

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DI TEMPAT KERJA DAN *WORK-
LIFE BALANCE* TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA
IBU YANG BEKERJA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Menyusun Skripsi dalam Program Studi S-1 (S.Psi)



Eurika Septyarini

J91219099

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Ibu yang Bekerja" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Sepanjang pengetahuan saya karya ini tidak terdapat ataupun pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 16 Januari 2023



Eurika Septyarini

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Pengaruh Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan *Work-life Balance* terhadap
Kesejahteraan Psikologis pada Ibu yang Bekerja

Oleh:

Eurika Septyarini

J91219099

Telah disetujui dan diajukan pada Sidang Seminar Proposal Skripsi

Surabaya, 16 Januari 2023

Dosen Pembimbing



Rizma Fithri, S.Psi., M.Si

NIP. 197402121999032001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

Pengaruh Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan Work-life Balance terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Ibu yang Bekerja

Oleh :
Eurika Septyarini
NIM. J91219099

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 12 Januari 2023



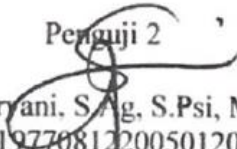
Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan,


Dr. phil. Khoirun Niam
NIP. 197007251996031004

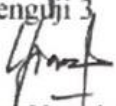
Susunan Tim Penguji
Penguji 1


Rizma Fithri, S.Psi, M.Si
NIP.197405121994032001


Penguji 2


Dr. Suryani, S.Ag, S.Psi, M.Si
NIP. 197708122005012004

Penguji 3


Lufiana Harnany Utami, S.Psi, M.Si
NIP. 197602272009122001

Penguji 4


Nova Lusiana, M.Keb
NIP. 198111022014032001



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Eurika Septyarini
NIM : J91219099
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/Psikologi
E-mail address : eurikaseptya@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kesejahteraan

Psikologis pada Ibu yang Bekerja

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 5 Februari 2023

Penulis

(Eurika Septyarini)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of social support in the workplace and work-life balance on psychological well-being in working mothers. This research uses the quantitative method. To obtain data, the questionnaire was distributed to 267 research samples with criteria as YL partners in Surabaya, and had children under 13 years old. Sampling used non-probability sampling techniques from unknown populations because they were scattered in various places. The conclusions resulting from this study are: (1) social support in the workplace has a positive effect on psychological well-being (2) work-life-balance has a positive effect on psychological well-being (3) social support in the workplace and work-life balance have a positive effect on psychological well-being.

Keywords: social support at work, work-life balance, psychological well-being

U
S

Daftar Isi

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
INTISARI	vii
ABSTRACT.....	viii
Daftar Isi	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Keaslian Penelitian.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II.....	13
KAJIAN PUSTAKA	13
A. Kesejahteraan Psikologis.....	13
1. Definisi Kesejahteraan Psikologis.....	13
B. Dukungan Sosial di Tempat Kerja.....	25
C. Work-life Balance	32
D. Hubungan Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan <i>Work-life Balance</i> dengan Kesejahteraan Psikologis.....	36
E. Kerangka Teoritik	40
F. Hipotesis.....	43
BAB III.....	44
METODE PENELITIAN.....	44
A. Rancangan Penelitian	44

B. Identifikasi Variabel	44
C. Definisi Operasional	44
D. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel	46
E. Instrumen Penelitian	49
G. Analisis Data	60
BAB IV	64
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Hasil Penelitian	64
B. Pengujian Hipotesis	69
C. Pembahasan	75
BAB V	79
PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran	79
Daftar Pustaka	81
LAMPIRAN	89



 UIN SUNAN AMPEL
 S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint Skala Kesejahteraan Psikologis	50
Tabel 2. Validitas Skala Kesejahteraan Psikologis	51
Tabel 3. Reliabilitas Skala Kesejahteraan Psikologis	52
Tabel 4. Skala Dukungan Sosial di Tempat Kerja	53
Tabel 5. Validitas Skala Dukungan Sosial di Tempat Kerja.....	54
Tabel 6. Reliabilitas Skala Dukungan Sosial di Tempat Kerja.....	56
Tabel 7. Skala Work-life Balance	57
Tabel 8. Validitas Skala Work-life Balance.....	58
Tabel 9. Reliabilitas Skala Work-life Balance.....	59
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 13. Tabel Deskripsi Subjek.....	65
Tabel 14. Deskripsi Data.....	66
Tabel 15. Rumus Kategori	67
Tabel 16. Analisis Kategori Subjek	67
Tabel 17. Hasil Uji T	69
Tabel 18. Rumus T Tabel.....	70
Tabel 19. Hasil Uji F.....	71
Tabel 20. Rumus F Tabel.....	72
Tabel 21. Hasil Analisis Koefisien Determinan®.....	73
Tabel 22. Sumbangan Efektif Variabel Bebas.....	74
Tabel 23Tabel Koefisien Korelasi.....	74

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Teori	42
-------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menyatakan di mana tenaga kerja perempuan di Indonesia jumlahnya terus-menerus menghadapi peningkatan di tiap tahunnya. Perihal berikut bisa berkontribusi pada ekonomi keluarga bahkan bisa berdampak pada meningkatnya pertumbuhan ekonomi negara (Kemenpppa, 2022). Makna positif maupun negatif dapat timbul dari masuknya perempuan ke dalam dunia kerja. Perempuan dapat mencapai titik yang seimbang dengan suami, serta dapat meningkatkan kualitas dari perempuan. Adapun sisi negatif yang terjadi adalah permasalahan yang mungkin saja terjadi karena dua peran yang dihadapi perempuan, yaitu urusan keluarga dan pekerjaan, hingga mencapai tidak puas menjadi seorang ibu rumah tangga. Sosok ibu yang menjalani dua peran sekaligus perlu mendapatkan pembinaan psikologis. (Lestari, 2017).

Menurut International Labour Organization (ILO), kesejahteraan psikologis berkaitan dengan semua aspek kehidupan kerja. Kesejahteraan psikologis berkenaan dengan produktivitas, pergantian pekerja, kesetiaan pelanggan, dan keuntungan perusahaan (Harter dkk., 2004). Seorang karyawan dengan suasana psikologis yang baik akan lebih baik dalam proses kerja sama, membantu sesama rekan kerja, disiplin, sering masuk kerja, dan dapat bekerja

dalam jangka waktu cukup lama. Komitmen seseorang dapat meningkat, bahkan tingkat produktivitas, dan relasi pekerjaan dapat diraih dengan adanya suatu peningkatan dalam hal psikologis.

Kesejahteraan psikologis merupakan hasil penilaian dari seseorang mengenai kognitif dan emosinya (Campbell, 1976). Evaluasi secara kognitif diartikan bahwa kesejahteraan merupakan bentuk dari kepuasan hidup, sedangkan secara emosi berbentuk afek (respon emosional yang bisa dinilai melalui sikap, pembicaraan, ekspresi wajah, serta bahasa tubuh). Jika individu memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, maka afek positif lebih mendominasi daripada afek negatif. Seseorang dengan kesejahteraan psikologis dengan tingkatan yang tinggi akan merasakan suatu kepuasan di dalam diri, kondisi emosi yang baik, dapat melalui situasi-situasi yang buruk, memiliki interaktif yang baik terhadap individu lain, dapat mengatasi keadaan lingkungan sekitar, tidak bergantung pada individu lain, tujuan hidup terarah, dan bisa mengasah kemampuan diri (Ryff, 1989b). Sedangkan seseorang dengan kesejahteraan psikologis rendah merasa tidak puas dengan dirinya, bergantung pada penilaian orang lain, hanya memiliki sedikit target, dan perasaan stagnan.

Mercer Marsh Benefit melakukan survey dalam “*Health on Demand*” tentang kesejahteraan psikologis karyawan pada tahun 2021. Survey dicoba pada 14.000 karyawan disegala dunia meliputi 1.000 karyawan di Indonesia. Hasil survey menampilkan 61% karyawan di Indonesia merasakan

kesejahteraan psikologisnya mendapatkan perhatian dari perusahaan, dibanding angka rata-rata Asia (48%) serta global (46%) (JawaPos.com, 7 November 2022). Di negara Denmark, 84% Ibu dengan anak yang berusia dibawah 15 tahun merasakan kesejahteraan. Hal itu terjadi karena di Negara Denmark sangat memperhatikan kesejahteraan Ibu yang bekerja seperti memberikan cuti selama satu tahun saat melahirkan serta membayarkan 90% gajinya.

Setelah melakukan wawancara kepada Yakult Lady di Sidoarjo, didapatkan beberapa data informasi. “Alhamdulillah saya terima-terima aja mbak pekerjaan yang saya lakukan sekarang. Kalau urusan di rumah sudah selesai, baru saya bisa keliling bisa dapat penghasilan sendiri. Saya ditarget harus bisa menjual 300-400 botol setiap hari, tapi kalau bisa lebih dari itu saya bisa dapat bonus. Kadang kalau belum sampai target saya tawarkan dari rumah ke rumah atau biasanya saya tawarkan ke anak-anak sekolah tapi jualnya per botol.” (R, Komunikasi Personal, 15 Oktober 2022).

Hasil dari wawancara tersebut didapatkan bahwa subjek memiliki salah satu aspek kesejahteraan psikologis yakni penerimaan diri. Subjek mengaku menerima jika memang harus bekerja untuk membantu suami. Meskipun subjek sebagai karyawan suatu perusahaan, subjek tidak meninggalkan kewajiban sebagai seorang istri. Subjek akan mendistribusikan dagangannya setelah urusan rumah dengan anak dan suami selesai.

Wanita mempunyai kesejahteraan psikologis yang lebih baik dari pria, karena wanita lebih condong mempunyai hubungan interpersonal yang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki (Ryff, 1989b; Erlina, 2021). Kesejahteraan psikologis pada wanita pengemudi online menunjukkan keenam aspek kesejahteraan psikologis dan semuanya menghasilkan positif (Rizki dkk., 2022). Wanita pengemudi online mempunyai penerimaan diri yang positif, senang serta bisa menikmati pekerjaannya. Selain itu, mampu untuk hidup mandiri dan dapat meningkatkan potensi dan kemampuan menguasai aplikasi pengemudi online. Penelitian pada wanita yang bekerja sebagai buruh bangunan, juga menghasilkan tingkat kesejahteraan psikologis berada pada tingkat tinggi (Qamaria dkk., 2017)

Ibu dengan peran ganda penting untuk memperhatikan kondisi kesejahteraan psikologis. Salah satu aspek pembentuk kesejahteraan psikologis ialah dukungan sosial (Ryff, 1995; Rahama & Izzati, 2021). Dukungan sosial bisa diartikan sebagai suatu pemberian sumber daya oleh orang-orang disekitar orang-orang yang dirasa memiliki dampak positif bagi seseorang tersebut. Dukungan sosial mempunyai dampak yang cukup positif bagi nilai diri, perasaan seseorang, dan mengatasi seorang individu dalam berperilaku di depan umum (Puspa, 2018). Dukungan sosial di tempat kerja adalah bagaimana seorang individu merasa kesejahteraan dirinya dihargai di lingkungan pekerjaan tersebut (Ernst dkk, 2017).

Dukungan sosial ditempat bekerja pada ibu yang bekerja dapat memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan psikologis. Seperti penelitian yang dikerjakan K. Singh dkk (2019) terhadap 72 karyawan ditemukan bahwa adanya dukungan sosial rekan kerja yang baik, dapat menghasilkan kesejahteraan psikologis yang baik. Individu yang mendapat dukungan sosial yang tidak baik dapat menghasilkan kesejahteraan psikologis yang rendah. Dukungan sosial berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis (Rahama & Izzati, 2021). Dukungan sosial yang dimaksud tidak saja sekadar bersumber melalui lingkungan keluarga namun dari lingkungan pekerjaan pula. Misalnya, rekan kerja dan orang-orang yang penting bagi karyawan itu sendiri.

Ibu yang bekerja perlu merasakan suatu kehidupan yang sesuai antara pekerjaannya serta keluarga. Keadaan tersebut disebut dengan *work-life balance* (Hudson, 2005b). *Work-life balance* ialah kapabilitas seorang individu didalam melakukan penyeimbangan tanggungjawabnya pada pekerjaan serta perihal yang tak berhubungan dengan pekerjaan. Perempuan yang memiliki peran ganda, saat menjadi ibu, dan pekerja dapat seimbang maka akan merasakan emosi yang positif, bahagia, dan konflik yang terjadi terkait perannya akan semakin berkurang (Masdin, 2021). Ibu bekerja yang mempunyai *work-life balance* akan mampu mewujudkan pemaknaan hidup, serta tercapainya kesejahteraan psikologis.

Work-life balance mempunyai dampak yang positif terhadap kesejahteraan psikologis seseorang, yang mengandung arti bahwa semakin

tinggi kesejahteraannya psikologis seseorang khususnya Ibu, maka ia dapat mengimplementasikan *work-life balance* (Rosita Dewi dkk., 2022). Ibu yang bekerja mampu membedakan sikapnya sebagai seorang karyawan yang harus bertanggung jawab akan tugasnya, seorang ibu yang memiliki 2 peranan yakni ibu rumah tangga harus mampu mengembangkan tanggung jawab terhadap keluarga, maka perihal berikut dapat menciptakan rasa tenang dan kesesuaian tanpa kendala dalam menjalankan peran-peran tersebut (Dirfa & Ari Prasetya, 2019).

Studi tentang kesejahteraan psikologis pada karyawan penting untuk dilakukan karena kesejahteraan psikologis pada karyawan mempunyai kaitan terhadap seluruh aspek kehidupan kerja, mulai dari kualitas dan keamanan lingkungan, hingga bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaannya, dan iklim di tempat kerja dan organisasi kerja (Workplace Well-Being [ILO], 2022). Pada karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis rendah, dapat menyebabkan kinerja yang pasif, sulit menentukan suatu kebenaran, dengan kemungkinan untuk tidak datang ke tempat kerja (Agustin & Maryam, 2021). Pada penelitian ini akan melihat apakah dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan. Sehingga diharapkan hasilnya nanti akan memberikan gambaran kontribusi kedua variabel terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan atau bahkan pada lingkup perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan berbagai latar belakang masalah yang sudah dibahas sebelum, maka bisa dilakukan perumusan masalah seperti berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja terhadap kesejahteraan psikologis?
2. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis?
3. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis ibu yang bekerja?

C. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan dipergunakan selaku bahan acuan dalam melihat permasalahan pada penelitian. Penelitian Eva dkk (2020) memiliki hipotesis bahwasanya terdapat hasil relasi yang positif antara dukungan sosial di tempat kerja yang dirasakan mahasiswa dengan kesejahteraan psikologis. Penelitian berikut memanfaatkan metode kuantitatif serta teknik *simple random sampling* untuk pengambilan sampelnya. Data yang diperoleh dilakukan analisis *moderated regression*. Berdasarkan uji analisis tersebut diperoleh kesimpulan bahwa dukungan sosial berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis mahasiswa.

Penelitian Noviantoro & Saloom (2019) dengan total 221 guru yang disurvei menunjukkan adanya hubungan antara *self esteem*, *optimism*, serta dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini menggunakan

metode analisis *multiple regression sampling*. Hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa *optimisme*, dan *social support*, *self esteem* secara simultan mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Penelitian Indriani & Sugiasih (2017) juga mendukung temuan tersebut. Hipotesis penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan diantara dukungan sosial dengan konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Total subjek penelitian sebanyak 163 karyawan serta memanfaatkan metode *simple random sampling*. Dalam penelitiannya, menyatakan bahwa hipotesis diterima dan konflik peran ganda didapatkan korelasi yang signifikan diantara dukungan sosial dan peran ganda.

Penelitian selanjutnya berjudul “*Social Support and the Psychological Well-being of Academically Stressed Students in the University of Buea*” oleh Lah Lo-oh & Bate-Arrah Ayuk (2018) memperlihatkan di mana dukungan social mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis siswa yang stress akademik. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih jumlah sampel sebanyak 374 siswa. Data yang berhasil dikumpulkan analisisnya dilaksanakan melalui pemanfaatan uji korelasi Spearman. Selanjutnya, hipotesis penelitian Chou (2017) bahwa dukungan sosial di tempat kerja berhubungan langsung kesejahteraan psikologis. Dalam penelitiannya terdapat 319 subjek di Taiwan. Dijelaskan bahwa dukungan sosial di tempat kerja disini adalah rekan kerja. Dari uji hasil, terdapat hubungan yang signifikan

bahwa dukungan sosial di tempat kerja berhubungan langsung kesejahteraan psikologis.

Di bawah ini didapati sejumlah penelitian yang meneliti variabel *work-life balance* dengan kesejahteraan psikologis. Penelitian Frisdayanti & Handoyo (2021) asumsi terkait adanya dampak dari *work-life balance* kepada kesejahteraan psikologis terhadap pekerja atau karyawan yang melakukan pekerjaan di rumah. Analisis ini menggunakan teknik uji analisis *regresi linier* sederhana. Berdasarkan penggunaan teknik tersebut, maka diperoleh hasil bahwa keduanya saling berpengaruh, *work-life balance* memberikan dampak kepada kesejahteraan psikologis. Farradinna dkk (2019) asumsi penelitian yakni bahwa adanya pengaruh *work-life balance* kepada kesejahteraan psikologis. Penelitian ini dilaksanakan di daerah Padang, semasa *new normal* pandemi Covid-19 terhadap para pekerja wanita, yang sudah berkeluarga, serta memiliki anak dengan usia di bawah 18 tahun. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Reliabilitas dengan Alpha Cronbach, uji normalitas melalui pemanfaatan Kolmogorov-Smirnov, uji linearitas menggunakan Test for Linearity.

Saraswati & Lie (2020) meneliti kesejahteraan psikologis karyawan di Pulau Jawa. Hasil penelitian memperlihatkan di mana kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh secara dominan dan signifikan oleh *work-life balance*. Penelitian Zarah (2019) pada 32 karyawan wanita. Penelitian tersebut ialah penelitian kuantitatif yang memanfaatkan desain korelasional. Penelitian

tersebut menemukan di mana didapati hubungan diantara *work-life balance* dengan kesejahteraan psikologis.

Penelitian yang dikerjakan Nurahma (2022) terhadap 205 tenaga kesehatan yang bekerja di Cirebon ditemukan adanya keterkaitan antara *work-life balance* dan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini memanfaatkan metode analisis korelasi parsial. Hasil menunjukkan di mana *work-life balance* yang dilihat dari *life interference* dan *life enhancement* mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada tenaga kesehatan selama pandemic. Penelitian ini juga mencatat pentingnya menjaga *work-life balance* tenaga kesehatan selama pandemic untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Dukungan dari lingkungan sosial dan juga *work-life balance* sangatlah penting bagi sosok ibu yang bekerja, khususnya bagi kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, mengkaji kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja merupakan topik penelitian yang menarik. Penelitian sebelumnya kebanyakan meneliti pengaruh variabel dukungan sosial terhadap kesejahteraan psikologis, namun penelitian ini meneliti pengaruh dukungan sosial di tempat kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Selanjutnya, sebelumnya telah dilakukan pengujian mengenai pengaruh dari variabel dukungan lingkungan sosial dan *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis. Beberapa penelitian, menggunakan variabel *work-life balance* sebagai suatu variabel yang dependen, lalu kesejahteraan psikologis menjadi variabel independen. Adapun penelitian

ini akan mengkaji apakah terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja. Diharapkan agar kedua variabel tersebut memberikan kontribusi kepada kesejahteraan psikologis ibu rumah tangga yang bekerja.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja terhadap kesejahteraan psikologis
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis
3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - b. Hasil penelitian berikut diharapkan bisa menambah pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi positif tentang kesejahteraan psikologis sehingga bisa memperkaya teori-teori yang sudah ada sebelumnya.
 - c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai kesejahteraan psikologis.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembaca mengenai kesejahteraan psikologis

- b. Hasil penelitian berikut bisa dijadikan bahan pertimbangan perusahaan dalam menghadapi permasalahan yang mengenai kesejahteraan psikologis karyawan



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kesejahteraan Psikologis

1. Definisi Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis ialah hasil evaluasi individu terhadap kehidupannya, baik evaluasi secara kognitif maupun secara emosi (Campbell, 1976). Evaluasi secara kognitif artinya kesejahteraan psikologis merupakan bentuk dari kepuasan hidup, sedangkan secara emosi berbentuk afek (respon emosional yang bisa dinilai dari gaya bicara, mimik wajah, sikap serta ungkapan tubuh). Dampak positif dan negatif termasuk bagian dari kesejahteraan psikologis (Bradburn, 1969). Apabila seseorang mempunyai tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, adapun afek positif lebih mendominasi daripada afek negatif. Keyes dkk (2002) memiliki pendapat yang berbeda yakni kesejahteraan psikologis bukan hanya sebatas afek positif dan negative, melainkan melibatkan persepsi dengan tantangan hidup yang eksistensial.

Ryff (1989) mendedikasikan kesejahteraan psikologis sebagai hasil dari penglihatan dan penilaian seorang manusia terhadap diri masing-masing di masa lalu. Kesejahteraan psikologis ialah sebuah keadaan ketika mampu menerima diri, mampu mengendalikan lingkungannya, memiliki relasi yang positif terhadap individu lain,

adanya kejelasan dalam tujuan hidup, serta dapat hidup tanpa bergantung pada orang lain. Kesejahteraan psikologis memiliki tugas karakteristik definisi. Pertama, kesejahteraan psikologis adalah peristiwa fenomenologis (Wright & Cropanzano, 2000). Kedua, kesejahteraan psikologis terkait pada beberapa keadaan emosional. Ketiga, kesejahteraan psikologis mengacu pada kehidupan seseorang secara keseluruhan. Maka dari itu, kesejahteraan psikologis didefinisikan dalam hal efektivitas keseluruhan fungsi psikologis individu (Wright & Cropanzano, 2000).

Dari penjelasan di atas, dapat dilakukan penarikan kesimpulan di mana kesejahteraan psikologis ialah sebuah evaluasi individu terhadap dirinya secara menyeluruh, seperti dapat menerima kehadiran diri sendiri, mampu mengendalikan lingkungan, memiliki tujuan hidup yang jelas, dapat bersikap secara mandiri tanpa terlalu banyak melibatkan orang lain, serta mempunyai hubungan yang harmonis terhadap individu lainnya.

2. Aspek Kesejahteraan Psikologis

Komponen individu yang memiliki fungsi psikologis secara positif yakni (Ryff, 1989a; Yuliani, 2018) :

a. Penerimaan Diri (*Self-Acceptance*)

Hal ini ialah ciri utama dalam kesehatan mental hingga dapat bekerja secara baik dan matang. Ketika seseorang mampu menerima diri apa adanya, maka bisa dilakukan penarikan kesimpulan di mana

orang tersebut mempunyai penerima diri yang cukup baik. Hal tersebut menurut (Ryff, 1989c) menunjukkan suatu tingkat kesejahteraan psikologis yang condong ke arah positif. Individu dengan tingkat penerimaan diri yang baik ditunjukkan oleh beberapa sifat dan sikap positif. Yakni dapat menyesuaikan diri dengan segala aspeknya, baik itu positif ataupun negatif, hingga mempunyai cara berpikir yang baik terhadap masa lalu.

Seseorang dengan tingkat penerimaan diri yang rendah yang dan memiliki ketidakpuasan diri, tidak puas dengan masa lalunya, dan menyimpan harapan untuk mengubah diri mereka saat ini. Menurut gagasan di atas, ditemukan suatu kesimpulan bahwasannya tingkat penerimaan diri seseorang dapat diukur dengan seberapa positif mereka memandang situasi mereka dan seberapa baik mereka mampu merangkul pengalaman masa lalu mereka tanpa perlu menyalahkan mereka atau orang lain.

1. Hubungan Positif dengan Sesama (*Positive Relations With Other*)

Pentingnya dimensi berikut selaku komponen gagasan kesejahteraan psikologis telah ditekankan berkali-kali. Ryff menekankan nilai menjalin ikatan yang ramah dan dapat diandalkan dengan orang lain. Kapasitas untuk mencintai orang lain, salah satu unsur kesehatan mental, juga ditonjolkan oleh karakteristik ini. Individu dengan nilai yang tinggi di bidang ini, memiliki interaksi yang positif

dengan masyarakat, berdampak positif atau memuaskan, dan memiliki rasa berupa kasih sayang dan cinta.

Seseorang yang tidak sering berinteraksi dengan individu lain akan merasa sulit dalam bersikap dan menjalin hubungan dengan yang lain. Dengan kata lain, di mana individu yang mempunyai hubungan baik dengan lingkungan akan lebih bersikap lebih bebas dan merasa nyaman, serta mendapatkan sambutan dari orang lain yang dapat meningkatkan kadar kebahagiaan mental.

2. Otonomi (*Autonomy*)

Kemandirian dapat diartikan sebagai keterampilan untuk memutuskan sendiri suatu hal dan kemampuan untuk mengontrol perilaku adalah semua aspek dari otonomi. Seseorang baik dalam bidang ini jika mereka dapat melawan tekanan sosial, bisa menilai dirinya sendiri melalui pemanfaatan standar mereka sendiri, serta bertindak serta berpikir dengan cara tertentu.

Harapan dan pendapat orang lain akan dipertimbangkan oleh mereka yang berjuang dengan otonomi. Orang-orang ini juga akan mendasarkan keputusannya pada opini-opini tersebut dan memiliki kecenderungan untuk menjadi konformis. Berlandaskan hipotesis di atas, bisa dilakukan penarikan kesimpulan di mana orang yang mandiri mampu mengandalkan kemampuannya dalam menghadapi peristiwa

yang mengancam dirinya serta memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang baik.

3. Penguasaan terhadap Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Orang yang sehat secara psikologis memiliki kekuatan guna memilih serta melakukan perancangan lingkungan yang kondusif bagi kesehatan fisik mereka. Dengan kata lain, dia mampu menangani situasi yang tidak berhubungan dengannya. Inilah yang dimaksud dengan kemampuan mengendalikan kondisi sehingga seseorang bisa melakukan pengembangan diri dengan kreatif lewat aktivitas fisik serta mental dengan tetap berpegang pada kebutuhan dan cita-cita pribadinya.

Individu yang memiliki tingkat cukup lemah dalam hal ini, akan memperlihatkan sikap tidak mampu dalam mengatur kegiatannya dan kurang dapat mengendalikan lingkungan. Menurut pengertian di atas, orang yang menguasai adalah orang yang dapat menguasai lingkungannya dengan tetap menjaga kepekaan lingkungan.

4. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Ini adalah unsur ketika individu tidak dapat mengkoordinasikan hidupnya sendiri. Menurut pengertian di atas, orang yang menguasai adalah orang yang dapat menguasai lingkungannya dengan tetap menjaga kepekaan lingkungan.

Sebagian orang merasa tidak memiliki visi hidup, tidak merasakan nilai dalam kehidupan mereka sebelumnya, dan tidak memiliki ide apa pun yang dapat memberi makna hidup lebih besar. Menurut asumsi di atas bisa dilakukan penarikan kesimpulan di mana orang yang mempunyai visi dalam hidup maka akan merasa mempunyai suatu arahan untuk menggapai tujuan tersebut.

5. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Kemampuan orang untuk menyadari potensi dan maju sebagai manusia disebut sebagai komponen pertumbuhan pribadi. Individu memerlukan fitur ini untuk melakukan yang terbaik secara psikologis, salah satu komponen kunci dari elemen berikut ialah kebutuhan guna mengaktualisasikan diri, yang dapat dilakukan misalnya dengan terbuka akan ide-ide baru. Kemampuan untuk mengenali perubahan dalam diri dan perilaku sepanjang waktu dan merasa bahwa seseorang masih berkembang adalah tanda-tanda seseorang yang baik dalam aspek ini. Mereka juga menganggap diri mereka sebagai hal yang tumbuh.

Ketidakmampuan untuk mengubah sikap dan perilaku, perasaan menjadi orang yang stagnan, dan kurangnya minat dalam hidup adalah tanda-tanda seseorang yang tidak pandai dalam aspek ini. Menurut pengertian di atas, orang yang berkembang secara pribadi ialah orang yang mempunyai keseimbangan didalam dirinya,

menyadari serta mempunyai potensi dalam dirinya, dan memiliki kemampuan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan.

3. Faktor Kesejahteraan Psikologis

Faktor faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, diantaranya (Ryff, 1989a; Ghoniyah & Savira, 2017):

1. Usia

Seiring bertambahnya usia, lingkungan dan kemandirian membaik. Ada penurunan yang pasti dalam tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi dengan seiring bertambahnya usia (usia 25-39, usia 40-59, usia 60-74). Adapun usia memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap penilaian seberapa baik nilai/skor seorang individu, seperti ikatan yang baik dan positif dengan orang lain.

2. Jenis Kelamin

Kesenjangan yang signifikan antara jenis kelamin terlihat dalam aspek mengembangkan hubungan yang sehat dengan orang lain serta dalam aspek pengembangan pribadi. Wanita mengungguli pria di semua kelompok umur (usia 25–39, 40–59, dan 60–74), dengan tingkat yang lebih tinggi. Bagian lain dari kesehatan psikologis seperti kemampuan menerima diri, penguasaan terhadap kondisi sekitar, dan pengembangan pribadi.

3. Tingkat pendidikan dan pekerjaan

Tingkat pendidikan yang tinggi atau status pekerjaan yang tinggi seseorang mampu memperlihatkan bahwa orang tersebut memiliki faktor keamanan dalam hidupnya (materi, keahlian serta ilmu) guna menghadapi tantangan, tekanan, serta masalah Singer dan Ryff (Ghonyah & Savira, 2017). Ini mungkin terkait dengan kesulitan ekonomi karena keadaan ini membuat orang sulit untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, yang menurunkan kesejahteraan psikologis.

4. Dukungan Sosial

Adapun aspek dukungan sosial dapat meringankan permasalahan yang sedang melanda orang lain setiap harinya. Wanita memiliki tingkatan yang tinggi dalam berhubungan positif dengan orang lain, dibandingkan dengan 6 aspek kesejahteraan psikologis lainnya (Ryff, 1995; Putri, 2016). Hal ini menunjukkan pentingnya dukungan sosial bagi kesehatan psikologis perempuan. Jika keterlibatan dalam sosial tinggi, maka hal ini dapat dihubungkan dengan kesejahteraan psikologis yang lebih dominan pada individu dewasa.

Karyawan memberikan dukungan satu sama lain di tempat kerja, yang dikenal sebagai dukungan sosial. Dukungan fisik dan emosional keduanya adalah sebuah bentuk dukungan (Kaniasty &

Norris, 2009; Ahmed, 2022). Karyawan yang mengalami peningkatan self-efficacy dan pandangan positif sebagai hasil dari evaluasi positif rekan kerja mereka akan merasa termotivasi dan bersemangat. Ini menunjukkan bagaimana memiliki banyak dukungan sosial dari orang lain dapat membantu orang merasa percaya diri dan optimis dalam menyelesaikan tugas mereka. Penelitian Xanthopoulou (2012); Iswanto & Agustina (2017) mengemukakan Interaksi orang dengan rekan kerja, termasuk atasan dan bawahan, dapat menimbulkan perasaan positif dalam diri mereka.

5. Religiusitas

Penelitian Koenig dkk (1988) menunjukkan bahwa Religiusitas yang tinggi dikaitkan dengan sikap yang lebih baik, kepuasan hidup yang lebih besar, dan berkurangnya rasa kesepian.

6. Kepribadian

Ryff & Keyes (1995) sudah melangsungkan penelitian terkait hubungan diantara 5 tipe kepribadian (*the big five traits*) dengan dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis. Adapun hasil dari analisis membuktikan bahwa, penguasaan keadaan sekitar, dimensi penerimaan diri serta tujuan hidup paling baik dinilai oleh orang-orang yang masuk kedalam kategori *extraversion*, *conscientiousness*, serta *low neuroticism* (Ahadiyanto, 2020). Skor

tinggi pada dimensi pertumbuhan pribadi ditemukan pada orang yang terbuka terhadap pengalaman baru, skor tinggi pada dimensi keramahan dan ekstrasversi ditemukan pada orang yang mempunyai hubungan positif terhadap individu lain, dan skor tinggi pada dimensi otonomi ditemukan pada orang yang memiliki tingkat neurotisme yang rendah. Faktor-faktor yang bisa membentuk kesejahteraan psikologis bagi karyawan menurut diantaranya (Jaiswal & Joe, 2020):

1. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Penting untuk memiliki tempat kerja yang produktif yang menghargai upaya karyawan, menghargai ide individu, mendorong inovasi, menginspirasi karyawan, dan mendukung pertumbuhan profesional. Budaya organisasi adalah kreasi manajemen dan penerapan hukum yang adil. Karyawan dikatakan memiliki budaya organisasi yang positif jika dapat mengekspresikan diri tanpa adanya batasan yang nyata. Hal ini berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan (Findler dkk., 2007; Shier & Graham, 2013).

2. Dukungan Sosial (*Social Support*)

Dukungan sosial di antara rekan kerja, hubungan interpersonal dalam kelompok, dan keterlibatan dalam aktivitas kelompok akan meningkatkan kesejahteraan psikologis (Van der

Doef & Maes, 1999; Wilks & Neto, 2013). Hal ini terjadi sebagai akibat dari keinginan individu yang terpuaskan untuk rasa hormat, afiliasi, dan rasa memiliki bersama. Karena orang menginginkan hubungan emosional, kurangnya dukungan sosial yang memadai akan mengurangi kesejahteraan psikologis. Sangat penting untuk menerima pujian dan pengakuan atas pekerjaan yang baik dari rekan kerja dan, yang paling penting, dari atasan. Untuk kesejahteraan psikologis, memiliki rekan kerja, hubungan positif dengan atasan, dan anggota tim sangatlah penting. Ketika menerima dukungan secara sosial baik dari atasan dan teman kerja, maka hal ini akan berdampak pada kesehatan psikologis karyawan.

3. Kepemimpinan yang Positif (*Positive Leadership*)

Kesejahteraan pemimpin memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan psikologis karyawan (Skakon dkk., 2010). Wawasan tentang kesejahteraan psikologis dapat ditemukan dalam karakter dan sikap yang baik. Kepemimpinan positif mencakup hal-hal seperti membantu anggota staf, mempertimbangkan pendapat mereka, memberdayakan anggota staf, dan mendorong pengambilan keputusan secara independen.

4. *Work-life balance*

Pekerjaan dan tuntutan keluarga berdampak pada kesejahteraan psikologis individu (Grant-Vallone & Donaldson, 2001; Jain & Nair, 2013). Perusahaan yang baik mempertimbangkan kebutuhan, kesulitan, dan persyaratan profesionalisme karyawannya. Organisasi menyadari bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kewajiban pribadi diperlukan agar orang dapat melakukan yang terbaik. Akibatnya, sebagian besar pekerjaan di industri jasa cukup fleksibel bagi orang untuk bekerja dari rumah. Selama output atau tujuan tercapai, korporasi memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bekerja di mana dan bagaimana mereka paling produktif. Selain itu, perusahaan menawarkan bantuan yang memadai bagi pekerja untuk memenuhi tuntutan keluarga mereka, seperti bantuan pembelian mobil atau konseling jika ada kerabat yang meninggal, meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja.

5. Menemukan Makna dalam Pekerjaan (*Finding Meaning in Work*)

Suatu pekerjaan harus memenuhi dan melayani suatu tujuan. Pekerjaan yang memenuhi persyaratan pekerjaan akan meningkatkan kesehatan psikologis. Karyawan akan memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan mengambil keterampilan

baru berdasarkan minat dan tujuan mereka, yang akan membuat mereka bahagia di tempat kerja.

6. Memberikan Otonomi (*Providing Autonomy*)

Karyawan yang mengalami banyak variasi, memiliki kendali atas tugasnya, dan memiliki akses ke informasi pekerjaan yang memadai akan puas. Jika mereka memiliki ekspektasi yang tinggi di tempat kerja, karyawan akan merasa stres, tetapi jika mereka memiliki kendali atas pekerjaannya, kesejahteraan psikologis akan meningkat (de Jonge dkk., 2001; Wood & de Menezes, 2011). Kontrol mencakup sejumlah bagian penting dari pekerjaan, seperti memilih apa yang harus dilakukan selanjutnya. Karyawan yang memiliki rasa otonomi dalam pekerjaannya merasa lebih bebas dan bertanggung jawab serta dimintai pertanggungjawaban atas tindakannya.

B. Dukungan Sosial di Tempat Kerja

1. Definisi Dukungan Sosial di Tempat Kerja

Dukungan sosial ialah kontribusi yang diberikan oleh individu lain dalam bentuk sumber daya, waktu, dan inspirasi yang membantu meringankan beban sehingga masalah yang dihadapi dapat ditangani secara efektif. Dukungan sosial dapat berupa bantuan dari orang lain

dalam bentuk informasi, emosi, penghargaan, atau bantuan praktis (Smet, 1994). Orang yang mendapatkan dukungan sosial dari sekitarnya akan merasa berharga, karena termasuk ke dalam aspek persetujuan, penghargaan, perasaan, informasi, alat, dan penilaian serta apresiasi dari orang lain dalam suatu hubungan sosial (Novita dkk, 2017). Dukungan teman, keluarga, serta individu terdekat ialah contoh dukungan sosial, yang didefinisikan sebagai menerima bantuan dari orang-orang terdekat individu (Zimet dkk, 1988)

Dukungan secara sosial merupakan suatu dukungan yang didapat dari individu lain sehingga seseorang dapat merasa tenang, diperhatikan, dan dibantu bila diperlukan. Pasangan, orang tua, teman, komunitas, dan lainnya dapat memberikan dukungan sosial (Kurniawan & Eva, 2020). Lingkungan terdekat dapat membantu orang menjadi lebih baik dengan bertindak sebagai sumber kekuatan. Peran atau pengaruh yang dimainkan oleh orang-orang terdekat. Misalnya rekan kerja, teman, serta keluarga, umumnya disebut sebagai dukungan sosial. Untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang ketika menghadapi suatu masalah, diperlukan dukungan sosial dari orang-orang terdekat (Santoso, 2020). Sehingga setiap individu membutuhkan dukungan sosial dari orang sekitarnya dalam menghadapi masa-masa sulit.

Literatur pendukung yang lebih besar berfungsi sebagai dasar untuk gagasan dukungan lingkungan sosial di tempat bekerja. Sejauh mana pekerja percaya kesejahteraan psikologis mereka dihargai oleh tempat kerja mereka, termasuk manajer mereka dan bisnis tempat mereka bekerja, dikenal sebagai dukungan sosial ditempat kerja (Michael dkk., 2007). Dukungan sosial di tempat kerja dapat berasal dari berbagai orang, termasuk manajer, rekan kerja, dan perusahaan. Untuk menciptakan budaya tempat kerja yang positif dan suportif, dukungan sosial sangat penting (Iswanto, 2017). Komunikasi interpersonal yang baik juga akan berkembang dalam konteks sosial yang positif. Ketika mereka sedang bekerja, ini akan menjadi dukungan bagi anggota organisasi. Anggota organisasi termotivasi untuk bekerja keras meskipun dirasa sulit karena adanya dukungan sosial. Antusiasme dan dukungan organisasi bagi para anggotanya akan mampu mengubah kebosanan awal di tempat kerja menjadi rasa kegembiraan dan semangat yang baru ditemukan.

b. Aspek Dukungan Sosial di Tempat Kerja

Dukungan sosial meliputi 4 aspek, yakni (House, 1981; Saefullah dkk., 2018):

1. Dukungan emosional

Aspek emosional mencakup bagaimana rasa kepedulian, memperhatikan satu sama lain, sehingga menciptakan rasa

positif, seperti aman, nyaman, disayangi, dan diperhatikan. Dukungan secara emosional dapat diterapkan dengan berbagai macam metode, misalnya dengan saling mendengarkan cerita satu sama lain.

2. Dukungan penghargaan

Aspek berupa dukungan penghargaan adalah semacam ungkapan untuk menunjukkan rasa hormat dan dukungan kepada orang lain berupa penghargaan, menghargai gagasan orang tersebut, dan menjadikannya sebagai suatu perbandingan dengan individu lain. Dukungan penghargaan ini sangatlah diperlukan untuk melihat sisi positif dari diri seseorang jika dibandingkan dengan orang lain.

3. Dukungan instrumental

Dukungan instrumental ialah suatu bentuk dukungan secara langsung. Misalnya dengan membantu mengerjakan proyek orang yang sedang sakit.

4. Dukungan informasi

Dukungan informasi dapat dilakukan dengan beberapa cara, misalnya dengan memberikan kata-kata motivasi seperti nasihat, pedoman, saran. Dengan tujuan agar individu tersebut dapat mengatasi masalahnya.

Berlandaskan Weiss mengemukakan terdapat 6 aspek dukungan sosial yang disebutkan sebagai “The Social Provision Scale” yakni (Cutrona & Russell, 1987; Suparyanto, 2020):

1. Aspek kerekatan emosional (*Emotional attachment*)

Keterikatan emosional ini umumnya disebabkan oleh rasa aman atau nyaman dengan individu lain atau sumber dukungan sosial. Dan mereka yang memiliki hubungan harmonis dengan pasangan, keluarga, teman, dan rekan kerja sering mengalami dan memperoleh hal semacam ini.

2. Aspek Integrasi Sosial (*Social Integration*)

Dalam hal berikut, seseorang mungkin memiliki rasa memiliki dalam suatu kelompok di mana mereka dapat mendiskusikan minat dan masalah bersama dan terlibat dalam kegiatan rekreasi. Selain itu, jenis komponen pendukung ini memungkinkan individu untuk merasa aman, seperti menjadi bagian dari mereka, dan seolah-olah mereka adalah bagian dari kelompok.

3. Adanya pengakuan (*Reassurance of Worth*)

Orang akan mengenali dan menghargai mereka yang mencapai kesuksesan sebagai hasil dari bakat dan kemampuan mereka sendiri. Bentuk dukungan ini biasanya datang dari keluarga orang tersebut dan komunitas tempat mereka tinggal. Menurut

orang-orang yang tengah berjuang dan meyakini bahwa ada sosok lain yang dapat membantunya dalam menyelesaikan berbagai rintangan, dukungan sosial semacam ini dapat disebut dengan jaminan. Biasanya, sumber bantuan seperti ini adalah keluarga.

4. Bimbingan (*Guidance*)

Aspek dukungan sosial semacam ini adalah interaksi sosial positif yang memungkinkan individu menerima pengetahuan, nasihat, atau bantuan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhannya dan mengatasi kesulitannya.

5. Kesempatan untuk mengasuh (*Opportunity of nurturance*)

Seorang individu merasa dibutuhkan dan mereka perlu memahami aspek ini karena sangat penting untuk hubungan interpersonal mereka dengan orang lain.

c. Faktor Dukungan Sosial di Tempat Kerja

Ada beberapa hal/faktor yang membuat seseorang mendapat dukungan sosial di tempat kerjanya, oleh karena itu faktor tersebut harus terpenuhi. Karena tidak semua orang dapat merasakan dukungan sosial di tempat mereka bekerja. Berikut ini merupakan faktor yang memengaruhi dukungan sosial (Sarafino, 1994):

1. Penerima Dukungan (*Recipients*)

Jika seseorang tidak ramah, tidak pernah mengulurkan tangan membantu orang lain, dan menyembunyikan kebutuhan

mereka, mereka tidak mungkin mendapatkan dukungan sosial. Beberapa orang kurang percaya diri untuk meminta bantuan karena mereka percaya bahwasanya diri sendiri tidak boleh bergantung pada orang lain dan serta tidak memberikan beban kepada individu lain, mereka akan merasa tidak enak untuk meminta pertolongan dari orang lain dan merasa bingung siapa yang dapat membantu.

2. Penyedia Dukungan (*Providers*)

Orang yang semestinya menyediakan dukungan bisa saja tidak memiliki apa yang diperlukan oleh individu lain, bisa disebabkan keadaan emosional seperti stres, acuh tak acuh, atau bahkan tidak sadar sama sekali tentang kebutuhan individu lain.

3. Faktor komposisi dan Struktur Jaringan Sosial.

Relasi antara suatu individu dengan individu lain, baik di lingkungan keluarga maupun lingkungan sosial. Relasi seperti ini dapat menjadi dimensi yang bermacam-macam. Karakteristik ikatan termasuk seberapa kerap seseorang berinteraksi dengan mereka, siapa mereka (misalnya kerabat, teman, rekan kerja), dan seberapa dekat mereka terhubung satu sama lain.

C. Work-life Balance

1. Definisi *Work-life balance*

Work-life balance dapat didefinisikan sebagai gambaran keseimbangan antara komitmen pada pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Komitmen terhadap jam kerja dan peran yang harus dimainkan dengan baik di tempat kerja dan di rumah adalah contoh dari apa yang dimaksud dengan "keseimbangan kehidupan kerja". Tujuan dari *work-life balance* adalah untuk mengurangi konflik peran dan meningkatkan kepuasan (Šverko dkk., 2002). Orang yang telah memilih untuk bekerja harus bersedia menerima kemungkinan bahwa kehidupan pribadi mereka mungkin bertentangan dengan kehidupan profesional mereka. Karyawan harus berusaha mencapai keseimbangan antara dua peran mereka atau lebih dengan menjaga keseimbangan kehidupan kerja (Fisher-McAuley dkk., 2013).

Work-life balance atau sekadar keseimbangan hidup-kerja, mengacu pada tingkat kepuasan seseorang dengan banyak tanggung jawabnya. Keseimbangan kehidupan kerja biasanya dianggap menjaga keharmonisan atau mempertahankan semua aspek keberadaan manusia (Hudson, 2005c; Muslichah, 2017). *Work-life balance* adalah Memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat berarti bahwa seseorang sama-sama bertanggung jawab atas kewajiban profesional dan pribadi mereka (Greenhaus & Allen, 2011). *Work-life balance* memerlukan

pengaturan prioritas untuk kehidupan dan pekerjaan, masing-masing. Ketika seseorang pertama kali memasuki dunia kerja, menyeimbangkan kehidupan biasanya menantang. Semakin sukses seseorang, semakin sulit untuk menghargai hidup. Akibatnya, waktu bersama keluarga berkurang, ketidakstabilan emosi meningkat, dan kesehatan terpengaruh (Singh & Khanna, 2011)

7. Aspek *Work-life Balance*

Work-life balance memiliki beberapa aspek menurut (Hudson, 2005a) yaitu:

1. Keseimbangan waktu (*Time balance*)

Berhubungan dengan waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan di luar dari aktivitas bekerja. Kapasitas waktu yang diperlukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dalam suatu organisasi; misalnya, seorang pekerja membutuhkan waktu untuk jalan-jalan, belanja, dan menonton televisi.

2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*)

Mengenai tingkat psikologis dedikasi untuk pekerjaan seseorang dan di luarnya, harus ada keseimbangan yang mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat stres dan keterlibatan seseorang baik dalam kehidupan profesional maupun pribadinya.

3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*)

Tingkat kenikmatan di tempat kerja dan di luar pekerjaan orang yang merasa nyaman berpartisipasi dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka puas.

Aspek *work-life balance* menurut (Fisher dkk., 2009a) yaitu:

1. *Interference With Personal Life*

Berfokus pada bagaimana seseorang mendapat gangguan dalam kehidupan inti diakibatkan urusan dunia kerja. Misalnya, kesulitan bermain dengan anak, karena disibukkan dengan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2. *Personal Life Interference With Work*

Berfokus pada hambatan yang terjadi antara dunia kerja dan urusan ranah pribadi. Misalnya, ketika dimarahi oleh atasan saat bekerja, maka akan mempengaruhi dirinya ketika sedang di rumah.

3. *Personal Life Enhancement of Work*

Berfokus pada bagaimana kehidupan intim atau kehidupan sehari-hari seseorang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Misalnya, ketika seorang karyawan hobi nonton, hal ini dapat mempengaruhi bagaimana dirinya di tempat kerja.

4. *Work Enhancement of Personal Life*

Berfokus pada bagaimana kehidupan pekerjaan dapat berdampak positif terhadap kehidupan pribadi mereka. Misalnya,

kemampuan komputer di tempat kerja akan membantu mereka dalam menyelesaikan urusan rumah tangga.

8. Faktor *Work-life Balance*

Beberapa factor yang memepngaruhi *work-life balance* menurut (Schabraq, 2003):

1. Karakterisitk Kepribadian

Secara umum, ciri-ciri kepribadian berdampak pada pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karena hubungan antara atribut pribadi dan profesional. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tepat waktu, misalnya karena memiliki sikap disiplin terhadap waktu.

2. Karakterisitk Keluarga

Salah satu elemen kunci yang dapat mempengaruhi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah dinamika keluarga. Penelitian Zulaifah yang mengklaim bahwa keadaan keluarga pada orang tua yang terpisah dari pekerjaan (keluarga jarak jauh) memiliki work family interface yang lebih tinggi mendukung faktor ini. Karakterisitk Pekerjaan

Suatu permasalahan dapat hadir di tempat kerja dan kehidupan pribadi, sebagai suatu akibat dari keterbatasan waktu, jadwal yang tidak sesuai, dan beban kerja yang dialami.

Kompleksitas dan tingkat kontrol pekerjaan meningkat seiring dengan jumlah jam yang dihabiskan karyawan. Munculnya ketidakhahagiaan dalam membangun work-life balance akan terpengaruh oleh hal ini. Ketika pekerjaan selesai dalam waktu yang ditentukan, itulah jadwal kerja yang optimal.

3. Sikap

Sikap menjadi salah satu hal yang menyebabkan suatu kenyamanan antara pekerjaan dan kehidupan. Karena sikap individu adalah perilaku yang berasal dari dalam dirinya dan biasanya mencakup pengetahuan dan keahlian.

D. Hubungan Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan *Work-life Balance* dengan Kesejahteraan Psikologis

1. Hubungan antara Dukungan Sosial di Tempat Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis

Ibu yang bekerja perlu merasakan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis yang baik yang dirasakan oleh ibu yang bekerja akan memiliki dampak positif pada dua sisi kehidupan ibu yang bekerja. Sebaliknya, kesejahteraan psikologis yang rendah akan membuat kesulitan dan mengalami penurunan keefektifannya secara efektif.

Dukungan sosial di tempat kerja yang didapatkan dari organisasi, *supervisor*, rekan kerja, dan keluarga mampu menci(Eva et al., 2020)ptakan sebuah kesejahteraan psikologis pad aibu yang bekerja. Dukungan ini bisa berupa dukungan emosiona, penghargaan, instrumental, dan dukungan informasi (House, 1981; Ernst dkk., 2017). Pada penelitian Eva dkk (2020) bahwasanya terdapat hasil relasi yang positif antara dukungan sosial di tempat kerja yang dirasakan mahasiswa dengan kesejahteraan psikologis.

2. Hubungan antara *Work-life Balance* dengan Kesejahteraan Psikologis

Wanita yang telah menikah dan bekerja memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak sehingga cenderung mengalami kebimbangan antara perannya di kehidupan pribadi dan pekerjaan. Salah satu hal yang perlu dilakukan oleh wanita bekerja yaitu menyeimbangkan peran-peran yang dimilikinya yang biasa disebut dengan work life balance. Pada saat peran sebagai pekerja, ibu, dan juga istri dapat seimbang maka wanita bekerja akan merasakan emosi yang positif, Bahagia, dan konflik yang terjadi terkait perannya akan semakin berkurang sehingga saat berada pada kondisi tersebut wanita akan mampu mewujudkan pemaknaan hidup, tercapainya kesejahteraan psikologis dengan mampu menghargai dirinya secara positif, menjaga hubungan baik dengan orang lain, mampu

menciptakan konteks lingkungan yang sesuai dengan diri, mampu membangun kekuatan individu, mengembangkan kemampuan dan memiliki tujuan hidup.

Clark (2000) menyatakan bahwa semakin banyak peran yang dimiliki oleh individu maka akan semakin baik kesejahteraan psikologi yang dimiliki oleh individu karena dengan peran yang dimiliki dapat meningkatkan self esteem, identitas sosial. Hal tersebut dapat dicapai oleh wanita bekerja. Ketika wanita bekerja dapat menyadari adanya batas-batas antar perannya sebagai pekerja maupun perannya sebagai ibu dan juga istri. Beberapa efek dan dampak yang dirasakan pada ibu yang bekerja, yaitu dapat meningkatkan perasaan kompeten dan *well being*, selain itu juga dapat memberikan efek rehabilitatif terhadap Kesehatan mental (Nieva & Gutek, 1981).

Work-life balance berhubungan erat dan berhubungan positif dengan psychological well-being hal ini sesuai dengan penelitian dari penelitian ini diteliti oleh Lestari (Lestari, 2017), Work-life balance memberikan sumbangan efektif sebesar 44,3% terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja di institusi pemerintahan Yogyakarta. Individu yang merasa kehidupan perkerjaan dan keluarganya seimbang akan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih positif. Selain itu, individu akan merasa puas dan menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya.

3. Hubungan antara Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan *Work-life Balance* dengan Kesejahteraan Psikologis

Conservation of Resources oleh Hobfoll (2011) menjelaskan bahwa hubungan dukungan sosial di tempat kerja, *work-life balance* dan kesejahteraan psikologis. *Conservation of resources theory* adalah prinsip motivasi dasar bahwa individu berusaha untuk mendapatkan dan melindungi sumber daya personal dan sumber daya sosial mereka, dan akan mengalami stress ketika keadaan mengancam atau mengakibatkan hilangnya resources ini. Resources pada penelitian ini dapat diartikan sebagai kesejahteraan psikologis.

Resources terdiri dari *resources* personal dan *resources* sosial (Hobfoll, 2011). *Resources* personal dalam penelitian ini adalah *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan usaha yang dilakukan oleh seorang individu untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalankan (Fisher dkk., 2009a). Sedangkan *resources* sosial dalam penelitian ini adalah dukungan sosial di tempat kerja. Secara naluriah, individu akan tetap terus melindungi resources yang dimiliki, bahkan akan terus memperjuangkan menpatakan *resouces*.

E. Kerangka Teoritik

Kesejahteraan psikologis merupakan salah satu kajian dalam bidang psikologi positif (Snyder & Lopez, 2002). Kesejahteraan psikologis dapat dimaknai sebagai keadaan ketika individu mampu menerima kelebihan dan kekurangan dirinya, serta mampu menjalin relasi positif dengan individu lain, mampu mengkoordinir lingkungan sesuai dengan dirinya, memiliki suatu visi hidup, dan mampu untuk tetap tumbuh dalam hidup (Ryff, 1989a). Budaya tempat kerja yang sehat, dukungan sosial, pemimpin yang menginspirasi, keseimbangan kehidupan kerja, penetapan tujuan kerja, dan otonomi kerja adalah kunci untuk memastikan kesejahteraan psikologis yang sangat baik bagi karyawan (Jaiswal & Joe, 2020).

Memperoleh dukungan sosial adalah salah satu cara dalam memperoleh tingkat kesejahteraan psikologis yang baik. Dukungan sosial adalah peran positif yang dilakukan oleh orang lain dalam bentuk sumber daya, waktu, dan inspirasi yang membantu meringankan beban sehingga masalah yang dihadapi dapat ditangani secara efektif (Smet, 1994; Fabiana, 2019). Karyawan yang menerima dukungan sosial di tempat kerja lebih cenderung mengalami kesejahteraan psikologis. Sebagai hasil dari perhatian, rekomendasi, atau kesan positif orang lain, karyawan yang didukung secara sosial akan merasa puas dan lega (Komalasari, 2010). Temuan Alza dkk (2021) juga menyebutkan dukungan sosial di tempat kerja berhubungan dengan kesejahteraan psikologis. Aspek penting dalam merawat orang di tempat kerja adalah memberi mereka

dukungan sosial. Tingkat kesejahteraan psikologis meningkat dengan jumlah dukungan sosial yang diterima di tempat kerja.

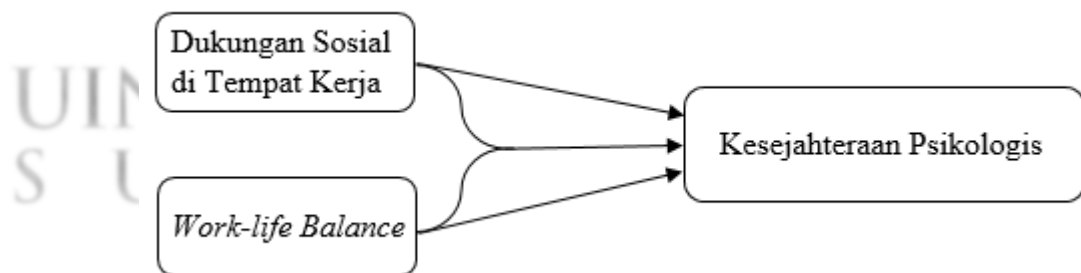
Work-life balance yang didefinisikan sebagai upaya yang harus dilakukan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara dua atau lebih peran yang dimainkan, merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis (Fisher-McAuley dkk., 2013). Keseimbangan hidup biasanya menantang bagi mereka yang bekerja. Akibatnya, keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi karyawan. Karyawan yang mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dapat mengejar hobi, menghabiskan waktu bersama teman dan keluarga, terlibat dalam pengembangan diri, berolahraga, tidur yang cukup, dan menyelesaikan kewajiban profesionalnya. Keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan psikologis saling terkait (Rahmi, 2021). Terpenuhinya *work-life balance* membuat individu mencapai kepuasan dalam hidup, kesejahteraan psikologis menjadi lebih baik.

Pada penelitian ini menggunakan teori *Conservation of Resources* oleh Hobfoll (2011) untuk menjelaskan hubungan dukungan sosial di tempat kerja, *work-life balance* dan kesejahteraan psikologis. *Conservation of resources theory* adalah prinsip motivasi dasar bahwa individu berusaha untuk mendapatkan dan melindungi sumber daya personal dan sumber daya sosial mereka, dan akan mengalami stress ketika keadaan mengancam atau

mengakibatkan hilangnya resources ini. Resources pada penelitian ini dapat diartikan sebagai kesejahteraan psikologis.

Resources terdiri dari *resources* personal dan *resources* sosial (Hobfoll, 2011). *Resources* personal dalam penelitian ini adalah work-life balance. Work-life balance merupakan usaha yang dilakukan oleh seorang individu untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalankan (Fisher dkk., 2009a). Sedangkan *resources* sosial dalam penelitian ini adalah dukungan sosial di tempat kerja. Secara naluriah, individu akan tetap terus melindungi resources yang dimiliki, bahkan akan terus memperjuangkan menpatakan *resouces*. Sejalan dengan penelitian ini bahwa individu yang memiliki resources (dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance*) akan mencapai kesejahteraan psikologis.

Gambar 1 Kerangka Teori



Gambar 1 mendefinisikan bahwa dukungan sosial di tempat kerja yang diterima oleh seorang individu dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dirinya. Seiring dukungan sosial di tempat kerja yang besar, maka akan berpengaruh besar pula terhadap kesejahteraan psikologis. Kemudian, *work-life*

balance dan kesejahteraan psikologis juga saling berpengaruh. Ketika salah satu unsur semakin tinggi pengaruhnya, maka unsur yang lain juga demikian. Adanya dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis seorang individu.

F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

1. Adanya pengaruh dari dukungan sosial di tempat kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja
2. Terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja
3. Terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti pada kajian kali ini adalah metode kuantitatif korelasional. Kuantitatif korelasional merupakan jenis penelitian yang mengukur dua variabel atau lebih (Creswell, 2014).

B. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan, dua variabel bebas (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y):

Variabel bebas (X1) : Dukungan sosial di tempat kerja

Variabel bebas (X2) : *Work-life balance*

Variabel terikat (Y) : Kesejahteraan psikologis

C. Definisi Operasional

1. Kesejahteraan psikologis

Keadaan seseorang yang memiliki rasa positif atau baik terhadap diri sendiri maupun orang lain, dapat memutuskan suatu hal, mampu menata lingkungan sesuai dengan apa yang diharapkan, mempunyai tujuan dalam menjalani kehidupan, hidup dapat lebih memiliki arti, dan mampu mengembangkan kompetensi diri.

Terdapat enam indikator yang terdapat dalam kesejahteraan psikologis yaitu, penerimaan diri, hubungan positif dengan sesama,

mandiri, penguasaan terhadap lingkungan, dan memiliki tujuan hidup (Ryff & Keyes, 1995)

2. Dukungan sosial di tempat kerja

Hubungan sosial antara seorang karyawan dengan perusahaan tempat bekerja, *supervisor*, dan rekan kerja yang membantu baik secara emosional maupun fisik.

Terdapat delapan indikator yang ada dalam dukungan sosial di tempat kerja yaitu, dukungan mengenai pekerjaan dari atasan, dukungan mengenai pekerjaan dari rekan kerja, Dukungan pekerjaan dari organisasi, dukungan dari keluarga, dukungan mengenai keluarga dari atasa, dukungan mengenai keluarga dari rekan kerja, dukungan mengenai keluarga dari organisasi, dukungan mengenai pekerjaan dari keluarga (House, 1981; Saefullah dkk., 2018)

3. *Work-life Balance*

Suatu keadaan ketika seseorang mampu mengatur urusan di antara pekerjaannya, keluarga, dan lainnya sesuai dengan proporsi masing-masing, tanpa mengacuhkan salah satunya.

Terdapat empat indikator yang ada dalam *work-life balance* yaitu, gangguan dari kehidupan pribadi, gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, kehidupan pribadi yang membangun pekerjaan, pekerjaan yang membangun kehidupan pribadi (Fisher dkk., 2009a).

D. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel

a. Populasi

Yang dimaksud dengan populasi adalah jangkauan penelitian yang di dalamnya memiliki objek maupun subjek dengan ciri tertentu, yang kemudian dipilih untuk penelitian, dikaji, lalu diambil hasil serta kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian ini merupakan mitra YL yang berada di Surabaya yang bertugas mengantarkan YL ke rumah-rumah keluarga serta lembaga yang jumlahnya tidak diketahui. Alasan pemilihan YL sebagai populasi penelitian karena YL merupakan salah satu pemberdayaan perempuan tanpa mengeksploitasi sisi feminim dan sesnsualitas yang dilakukan oleh PT. YL Indonesia Persada. Tanpa mengesampingkan peran sebagai ibu rumah tangga, salah stau syarat menjadi YL adalah sudah mendapatkan izin sumai untuk bekerja. Beberapa karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah:

1. Merupakan mitra YL yang bertugas mengantarkan YL ke rumah-rumah (YL)
2. Merupakan YL di Surabaya
3. Memiliki anak berusia dibawah 13 tahun. Usia dibawah 13 tahun dipilih karena menurut teori perkembangan Erik Erickson usia 5-12 tahun memasuki tahap *industry vs inventory*. Tahap keempat dari perkembangan ini, anak sudah menjadi lebih

kompeten dan lebih mahir dalam melaksanakan tugas perkembangan yang semakin kompleks (Maree, 2021). Dapat disimpulkan anak yang bersui diatas 13 tahun sudah merasa mampu dan sedikit demi sedikit akan tidak ketergantungan dengan ibunya.

b. Teknik Sampling

Teknik penelitian yang dilakukan terhadap analisis kali ini adalah *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* ialah metode pemerolehan sampel yang mana tidak memberi kesempatan yang sama terhadap setiap anggota populasi untuk dinilai menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling*. *Snowball sampling* merupakan suatu teknik yang ketika mengumpulkan sampel dimulai dari kecil kemudian membesar. Teknik ini digunakan karena awalnya hanya menentukan satu sampai dua orang, lalu kemudian orang tersebut akan memberi berupa panduan untuk memilih sampe lain yang dibutuhkan guna memenuhi data penelitian.

c. Sampel

Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow, karena jumlah populasi tidak diketahui. Berikut rumus (Lemeshow, 1997), yaitu:

$$n = \frac{z^2_{1-\alpha} \cdot P(1-P)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

z = skor z pada kepercayaan 9% = 1,96

p = maksimal estimasi = 0,5

d = alpha (0,06) atau sampling error = 6%

maka jumlah sampel yang akan diambil adalah

$$n = \frac{z^2_{1-\alpha} \cdot P(1-P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1-0,5)}{0,06^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,0036}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,0036}$$

$$n = 266,777 = 267$$

UIN
S U

Pada penelitian ini jumlah populasi tidak diketahui karena populasi tersebar di banyak tempat. Berdasarkan pada rumus tersebut, n diperoleh $266,777 = 267$ sehingga dalam penelitian ini paling tidak peneliti wajib mengambil data dari sampel sekurang-kurangnya 267 orang dengan taraf kepercayaan 95% dan taraf kesalah 6%

E. Instrumen Penelitian

1. Kesejahteraan Psikologis

a. Definisi Operasional

Keadaan di mana individu dapat menyeimbangkan tanggung jawab di antara tempat bekerja, keluarga, dan tanggung jawab lainnya sesuai dengan porsinya masing-masing dan tidak mengabaikan salah satunya.

b. Alat Ukur Kesejahteraan psikologis

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini diciptakan oleh Ryff (2010) yaitu *Psychologycall Well-Being Scale (PWBS)*. *Psychologycall Well-Being Scale (PWBS)* terdiri dari 18 aitem, yang setiap aitem memiliki 4 poin jawaban. Tiap jawaban memiliki rentang poin 1-4, dengan poin 4 sebagai indikasi respon menunjukkan paling

merasakan kesejahteraan psikologis. berikut *blueprint* dari *Psychologycall Well-Being Scale (PWBS)*:

Tabel 1. *Blueprint* Skala Kesejahteraan Psikologis

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	F	UF	-
Penerimaan Diri	1,2,	-	2
Hubungan Positif dengan Sesama	13	6,16	3
Otonomi	8,17	15	3
Penguasaan terhadap Lingkungan	12,18	10	3
Tujuan Hidup	3	4,5,7	4
Pertumbuhan Pribadi	9,11	14	3
	Jumlah		18

c. Validitas Skala Kesejahteraan Psikologis

Uji validitas menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Azwar (2013) validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Validitas Skala Kesejahteraan Psikologis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Validitas Skala Kesejahteraan Psikologis

Aitem	Pearson Correlation		Keterangan
	(R Hitung)	R Tabel	
Aitem 1	0,276	0,120	Valid
Aitem 2	0,641	0,120	Valid
Aitem 3	0,638	0,120	Valid
Aitem 4	0,122	0,120	Valid
Aitem 5	0,352	0,120	Valid
Aitem 6	0,467	0,120	Valid
Aitem 7	0,413	0,120	Valid
Aitem 8	0,648	0,120	Valid
Aitem 9	0,359	0,120	Valid
Aitem 10	0,521	0,120	Valid
Aitem 11	0,695	0,120	Valid
Aitem 12	0,389	0,120	Valid
Aitem 13	0,707	0,120	Valid
Aitem 14	0,505	0,120	Valid
Aitem 15	0,482	0,120	Valid
Aitem 16	0,522	0,120	Valid
Aitem 17	0,150	0,120	Valid
Aitem 18	0,278	0,120	Valid

Dasar pengambilan keputusan uji validitas Pearson adalah jika

nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid. Dapat disimpulkan pada tabel 2 bahwa aitem skala kesejahteraan psikologis semuanya valid sehingga tidak satupun aitem yang gugur.

d. Reliabilitas Skala Kesejahteraan Psikologis

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan, yang ditunjukkan dengan taraf konsistensi bila dilakukan pengukuran berulang kali dengan gejala yang sama dengan skala yang sama. Reliabel

sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat [ada tabel berikut:

Tabel 3. Reliabilitas Skala Kesejahteraan Psikologis

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	18

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Dari tabel 3 didapatkan $0,710 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa skala kesejahteraan psikologis dapat digunakan untuk penelitian.

2. Dukungan Sosial di Tempat Kerja

a. Definisi Operasional

Kaitan sosial antara seorang karyawan dengan perusahaan tempat bekerja, supervisor, rekan kerja yang membantu baik secara emosional maupun fisik.

b. Alat Ukur

Dukungan sosial di tempat bekerja dapat diukur melalui alat ukur yang menggunakan teori pengembangan (House, 1981) yang dikembangkan oleh (Boyar dkk., 2014). House (1981) berpendapat bahwasanya dukungan lingkungan sosial terdiri dari empat aspek, yaitu instrumental, informasi, emosi, dan penghargaan. Aspek emotional dan instrumental menjadi aspek yang paling relevan di bidang keluarga dan kerja (King dkk., 1995). Skala ini bernama *Work/family Social Support Measure* yang terdiri dari 52 aitem tiap aitem memiliki 4 poin jawaban. Tiap jawaban memiliki rentang poin 1-4, dengan poin 4 sebagai indikasi respon menunjukkan paling mendapatkan dukungan sosial di tempat kerja. Berikut *blueprint* dari *Work/family Social Support Measure*:

Tabel 4. Skala Dukungan Sosial di Tempat Kerja

Dimensi	Nomor Aitem		Jumlah
	F	UF	
<i>Work-related support from your supervisor</i>	1,2		2
<i>Work-related support from your coworkers</i>	3,4		2
<i>Work-related support from your organization</i>	5,6		2
<i>Support received from family members</i>	7,8		2
<i>Family-related support from my supervisor</i>	9,10		2
<i>Family-related support from my coworkers</i>	11,12		2
<i>Family-related support from my organization</i>	13,14		

<i>Work related support from family members</i>	15,16	2
Jumlah		16

Validitas Skala Dukungan Sosial di Tempat Kerja

Uji validitas menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Azwar (2013) validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Validitas Skala Kesejahteraan Psikologis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Validitas Skala Dukungan Sosial di Tempat Kerja

Aitem	Pearson Correlation		Keterangan
	(R Hitung)	R Tabel	
Aitem 1	0,808	0,120	Valid
Aitem 2	0,729	0,120	Valid
Aitem 3	0,827	0,120	Valid
Aitem 4	0,806	0,120	Valid
Aitem 5	0,754	0,120	Valid
Aitem 6	0,840	0,120	Valid
Aitem 7	0,782	0,120	Valid
Aitem 8	0,356	0,120	Valid

Aitem 9	0,524	0,120	Valid
Aitem 10	0,690	0,120	Valid
Aitem 11	0,550	0,120	Valid
Aitem 12	0,287	0,120	Valid
Aitem 13	0,746	0,120	Valid
Aitem 14	0,432	0,120	Valid
Aitem 15	0,558	0,120	Valid
Aitem 16	0,681	0,120	Valid

Dasar pengambilan keputusan uji validitas Pearson adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid. Dapat disimpulkan pada tabel 5 bahwa aitem skala kesejahteraan psikologis semuanya valid sehingga tidak satupun aitem yang gugur.

Reliabilitas Skala Dukungan Sosial di Tempat Kerja

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan, yang ditunjukkan dengan taraf konsistensi bila dilakukan pengukuran berulang kali dengan gejala yang sama dengan skala yang sama. Reliabel sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat [ada tabel berikut:

Tabel 6. Reliabilitas Skala Dukungan Sosial di Tempat Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	16

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Dari tabel 3 didapatkan hasil 0,825 > 0,6 yang berarti dapat disimpulkan bahwa skala dukungan sosial di tempat kerja dapat digunakan untuk penelitian.

3. *Work-life Balance*

a. Definisi Operasional

Keadaan ketika seseorang mampu mengkoordinir dan meluangkan waktu di antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan rumah tangga, dan tanggung jawab lainnya sesuai porsi masing-masing dan tidak mengabaikan salah satunya.

b. Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* dalam penelitian ini diciptakan oleh Fisher dkk (2009b) yaitu *Work-life Balance Scale (WLBS)*. *Work-life Balance Scale (WLBS)* terdiri dari 22 aitem, yang setiap aitem memiliki 4 poin jawaban. Tiap jawaban memiliki rentang poin 1-4, dengan poin 4 sebagai indikasi respon menunjukkan paling merasakan *work-life balance*.

Berikut *blueprint* dari *Work-life Balance Scale (WLBS)*. *Work-life Balance Scale (WLBS)*:

Tabel 7. Skala Work-life Balance

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	F	UF	
<i>Work Interference with Personal Life</i>	17,19	1,2,3,4,5	7
<i>Personal Life Interference with Work</i>	20	6,7,8,9,10	6
<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	13	14,18,21	4
<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	11,12	15,16,22	5
Jumlah			22

Validitas *Work-life Balance*

Uji validitas menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Azwar (2013) validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Validitas Skala Kesejahteraan Psikologis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Validitas Skala Work-life Balance

Aitem	Pearson Correlation		Keterangan
	(R Hitung)	R Tabel	
Aitem 1	0,256	0,120	Valid
Aitem 2	0,493	0,120	Valid
Aitem 3	0,598	0,120	Valid
Aitem 4	0,181	0,120	Valid
Aitem 5	0,658	0,120	Valid
Aitem 6	0,262	0,120	Valid
Aitem 7	0,665	0,120	Valid
Aitem 8	0,311	0,120	Valid
Aitem 9	0,729	0,120	Valid
Aitem 10	0,203	0,120	Valid
Aitem 11	0,150	0,120	Valid
Aitem 12	0,362	0,120	Valid
Aitem 13	0,622	0,120	Valid
Aitem 14	0,426	0,120	Valid
Aitem 15	0,285	0,120	Valid
Aitem 16	0,693	0,120	Valid
Aitem 17	0,392	0,120	Valid
Aitem 18	0,367	0,120	Valid
Aitem 19	0,268	0,121	Valid
Aitem 20	0,318	0,122	Valid
Aitem 21	0,234	0,123	Valid
Aitem 22	0,144	0,124	Valid

Dasar pengambilan keputusan uji validitas Pearson adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid. Dapat disimpulkan pada tabel 5 bahwa aitem skala kesejahteraan psikologis semuanya valid sehingga tidak satupun aitem yang gugur.

Reliabilitas Skala *Work-life Balance*

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan, yang ditunjukkan dengan taraf konsistensi bila dilakukan pengukuran berulang kali dengan gejala yang sama dengan skala yang sama. Reliabel sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat [ada tabel berikut:

Tabel 9. Reliabilitas Skala *Work-life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.675	22

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Dari tabel 3 ddiapatkan $0,675 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa skala *work-life balance* dapat digunakan untuk penelitian

G. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Berikut merupakan hasil perhitungan Uji Kolmogorov Smirnov:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		267
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,37209912
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,063
	Negative	-,137
Test Statistic		,774
Asymp. Sig. (2-tailed)		,558 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dengan mengambil parameter nilai probabilitas (sig) sebagai acuan, jika nilai probabilitas (sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal. Nilai probabilitas (sig) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2017). Berdasarkan pada tabel, didapati hasil sigfikansi 0,558 > 0,05. Maka dari hasil tersebut dapat dikatakan data berdistribusi normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk melihat apakah varian dari residual berbeda dengan pengamatan lainnya (Ghozali, 2011). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Berikut merupakan hasil uji Glejser

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,844	1,841		8,606	,000
	Dukungan Sosial di Tempat kerja	-,057	,017	-,196	-1,306	,108

Work-life Balance	-,152	,027	-,334	-,652	,418
----------------------	-------	------	-------	-------	------

Dasar pengambilan keputusan pada uji glejser yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas (Gunawan, 2016). Pada tabel diatas nilai signifikansi variabel dukungan sosial di tempat kerja adalah 0,108, dimana $0,108 > 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada variabel *work-life balance* memiliki nilai signifikansi 0,418, dimana $0,418 > 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan guna dapat melihat bagaimana model regresi dalam menemukan hubungan antar variabel yang independen. Untuk mengujinya dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor dan Toleransi, kriteria VIP $> 10,00$ dan nilai Toleransi $< 0,10$ maka terjadi masalah multikolinieritas, namun jika VIP $< 10,00$ dan nilai Toleransi $> 0,10$ hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas (Gunawan, 2016). Berikut hasil perhitungan uji multikolinieritas:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22,097	3,210		6,883	,000		
	Dukungan Sosial di Tempat kerja	,382	,030	,589	12,803	,000	,870	1,150
	Work-life Balance	,251	,047	,247	5,364	,000	,870	1,150

Berdasarkan tabel 6 maka didapati nilai tolerance 0,870 yang artinya nilai $0,870 \geq 0,10$. Variance inflation factor (VIF) berdasarkan tabel 18 adalah 1,150 yang artinya $VIF \leq 10$. Maka dapat disimpulkan variabel independent terhindar dari multikolinearitas.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Peneliti mulai melakukan penelitian terlebih dahulu menganalisis fenomena di lingkungan peneliti. Peneliti juga melakukan observasi dan wawancara kepada individu yang terlibat dengan fokus penelitian. Setelah fokus penelitian diputuskan, dilanjutkan mengidentifikasi masalah yang kemudian dikonsultasikan kepada dosen pembimbing untuk dibahas lebih lanjut. Pengambilan fokus penelitian ditetapkan pada psikologi positif pada industry dan organisasi.

Penelitian ini dilanjutkan dengan pembuatan latar belakang yang berisi data dan juga fenomena fokus penelitian yang menggambarkan alasan penelitian ini harus dilanjutkan. Setelah adanya persetujuan latar belakang yang telah dibuat, penelitian dilanjutkan dengan pembuatan proposal skripsi. Proposal skripsi dibuat dengan arahan langsung dari dosen pembimbing dan disetujui. Proposal skripsi yang sudah disetujui tersebut, dilanjutkan dengan adanya Seminar proposal yang dilakukan pada tanggal 19 Desember 2022.

Pada seminar proposal terdapat masukan yang disampaikan oleh dosen penguji serta dosen pemimbing. Terdapat revisi pada penelitian dilakukan

dengan pengarahan dan persetujuan dosen pembimbing. Setelah melakukan revisi proposal, dilanjutkan dengan adanya penyebaran data. Penyebaran data dilakukan setelah adanya konfirmasi dari dosen pembimbing. Penyebaran data dimulai pada tanggal 24 Desember 2022 yang berakhir pada tanggal 11 Desember 2022. Proses pengambilan data dilakukan secara online menggunakan *Google Form*. Penelitian dilanjutkan dengan analisis data menggunakan software SPSS for Windows. Pada tahapan terakhir, penyusunan dan penulisan laporan penelitian skripsi dilakukan sesuai dengan buku panduan penulisan skripsi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Sunan Ampoel Surabaya.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Subjek

Pada penelitian ini didapatkan subjek sejumlah 267 ibu yang bekerja sebagai YL di Surabaya. Rincian usia subjek akan dijelaskan dengan adanya data demografi berikut:

Tabel 13. Tabel Deskripsi Subjek

Usia	Jumlah	Persentase
26-35	165	62%
36-45	102	38%

Berdasarkan tabel 7 diatas, Kategori umur mengacu pada (Kemkes, 2014) yaitu 26-35 sebagai dewasa awal dan 36-45 sebagai dewasa akhir. Data menunjukkan subjek yang berusia 26-36 tahun

sejumlah 165 orang dengan persentase 62%. Subjek yang berusia 36-45 tahun berjumlah 102 orang dengan persentase 38%. Berikut tabel statistic deskriptif mean

b. Deskripsi Data

Pada penelitian ini subjek berjumlah 267 dengan kriteria yang ada. Data yang telah diporeloh dilakukan uji deskripsi data terlebih dahulu sebelum uji hipotesisi dilakukan. Uji deskripsi data dilakukan untk mengetahui penjabaran dari jumlah subjek (N), nilai minimal (Min.), nilai maksimal (Max.), nilai rata-rata (Mean, dan standar deviasi (Std. Deviation). Berikut adalah rincian data subjek akan dijelaskan dengan adanya data demografi berikut:

Tabel 14. Deskripsi Data

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Kesejahteraan Psikologis	267	49	68	60,3	3,4
Dukungan Sosial di Tempat Kerja	267	43	60	51,9	5,3
<i>Work-life Balance</i>	267	65	80	73	3,3

Berdasarkan data subjek yang telah disajikan, variabel fokus penelitian yakni kesejahteraan psikologis menunjukkan angka minimal 49 dengan angka maksimal 68 dengan mean atau rata rata 60,3 dan angka *standart deviation* 3,4. Pada variabel dukungan sosial di tempat kerja menunjukkan angka minimal 43 dengan angka

maksimal 60 dengan mean atau rata rata 51,9 dan angka *standart deviation* 5,3. Pada variabel *work-life balance* menunjukkan angka minimal 65 dengan angka maksimal 80 dengan mean atau rata rata 73 dan angka *standart deviation* 3,3.

Analisis data yang dilakukan juga menunjukkan hasil pada bebrapa pengkategorian yang ditunjukkan pada kategori *interval* berikut:

Tabel 15. Rumus Kategori

Rumus Kategori Skor	Kategori
$X \leq M - 1SD$	Rendah
$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$	Sedang
$M + 1SD \leq X$	Tinggi

Keterangan:

X = Skor Subjek

M = Mena/Rata-raya

SD = Standart Deviasi

Berdasarkan rumus dan tabel perhitungan yang telah disajikan, analisis data subjek dibagi menjadi beberapa kategorisasi interval yang menghasilkan skor berikut:

Tabel 16. Analisis Kategori Subjek

Variabel	Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Kesejahteraan	Rendah	$X \leq 56$	30	11%
Psikologis	Sedang	$56 \leq X \leq 63$	160	60%

	Tinggi	$X \geq 63$	77	29%
Dukungan Sosial di tempat Kerja	Rendah	$X \leq 45$	48	18%
	Sedang	$45 \leq X \leq 56$	128	48%
	Tinggi	$X \geq 56$	91	34%
<i>Work-life Balance</i>	Rendah	$X \leq 69$	24	9%
	Sedang	$69 \leq X \leq 75$	124	46%
	Tinggi	$X \geq 75$	119	45%

Berdasarkan data subjek yang telah disajikan, pada variabel kesejahteraan psikologis dengan kategorisasi rendah menunjukkan 30 responden dengan persentase 11% dari keseluruhan responden, kategorisasi sedang menunjukkan 160 responden dengan persentase 60%, kategorisasi tinggi menunjukkan 77 responden dengan persentase 29%. Pada variabel dukungan sosial di tempat kerja dengan kategorisasi rendah menunjukkan 48 responden dengan persentase 18% dari keseluruhan responden, kategorisasi sedang menunjukkan 128 responden dengan persentase 48%, kategorisasi tinggi menunjukkan 91 responden dengan persentase 34%. Pada variabel *work-life balance* dengan kategorisasi rendah menunjukkan 24 responden dengan persentase 9% dari keseluruhan responden, kategorisasi sedang menunjukkan 124 responden dengan persentase 46%, kategorisasi tinggi menunjukkan 119 responden dengan persentase 45%.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Pengujian hipotesis Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam Uji T adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$, atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 17. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.477	3.274		14.196	.000
	Dukungan Sosial di Tempat Kerja	.391	.073	.398	5.364	.000
	Work-life Balance	.358	.047	.341	2.226	.041

a. Dependent Variable: Kesejahteraan psikologis

Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan pada variabel dukungan sosial di tempat kerja didapati bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yakni $5,364 > 1,969$. Hal ini berarti dukungan sosial di tempat kerja mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Pada variabel *work-life balance* didapati nilai signifikansi $0,041 > 0,05$ dan nilai t hitung

> t tabel yakni $2,226 > 1,969$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Adapun T tabel yang digunakan didapat dari rumus berikut:

$$T \text{ tabel} = t(\alpha/2 ; n - k - 1)$$

Keterangan

α = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Adapun hasil dari perbandingan t tabel yang dilakukan pada kedua variabel independent, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. Rumus T Tabel

Variabel	Rumus	T tabel	T hitung	Keterangan
Dukungan Sosial di Tempat Kerja	$t(\alpha/2 ; n - k - 1)$ $t(0,05/2 ; 267 - 2 - 1)$	1,969	5,364	Hipotesis Diterima
<i>Work-life Balance</i>	$t(\alpha/2 ; n - k - 1)$ $t(0,05/2 ; 267 - 2 - 1)$	1,969	2,226	Hipotesis Diterima

- a. Hipotesis 1: berdasarkan hasil uji T didapatkan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yakni $5,364 > 1,969$ dengan nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi dukungan sosial di tempat kerja maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis individu.

- b. Hipotesis 2: berdasarkan hasil uji T didapatkan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yakni $52,226 > 1,969$ dengan nilai signifikansi 2,226. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi *work-life balance* maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis individu.

2. Uji F

Pengujian hipotesis Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji F jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Tabel 19. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640.423	2	320.212	36.323	.000 ^b
	Residual	2327.337	264	8.816		
	Total	2967.760	266			

a. Dependent Variable: Kesejahteraan psikologis

b. Predictors: (Constant), Work-life Balance, Dukungan Sosial di Tempat Kerja

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan pada variabel dukungan sosial di tempat kerja didapati nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$

tabel yakni $36,323 > 3,029$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis.

Adapun F tabel yang digunakan didapat dari rumus berikut:

$$F \text{ tabel} = F(k ; n - k)$$

Keterangan

α = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Adapun hasil dari perhitungan F tabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Rumus F Tabel

Rumus	F tabel	F hitung	Keterangan
F (k ; n - k)	36,323	3,029	Hipotesis diterima
F (2 ; 265)			

3. Analisis Koefisien Determinan (R)

Analisis koefisien determinan dilakukan untuk mengetahui besaran persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. adapun perhitungan hasil koefisien determinan (*R square*) yang menggambarkan besarnya nilai sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Tabel 21. Hasil Analisis Koefisien Determinan®

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.513	2.38107	1.988

- a. Predictors: (Constant), Work-life Balance, Dukungan Sosial di Tempat Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 21 diperoleh hasil *R square* sebesar 0,513 yang artinya variabel dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* memberi pengaruh sebesar 51% terhadap kesejahteraan psikologis. Adapun sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, hipotesis diterima sehingga diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja.

Berdasarkan hasil regresi dan perhitungan sumbangan efektif masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), maka dapat diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 22. Sumbangan Efektif Variabel Bebas

Variabel	Sumbangan Efektif (SE)
Dukungan Sosial di Tempat Kerja	39,9%
<i>Work-life Balance</i>	11,4%
Total	51,3%

Pada tabel 22 memperlihatkan bahwa sumbangan efektif terbesar terhadap kesejahteraan psikologis adalah dukungan sosial senilai 39,9%, selanjutnya *work-life balance* senilai 11,4%. Hal tersebut sesuai dengan jawaban subjek pada kuesioner yakni dukungan sosial yang didapatkan dari perusahaan, *supervisor*, rekan kerja, dan keluarga lebih dirasakan oleh subjek. Perhitungan sumbangan efektif variabel bebas didapatkan menggunakan rumus berikut:

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

Tabel 23 Tabel Koefisien Korelasi

		Coefficients ^a					Correlations		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients					
		B	Error Std.	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
Model	(Constant)	22.097	3.210		6.883	.000			
	Dukungan Sosial di Tempat Kerja	.382	.030	.589	12.803	.000	.679	.619	.550
	<i>Work-life Balance</i>	.251	.047	.247	5.364	.000	.460	.313	.230

C. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji secara empiric apakah terdapat korelasi antara kesejahteraan psikologis dengan dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance*. Pada pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian dengan melakukan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan pada variabel dukungan sosial di tempat kerja didapati bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yakni $5,364 > 1,969$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja terhadap kesejahteraan psikologis.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan dukungan sosial dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis. Temuan (Indriani & Sugiasih, 2017) menyebutkan semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh individu, maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dirasakan. Sejalan dengan penelitian dari (Srimulyani dkk., 2020) yang menyebutkan bahwa dukungan sosial terbukti memengaruhi secara positif signifikan terhadap kesejahteraan psikologis.

Dukungan sosial di tempat kerja berasal dari organisasi, *supervisor*, rekan kerja dan keluarga (Ernst dkk., 2017). Dukungan sosial di tempat kerja dapat memberikan *well-being* seseorang, dan dapat berda mpak pada tingkat depresi seseorang (Faradinna, 2019). Dukungan sosial di tempat kerja merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang terdekat berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan

instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial (Saefullah dkk., 2018). Dukungan sosial di tempat kerja membuat individu merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya.

Adanya peran dukungan sosial di tempat kerja tidak terlepas dari teori Conservation of Resources (Hobfoll, 2011). Individu menggunakan sumber daya yang tersedia di daerah tersebut untuk membantu mengembangkan dan memperoleh lebih banyak sumber daya. Partisipasi individu dalam pekerjaan memungkinkan mendapat dukungan dari atasan yang dapat digunakan untuk membentuk kehidupan individu dalam kesesuaian pekerjaan dan keluarga. Dengan dukungan *supervisor*, sumber daya psikologis seperti kepercayaan diri dapat diperluas, yang saling meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan individu baik di tempat kerja maupun di keluarga (Ervinadi dkk., 2020).

Dukungan sosial di tempat kerja berasal dari organisasi, *supervisor*, rekan kerja dan keluarga (Boyar dkk., 2014). Pada penelitian ini mayoritas responden mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja. Hal ini dapat terlihat pada hasil tabulasi kuesioner yang telah disajikan kepada responden. Hal ini dapat dilihat pada tabel hasil kuesioner yang disajikan kepada responden. Rekan kerja bersedia mendengarkan masalah terkait pekerjaan dan berbagai informasi pekerjaan satu sama lain. Hal ini sesuai dengan penelitian Lusianingrum (2020). Dukungan dari rekan kerja didefinisikan sebagai kualitas yang baik atau perhatian yang memberikan informasi instrumental yang

emosioanl saat dibutuhkan dan membantu mengatasi masalah pekerjaan yang penuh tekanan. Rekan kerja sebagai sumber dukungan sosial yang penting di tempat kerja, terutama saat karyawan menghadapi tugas yang sulit atau saat ada kerja yang mengahruskan kerja sama dengan rekan kerja (Amarneh dkk., 2018)

Berdasarkan hasil uji T pada variabel *work-life balance* diperoleh nilai signifikansi $0,041 > 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yakni $2,226 > 1,969$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan *work-life balance* dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis. Temuan oleh Rejeki dkk. (2021) bahwa *work-life balance* berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan yang bekerja pada new normal. Sebagai seorang wanita yang memiliki dua peran, bekerja dan menjadi ibu rumah tangga, terutama di masa pandemi yang banyak wanita yang kehilangan pekerjaan, akibat stress beradaptasi dengan situasi baru. Ketika ibu yang bekerja dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja maka akan menguntungkan banyak pihak, di tempat kerja akan menghasilkan kinerja yang baik (Rosita et al., 2022)

Work-life balance tidak terlepas dari teori Conservation of Resources (Hobfoll, 2011). Menurut teori Conservation of Resources, individu berusaha untuk memperoleh dan melindungi sumber daya pribadi dan sumber daya sosial mereka, dan mengalami stress ketika keadaan mengancam atau mengakibatkan

hilangnya sumber daya ini. Sumber daya disini berarti energi dan waktu yang digunakan untuk memenuhi peran dalam kehidupan dan pekerjaan. Setiap individu memiliki sumber daya yang terbatas untuk digunakan. Jika salah satu peran membutuhkan waktu dan energy, individu tersebut menjadi lebih sensitif karena kehilangan sumber daya (Bello & Tanko, 2020). Hal ini berdampak negatif pada kesejahteraan individu, karena salah satu peran menghabiskan sumber daya. Individu secara naluriah akan tetap terus melindungi sumber daya, salah satunya dengan cara menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja.

Berdasarkan uji F, didapatkan f hitung $>$ f tabel dengan nilai $36,323 > 3,029$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Berdasarkan uji koefisien determinan R^2 sebesar $0,216$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* memberi pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis sebesar 51% . Sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Adapun variabel dukungan sosial di tempat kerja berpengaruh $39,9\%$ terhadap kesejahteraan psikologis dan variabel *work-life balance* berpengaruh sebesar $11,4\%$ terhadap kesejahteraan psikologis.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori *conservation of resources* (Hobfoll, 2011). Teori *Conservation of resources* adalah prinsip motivasi dasar

yang menyatakan bahwa individu berusaha untuk memperoleh dan melindungi sumber daya pribadi dan sosial mereka, dan mengalami stress ketika keadaan mengancam atau mengakibatkan hilangnya sumber daya tersebut. Resources pada penelitian ini dapat diartikan sebagai kesejahteraan psikologis. *Resources* terdiri dari *resources* personal dan *resources* sosial (Hobfoll, 2011). *Resources* personal dalam penelitian ini adalah *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan usaha yang dilakukan oleh seorang individu untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalankan (Fisher dkk., 2009a). Sedangkan *resources* sosial dalam penelitian ini adalah dukungan sosial di tempat kerja.

Dari keseluruhan jumlah responden, terdapat 30 orang memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah, 160 orang memiliki kesejahteraan psikologis sedang, dan 77 orang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi. Jumlah responden kesejahteraan psikologis pada tingkat sedang dan tinggi lebih banyak daripada jumlah responden yang memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Hal ini sesuai dengan temuan (Apsaryanthi & Lestari, 2017) bahwa ibu yang bekerja memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi dibandingkan dengan ibu rumah tangga. Wanita yang bekerja merasa lebih bahagia dan memiliki penyesuaian diri yang lebih baik daripada wanita yang tidak bekerja. Wanita yang bekerja akan memiliki kesempatan untuk belajar dari berbagai situasi yang harus dihadapi, termasuk adanya tantangan-tantangan dalam pekerjaannya dan akan memperoleh kesenangan saat mampu mencapai

tujuan jangka panjang dalam pekerjaan (Ahrens, 2017). Adanya proses belajar dalam menjalankan peran ganda pada ibu bekerja akan memengaruhi tingkat pertumbuhan pribadi dan kemampuan untuk mengatasi berbagai situasi atau tugas, baik tugas rumah tangga maupun pekerjaan juga akan memengaruhi tingkat penguasaan lingkungan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Merujuk pada hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja secara parsial terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja
2. Terdapat pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja
3. Terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* secara simultan terhadap kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja

B. Saran

Penelitian berfokus pada dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* dengan kesejahteraan psikologis. Pada hasil penelitian didapatkan hasil terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti dapat menarik saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Pada penelitian ini terdapat pengaruh dukungan sosial di tempat kerja terhadap kesejahteraan psikologis, maka perlu diperjatkan mengenai dukungan sosial di tempat kerja yang berupa dukungan organisasi, dukungan dari atasan, dukungan rekan kerja. Perusahaan perlu memberikan

dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dan informasi kepada ibu yang bekerja sehingga nantinya kesejahteraan psikologis akan lebih dirasakan.

Terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis, maka perusahaan perlu memperhatikan jam kerja pada karyawan terutama pada karyawan yang berperan ganda. Hal ini dikarenakan ibu yang bekerja memiliki dua peran yakni sebagai karyawan dan menjadi ibu rumah tangga

2. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yang diantaranya adalah dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance*, serta menggunakan 1 variabel independen yaitu kesejahteraan psikologis. Peneliti hanya mencari ada atau tidaknya pengaruh antara dukungan sosial di tempat kerja dan *work-life balance* dengan kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja. Saran untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai kontribusi dari faktor-faktor lain dari variabel dependen. Peneliti selanjutnya juga dapat memastikan jumlah populasi penelitian pada satu perusahaan untuk memastikan wilayah penelitian yang akan diteliti.

Daftar Pustaka

- Agustin, I., & Maryam, E. W. (2021). Well-Being Workplace for Pt X Employees in Sidoarjo. *Academia Open*, 6, 1–11. <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2195>
- Ahadiyanto, N. (2020). Hubungan Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Dengan Tingkat Kesejahteraan Psikologis Narapidana. *Jurnal Al-Hikmah*, 18(1), 117–130. <https://doi.org/10.35719/alhikmah.v18i1.26>
- Ahmed, J. S. (2022). *Workplace Social Support in Coronatime as a Moderator Between Leader – Subordinate Fit and Entrepreneurial Behaviour*. 05(02), 110–135.
- Alza, N., Armalita, R., & Puspasari, D. (2021). The relationship between social support and psychological well-being of college students during Covid-19 pandemic. *International Journal of Research in Counseling and Education*, 5(1), 79. <https://doi.org/10.24036/00445za0002>
- Amarneh, B. H., Al-Rub, R. F. A., & Al-Rub, N. F. A. (2018). Coworkers' support and job performance among nurses in Jordian hospitals. *Journal of Research in Nursing*, 15, 391–401.
- Apsaryanthi, N. L. K., & Lestari, M. D. (2017). Perbedaan Tingkat Psychological Well-Being Pada Ibu Rumah Tangga Dengan Ibu Bekerja Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 110–117. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i01.p12>
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Bello, Z., & Tanko, G. I. (2020). Review of Work-Life Balance Theories GATR Global Journal of Business and Social Science Review Review of Work-Life Balance Theories. *GATR Global Journal of Business and Social Science*, 4(January), 217–227. [https://doi.org/10.35609/gjbsr.2020.8.4\(3\)CITATIONS](https://doi.org/10.35609/gjbsr.2020.8.4(3)CITATIONS)
- Boyar, S. L., Campbell, N. S., Mosley, D. C., & Carson, C. M. (2014). Development of a work/family social support measure. *Journal of Managerial Psychology*, 29(7), 901–920. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0189>
- Bradburn, N. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being* (1st ed.). ALDINE PUBLISHING COMPANY.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *The American Psychologist*, 31(2), 117–124. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.31.2.117>
- Chou, P. (2015). The Effects of Workplace Social Support on Employee's Subjective Well-Being. *European Journal of Business and Management Online*, 7(6), 2222–2839.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Cutrona, C. E., & Russell, D. W. (1987). The provision of social relationships and adaptation to stress. *Advances in Personal Relationship*, 1, 36–37.

- de Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P. P., Dollard, M. F., Landeweerd, J. A., & Nijhuis, F. J. (2001). Testing Reciprocal Relationship Between Job Characteristics and Psychological well-being: A cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 29–46.
- Dirfa, Y. N., & Ari Prasetya, B. E. (2019). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Psychological Well-Being Pada Dosen Wanita Di Perguruan Tinggi Salatiga. *Jurnal Psikohumanika*, 11(2), 151–169.
<https://doi.org/10.31001/j.psi.v11i2.699>
- Erlina, M. (2021). Kesejahteraan Psikologis Pada Istri Nelayan Di Kelurahan Marunda Kecamatan Cilincing Jakarta Utara. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan ...*, 10(1), 58–71.
<https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/psikologi/article/download/754/713>
- Ernst, K. E., Pichler, S., & Hammer, B. L. (2017). WORKPLACE SOCIAL SUPPORT AND WORK–FAMILY CONFLICT: A META-ANALYSIS CLARIFYING THE INFLUENCE OF GENERAL AND WORK–FAMILY-SPECIFIC SUPERVISOR AND ORGANIZATIONAL SUPPORT. *Personnel Psychology*, 64(11), 289–313.
- Ervinadi, M. S., Artiawati, A., & Muttaqin, D. (2020). Peran Core Self-Evaluation dan Dukungan Atasan terhadap Pengayaan Kerja Keluarga. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 19–30. <https://doi.org/10.15575/psy.v7i1.4349>
- Eva, N., Shanti, P., Hidayah, N., & Bisri, M. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa dengan Religiusitas sebagai Moderator. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 5(3), 122–131.
<https://doi.org/10.17977/um001v5i32020p122>
- Fabiana, M. F. (2019). *Hubungan Dukungan Sosial dengan Optimisme*.
- Faradina, S. (2019). Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Memprediksi Minat Berwirausaha pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 14(2).
- Farradina, S., Halim, F. W., & Sulaiman, W. S. W. (2019). The effects of positive spillover and work-family conflict on female academics' psychological well-being. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 129.
<https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.3522>
- Findler, L., Wind, L., & Mor Barak, M. E. (2007). The challenge of workforce management in a global society: Modeling the relationship between diversity, inclusion, organizational culture, and employee well-being, job satisfaction and organizational commitment. *Administration in Social Work*, 31(3), 63–94.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin J. (2013). Modeling The Relationship between work-life balance and organizational outcomes. *Paper Presented at The Annual Conference of The Society for Industrial Organisational Psychology*, 1–26.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/e518712013-236>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009a). Beyond Work and Family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009b). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Frisdayanti, D. O., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Psychological Well-Being Pada Karyawan Work From Home. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM), 1*(2), 1457–1461.
<https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.30272>
- Ghonyah, Z., & Savira, S. I. (2017). Gambaran Psychological Well Being pada Perempuan yang Memiliki Anak Down Syndrome Gambaran Psychological Well Being pada Perempuan yang Memiliki Anak Down Syndrome Siti Ina Savira. *Character, 3*(2), 1–8.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress, 15*(3), 214–226.
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In *Handbook of occupational health psychology* (pp. 183–265).
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2004). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived., January*, 205–224.
<https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Hobfoll, S. E. (2011). *The Influence of Culture, Community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory applied Psychology. 50*(3). <https://doi.org/337-421>
- House, J. S. (1981). *Measurement and Concepts of Social Support*. Academic Stress.
- Hudson. (2005a). *E-book the Case for Work-life balance: Closing the Gap between policy and Practice*.
- Hudson. (2005b). *The Case for Work-Life Balance. The Case for Work-life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Hudson. (2005c). *The case for Work-life balance*. Hudson Highland Group.
- ILO. (n.d.). *Workplace well-being*. Retrieved October 8, 2022, from https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm
- ILO. (2022). *Workplace Well Being*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm
- Indriani, D., & Sugiasih, I. (2017). Dukungan Sosial Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawati Pt . Sc Enterprises Semarang.

- Jurnal Proyeksi*, 11(1), 46–54.
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Mediapsi*, 02(02), 38–45.
<https://doi.org/10.21776/ub.mps.2016.002.02.6>
- Jain, S., & Nair, S. K. (2013). Research on work-family balance: A review. *Business Perspectiveness and Research*, 2(1), 43–58.
- Jaiswal, A., & Joe, A. S. J. (2020). What Comprises Well-being at Workplace? A Qualitative Inquiry Among Service Sector Employees in India. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 9(3), 330–342.
<https://doi.org/10.1177/2277977920958508>
- JawaPos.com. (2021). *Masa Pandemi, Manfaat Kesejahteraan masih Jadi Kekhawatiran Karyawan*. <https://www.jawapos.com/bersama-lawan-covid-19/26/11/2021/masa-pandemi-manfaat-kesejahteraan-masih-jadi-kekhawatiran-karyawan/>
- Kaniasty, K., & Norris, F. H. (2009). *Distinctions That Matter: Received Social Support, Perceived Social Support, and Social Embeddedness after Disasters* (pp. 175–200). Cambridge University Press.
- Kemenpppa. (2022). *G20 EMPOWER : PENINGKATAN TENAGA KERJA PEREMPUAN DUKUNG PERTUMBUHAN EKONOMI NEGARA*. Rabu, 30 Maret. <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/3817/g20-empower-peningkatan-tenaga-kerja-perempuan-dukung-pertumbuhan-ekonomi-negara>
- Kemkes. (2014). *Situasi dan Analisa Lanjut usia*. <https://www.kemkes.go.id/article/view/14010200005/situasi-dan-analisis-lanjut-usia.html>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: a new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 235–258.
- Koenig, H., Kvale, J., & Ferrel, C. (1988). Religion and Well-being in later Life. *The Gerontologist*, 18–28.
- Komalasari, K. (2010). *Pembelajaran Kontekstual: Konsep dan Aplikasi*. Rafika Aditama.
- Kurniawan, S. R., & Eva, N. (2020). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa Rantau. *Prosiding Smeinar Nasional Dan Call Paper (Psikologi Positif Menuju Mental Wellness)*.
- Lah Lo-oh, J., & Bate-Arrah Ayuk, E. (2018). Social Support and the Psychological Well-being of Academically Stressed Students in the University of Buea. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 27(4), 1–9.
<https://doi.org/10.9734/jesbs/2018/v27i415916>
- Lemeshow, S. (1997). *Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan*. Gajah Mada

- University Press.
- Lestari, A. A. (2017). *HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA IBU BEEKRJA DI INSTITUSI PEMERINTAHAN YOGYAKARTA*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Lusianingrum, F. P. W., Affifatusholihah, L., & Fadhilah, F. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1261>
- Maree, J. G. (2021). The psychosocial development theory of Erik Erikson: critical overview. *Early Child Development and Care*, 191(7–8), 1107–1121. <https://doi.org/10.1080/03004430.2020.1845163>
- Masdin, N. (2021). *HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA WANITA BEEKRJA DI PT X*. Universitas Hasanuddin.
- Michael, T. F., Beth, A. H., & Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 91, 57–80.
- Muslichah, nur I. dan K. H. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Nieva, V. F., & Gutek. (1981). *Women and Work: A Psychological Perspective*. Praeger Publishing.
- Noviantoro, I., & Saloom, G. (2019). The Effect of Self-Esteem, Optimism, and Social Support toward Psychological Well-Being among Honorary Teachers of State Primary Schools in Serang District. *Dialog*, 42(1), 69–79.
- Novita, E., Aziz, A., & Herdjo, S. (2017). Hubungan Dukungan Sosial dengan Psychological Well-being pada remaja korban sexual abuse di kabupaten langkat. *Jurnal Psikologi Konseling*, 7(1), 81.
- Nurahma, S. O. (2022). *Kesejahteraan Psikologis Tenaga Kesehatan Selama Masa Pandemi Covid-19*. Universitas Islam Indonesia.
- Puspa, A. A. (2018). *DUKUNGAN SOSIAL DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA PENGHUNI PANTI REHABILITASI NARKOBA DI PONDOK PESANTREN AL-ISLAMY KULON PROGO*. <http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6><https://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2><https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019><https://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014><http://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041><http://arxiv.org/abs/1502.020>
- Putri, F. A. (2016). Perbedaan Psychological Well-Being antara Peserta Didik Laki-laki dengan Peserta Didik Perempuan Kelas X SMK Negeri 1 Purwokerto Tahun Ajaran 2015/2016. *Skripsi Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP)*, 9–23.
- Qamaria, R. S., Khumas, A., Nur, M., & Nurdin, H. (2017). Psychological Well-

- Being Perempuan Buruh Bangunan. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*, 978–979.
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41818>
- Rahmi, F. (2021). Peran work-life balance terhadap psychological well-being pegawai yang bekerja selama new normal covid-19. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 182. <https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13604>
- Rejeki, S. S., Rahmi, F., & Maputra, Y. (2021). The Role of Work-Life Balance Toward Psychological Well-Being among Employees Who Work During The New Normal Covid-19. *Jurnal Psikologi*, 17(2). <http://dx.doi.org/10.24014/>
- Rizki, S., Wanda, F., Urwatul Wusqa, & Siska, N. E. (2022). Psychological Well-Being Perempuan Pengemudi Online Di Kota Padang. *Jurnal Sipakalebbi*, 6(1), 19–37. <https://doi.org/10.24252/sipakalebbi.v6i1.28870>
- Rosita, R., Kurniasari, E. P., & Eka Mariska, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Psychological Wellbeing Wanita Yang Bekerja. *Motivasi*, 1, 1–9.
- Ryff, Almeida, Ayanian, Cleary, Coe, & Williams. (2010). Psychological Wellbeing (18 items). *Documentation of Psychosocial Constructs and Composite, 2010*, 2004–2006.
- Ryff, C. D. (1989a). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6(57), 1069–1081.
- Ryff, C. D. (1989b). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Ryff, C. D. (1989c). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6).
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/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*, 69(4), 719–727.
- Saefullah, L., Giyarsih, S. R., Setiyawati, D., Pertahanan, K., Indonesia, R., Geografi, F., Gadjah, U., Universitas, P., & Mada, G. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Ketahanan Keluarga Tenaga Kerja Indonesia the Effect of Social Support on the Family Resilience of Tki (Indonesian Migrant Workers). *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis*, 2(6), 119–132. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jsph/article/view/5192>
- Santoso, M. D. Y. (2020). Dukungan Sosial dalam Situasi Pandemi Covid-19. *Jurnal Litbang Sukowati*, 5(1), 11–26.
- Sarafino, E. P. (1994). *Health Psychology: Biopsychosocial and Interaction*. United States of America. John Wiley & Sons, Ltd.

- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). *Psychological Well-Being: The Impact of Work-Life Balance and Work Pressure*. 478(Ticash), 580–587.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.089>
- Schabraq, W. (2003). *The Handbook of Work And Health Psychology* (M. J (ed.); 2nd ed.). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/0470013400>
- Shier, M., & Graham, J. R. (2013). Organizations and social worker well-being: The intra-organizational context of practice and its impact on a practitioner's subjective well-being. *Journal of Health and Human Services Admonistration*, 36(1), 65–105.
- Singh, K., Sindhu, N., Puri, A., & Sindhu, B. (2019). Social Support and Psychological Well-Being Among Office Employees of An MNC Company in New Delhi. *Journal of Psychology and Clinical Psychiatry*, 10(4), 163–167.
<https://doi.org/10.15406/jpcpy.2019.10.00647>
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-Lide Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188–206.
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviors and associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24(2), 107–139.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Keshatan*. Pt. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Snyder, & Lopez. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press.
- Srimulyani, V. A., Manajemen, S., Bisnis, F., Katolik, U., Mandala, W., Kampus, S., & Madiun, K. (2020). Eustress Peran, Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kesejahteraan Psikologis Momprenneur. *Proceeding.Unpkediri.Ac.Id*, 478–488.
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/291>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Alfabeta (ed.)).
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). 濟無No Title No Title No Title. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3).
- Šverko, B., Arambašić, L., & Galešić, M. (2002). Work-life balance among Croatian employees: Role time commitment, work-home interference and well-being. *Social Science Information*, 41(2), 281–301.
<https://doi.org/10.1177/0539018402041002006>
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-suppor) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 64(4), 678–691.
- Wilks, D. C., & Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender, and age: Examining the “diuble jeopardy” effect. *Social Indicators Research*, 114(3), 875–890.
- Wood, S., & de Menezes, L. M. (2011). Hight Involvement management, high-performance Work System and well-being. *International Journal of Human Resources Management*, 22(7), 1586–1610.

- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Xanthopoulou. (2012). A diary study on the happy worker: how job resources relate to positive emotions and personal Resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 21*(4), 489–517.
- Yuliani, I. (2018). Counseling konsep psychological well-being. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research, 2*(2), 51–56.
- Zarah, N. F. (2019). *HUBUNGAN WORK-LIFE BALANCE DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN WANITA DIVISI MARKETING PT. BIO FARMA*. Jendral Ahmad Yani.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assesment, 52*(1), 30–41.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A