel <i>job stress</i> , variabel <i>job satisfaction</i> dan variabel <i>Psychological Well-Being</i>	Tidak ada variabel <i>Work-Life Balance</i>	Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis serta terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja atas kesejahteraan psikologis	Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 9 No. 4, 1331-1341
12	(Frisdayanti & Handoyo, 2021) Pengaruh <i>Work Life</i>	Variabel <i>Work-Life Balance</i> dan variabel <i>Psychological</i>	Tidak ada variabel <i>job stress</i> dan <i>job satisfaction</i>	Hasil dari analisis ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada	Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental

No	Peneliti/ Tahun/ Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
	<i>Balance Terhadap Psychological Well-Being Pada Karyawan Work From Home</i>	<i>Well-Being</i>		keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis seseorang, dengan arah pengaruh yang negative	(BRPKM), 2021, Vol. 1(2), 1457-1461
13	(Dewi, et. al., 2020) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Psychological Wellbeing</i> Wanita Yang Bekerja	Variabel <i>Work-Life Balance</i> dan variabel <i>Psychological Well-Being</i>	Tidak ada variabel <i>job stress</i> dan <i>job satisfaction</i>	Penelitian ini berkorelasi positif yaitu semakin tinggi wanita yang bekerja dapat work-life balance maka akan semakin tinggi <i>psychological well beingnya</i>	Jurnal MotivaSI Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

2.2. Kerangka Pemikiran

Pola pikir yang sehat ditandai dengan perasaan bahagia atau keadaan mental yang positif. Konsep inilah yang disebut sebagai kesejahteraan psikologis atau *psychological well being*. Istilah *psychological well-being* menurut Rejeki et. al. (2021) digunakan untuk menggambarkan kesejahteraan seseorang sesuai dengan fungsi psikologi positif yang terdiri dari penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan personal growth. Momen seorang individu akan menunjukkan kinerja yang optimal dan merasa

bahagia ketika mereka memandang suasana kerja sebagai suasana yang menantang, menyenangkan, serta menarik.

Kesejahteraan psikologi sangat penting dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari karena mempengaruhi bagaimana individu merespons situasi yang menantang, berinteraksi dengan orang lain, dan mengambil keputusan. Karyawan dengan kesejahteraan psikologi yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan terlibat dalam pekerjaannya (Wibawa, et. al. 2024).

Dalam hal ini, perlu dianalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis atau *psychological well being*. Hal ini karena *psychological well being* adalah aspek penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. *Job Stress* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well being*. Vanchapo (2020) menjelaskan *job stress* adalah suatu bagian dari kegiatan individu yang dilaksanakan setiap hari dapat menimbulkan reaksi emosional disebabkan oleh ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan diri sendiri dalam menghadapi stress.

Penelitian Oktaviani dan Suprpti (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan yang dihasilkan, maka dapat dijelaskan bahwasannya bertambah tinggi kenaikan stres kerja sampai berkurang pula kesejahteraan psikologis dari pegawai.

Job Satisfaction juga dapat mempengaruhi *psychological well being*. Menurut Lantara & Nusran (2019), kepuasan kerja adalah sebuah perilaku yang menyenangkan berakibat positif dalam diri seseorang terhadap

pekerjaannya yang dapat menimbulkan penilaian terhadap situasi kerja sesuai dengan aspek pekerjaannya sehingga seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek dan tidak puas dengan aspek lainnya.

Penelitian Washinta & Hadi (2021) menunjukkan bahwa job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological well-being. Maka dapat dikatakan semakin tinggi kepuasan kerja yang diakibatkan bertambah tinggi pula kenaikan kesejahteraan psikologis yang akan didapatkan pegawai dan sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan level kesejahteraan psikologis.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *psychological well being* adalah *work life balance*. Menurut Fadilah, et. al. (2024) *work-life balance* merupakan kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. Penelitian Rejeki, et. al (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara work-life balance terhadap psychological well-being pada pegawai yang bekerja selama new normal covid-19 di Kota Padang. Penelitian Zega & Zona (2025) juga menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *psychological wellbeing*. Penelitian Prasad, et. al. (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap *psychological wellbeing*. Selain itu penelitian Shinta & Adnans (2024) menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *psychological wellbeing*.

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono,2019). Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. *Job stress* berpengaruh terhadap *psychological well-being*
2. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *psychological well-being*
3. *Work life balance* berpengaruh terhadap *psychological well-being*