

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman terdapat begitu banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang wanita, baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan. Tuntutan ekonomi yang semakin meningkat serta semakin meluasnya kesempatan bagi wanita untuk mencapai jenjang pendidikan yang lebih tinggi, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pergeseran nilai tentang peranan wanita sebagai seorang pekerja (Yuliana & Yuniasanti, 2013). Saat ini wanita mendapatkan kebebasan dalam memilih pekerjaan yang dikehendakinya sehingga banyak pilihan yang dimiliki oleh wanita (Kemenppa, 2017)

Meningkatnya keterlibatan wanita dalam dunia kerja memiliki nilai positif dan negatif. Sisi positif dari wanita yang bekerja adalah dapat berkontribusi pada hubungan yang lebih setara antara suami dan istri, dan juga dapat membuat harga diri wanita meningkat. Hal itu dikarenakan wanita bekerja tidak hanya karena memenuhi kebutuhan saja, tetapi sebagai pengembangan aktualisasi dirinya. Wanita yang bekerja juga dapat menjadi model positif untuk perkembangan anak (Riskasari, 2016).

Perempuan masih terbelenggu dengan budaya, mitos dan jauh dari kata kompetensi yang sehat di ranah produktif, banyak anggapan perempuan yang bekerja di ranah produktif akan lebih kesulitan mengambil kebijakan ketimbang

laki-laki, sekalipun kompetensinya melampaui laki-laki (Lestari, 2018). Begitu pula dari sisi agama, perempuan pemimpin hingga saat ini masih dianggap tabu dan menyalahi kodrat. Dewasa ini, pelekatan perempuan dengan pekerjaan domestik masih menjadi cara yang paling ampuh untuk melanggengkan ideologi patriarki, pekerjaan domestik dianggap tidak menghasilkan uang dalam dimensi ekonomi sehingga membuat pekerjaan domestik bukan menjadi bagian pekerjaan produktif (Rahayu, 2015). Karena itu perempuan yang berkarya di ranah publik terus saja dibebani dengan tanggung jawab domestik seperti mengasuh anak, mengurus rumah, memasak, menyiapkan kebutuhan keluarga, membayar tagihan-tagihan dan masih banyak pekerjaan domestik lainnya.

Sisi negatif dari wanita yang bekerja adalah peran ganda yang dilakukannya akan menghadapkan pada persoalan kehidupan yang ganda pula. Seperti persoalan dalam pekerjaan dan juga persoalan dalam keluarga yang berdampak pada kesejahteraan kehidupan (Riskasari, 2016). Menurut Putrianti (2007) banyak persoalan yang dialami oleh para wanita (ibu rumah tangga) yang bekerja di luar rumah, seperti mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik demi tercapainya kebahagiaan dan kesejahteraan.

Polisi Wanita (Polwan) merupakan salah satu profesi yang dijalani wanita yang harus menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga maupun kehidupan pribadi. Dalam konteks Indonesia, sejarah kelahiran Polwan di Indonesia tak jauh berbeda dengan proses kelahiran polisi wanita di negara lain. Tugas dan tanggungjawab Polwan dalam penanganan dan penyidikan terhadap kasus kejahatan, kenakalan anak-anak dan remaja, perkelahian antar pelajar yang terus

meningkat dan kasus kejahatan wanita yang memperhatikan menjadi ranah para wanita di dalam institusi kepolisian tersebut dan semakin berkembangnya waktu, tugas polisi wanita saat ini hampir menyamai tugas polisi pria yang berdampak pada kondisi fisik maupun psikis (Christy dan Yan, 2020).

Permasalahan yang sering terjadi pada Polwan antara lain stress kerja, beban kerja, kesejahteraan subjektif hingga *psychological well-being*, bekerja pada lingkungan terasa kurang ideal akan berpengaruh pada *psychological well-being* seseorang (Estikomah dan Sahrah, 2019). Masalah *psychological well-being* dapat terjadi jika individu tidak dapat menyeimbangkan perannya secara adil, sehingga menjadi tekanan bagi individu dan berdampak terhadap *psychological well-being* (Iriani & Ninawati, 2005).

Psychological well-being adalah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap dirinya dan menggambarkan sejauh mana individu merasa nyaman, damai dan bahagia berdasarkan penilaian subjektif pada diri sendiri (Ryff, 1995). Aspek-aspek dalam *psychological well-being* terdiri menurut Ryff (1995) terdiri dari: a) Aspek penerimaan diri, semakin individu dapat menerima dirinya sendiri, maka akan semakin tinggi sikap positif individu tersebut terhadap diri sendiri; b) Aspek hubungan positif dengan orang lain, pada aspek ini terkait dengan hubungan saling percaya dengan orang lain; c) Aspek Otonomi, merupakan kemampuan individu menentukan nasib sendiri, kebebasan, pengendalian internal, individual, dan pengaturan perilaku internal; d) Aspek penguasaan lingkungan, penguasaan lingkungan menjadi sumber daya psikologis yang penting; e) Aspek tujuan hidup, seseorang yang memiliki nilai yang tinggi dalam dimensi tujuan hidup memiliki

rasa arah dalam hidup; f) Aspek pertumbuhan pribadi, tingkat kemampuan dalam mengembangkan potensinya secara terus-menerus, menumbuhkan dan memperluas diri sebagai manusia.

Survey yang dilakukan oleh Matud et al (2019) menunjukkan bahwa semakin berkembangnya zaman wanita yang bekerja semakin meningkat dan sebanyak 224 atau 81% pekerja wanita merasakan tidak dapat mencapai *psychological well-being* meskipun sudah memutuskan untuk bekerja dan mandiri secara financial. Adapun jumlah presentasi tersebut termasuk dalam kategori tinggi atau banyak wanita yang bekerja tidak dapat mencapai Psychological Well-Beingnya. Selain itu hasil penelitian yang lakukan Anindya dan Soetjningsih (2017) juga menunjukkan bahwa 62% dari 110 pekerja wanita memiliki *psychological well-being* yang rendah. Lisa (2020) mengungkapkan bahwa pekerja wanita akan lebih sulit mencapai *psychological well-being* sebab 86% dari 250 wanita bekerja mengakui memiliki sensitifitas terhadap perasaan dan mudah memikirkan hal kecil sehingga mengganggu *psychological well-being*.

Hal tersebut sesuai dengan fenomena yang peneliti temukan dilapangan terkait *psychological well-being* khususnya pada Polwan. Peneliti melakukan wawancara kepada 15 anggota Polwan di Polres Kota Magelang dan Polres Temanggung pada tanggal 11 April 2022. Adapun hasil wawancara diuraikan dalam masing-masing aspek pada *psychological well-being*. Pada aspek penerimaan diri, 9 Polwan merasa sulit menerima diri dalam dalam menjalani kehidupan, misalnya saat Polwan dihadapkan pada masalah merasa selalu penuh penyesalan mengapa masalah tersebut terjadi

Pada aspek hubungan yang positif dengan orang lain. Ditengarai sebanyak 8 anggota Polwan yang menyatakan bahwa tidak memiliki hubungan yang positif dengan rekan sekantornya. Misalnya Polwan tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, sehingga sering terjadi kesalahpahaman karena tidak terbangun hubungan yang harmonis dalam menjalankan tugas terutama pada divisi yang berhubungan dengan pelayanan umum seperti bagian SIM.

Aspek kemandirian atau otonomi, menunjukkan bahwa 9 anggota Polwan belum memiliki kemandirian dalam menjalankan tugas, Polwan menyatakan bahwa banyak pekerjaan mandiri yang diberikan pimpinan tidak dapat diselesaikan sendiri, padahal beberapa Polwan lainnya sanggup menyelesaikan secara mandiri. Berkaitan dengan aspek penguasaan lingkungan, hasil wawancara membuktikan bahwa penguasaan lingkungan anggota polwan masih relatif rendah ditengarai dengan 10 Polwan yang merasa bahwa pekerjaan yang menjadi tugasnya bukan keahlian Polwan, sehingga Polwan harus belajar lagi dan itu menjadi beban psikologis. Polwan tidak mudah untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang terkadang bukan merupakan keahliannya, meskipun Polwan tahu bahwa profesinya dituntut untuk cepat dan tanggap, dalam hal ini dimaksudkan seperti saat Polwan diminta untuk melakukan sosialisasi terhadap masyarakat Polwan merasa kaku untuk berbicara dihadapan umum.

Sementara itu berkaitan dengan aspek tujuan hidup hasil wawancara menunjukkan 11 Polwan mengakui belum memiliki tujuan hidup yang jelas, sehingga dalam menjalankan tugas pun Polwan tidak memiliki target pencapaian maupun memperhatikan kenaikan pangkat/jabatan.

Aspek pengembangan diri, 10 anggota Polwan merasa tidak dapat melakukan pengembangan diri karena waktunya sudah habis untuk tanggung jawab yang harus diselesaikan, serta merasa kesulitan untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri di luar kantor. Misalnya seperti mengikuti pelatihan, seminar maupun *coaching session* untuk meningkatkan kualitas diri bahkan mendukung terhadap *skill* dalam profesi yang banyak diadakan bersamaan dengan jam kerja.

Dari semua aspek pada *psychological well-being* sebagaimana telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa *psychological-well being* pada Polwan yang ditinjau berdasarkan dari enam aspek masih belum tercapai dengan maksimal atau dengan kata lain mengindikasikan bahwa Polwan belum memiliki *psychological well-being* yang baik.

Sesuai dengan hirarki kebutuhan yang disampaikan oleh Maslow (1954) jadi *psychological well-being* akan dapat dicapai jika terpenuhi kebutuhan pada hirarki *psychological needs*. Kebutuhan manusia yang dalam teori Maslow mengenai konsep hierarki kebutuhan dasar manusia yang terdiri atas lima tingkatan kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan psikologis) (Robbins & Judge (2013). Menyangkut kebutuhan rasa aman seperti rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari hal-hal yang mengancam serta kebutuhan secara psikis yang mengancam kondisi kejiwaan yang dapat menurunkan *psychological well-being* individu tersebut yang akan berimbas pada motivasi dan kinerjanya (Alwisol, 2014). Seharusnya pemenuhan kebutuhan secara psikologis dalam hal ini adalah *psychological well-being* dapat dicapai oleh

individu agar dapat menjalani kehidupan dengan maksimal, sebab *psychological well-being* berperan penting dalam perkembangan/kemajuan hidup individu (Karunanidhi & Chitra, 2013)

Psychological well-being yang dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup individu sehingga urgensi *psychological well-being* menjadi hal yang perlu diperhatikan, sebab individu dengan *psychological well-being* yang baik akan mudah untuk menjalankan peran dalam kehidupan sehari-hari baik dalam pekerjaan maupun keluarga serta hubungan dengan masyarakat lain (Nopiando, 2012). Menurut Lisa (2020) *psychological well-being* yang tinggi dapat tercapai apabila kehidupan individu secara personal maupun secara pekerjaan positif, seseorang yang menjalankan kehidupan dengan rasa tenang dan nyaman sehingga peran dalam kehidupan pribadi/keluarga dan peran dalam pekerjaan dapat berjalan dengan baik atau terhindar dari konflik-konflik yang saling mempengaruhi antara kehidupan personal dan pekerjaannya maka *psychological well-being* dapat tercapai. Bagi organisasi jika *psychological well-being* pekerja tidak tercapai dapat menghambat produktivitas organisasi bahkan karyawan akan meninggalkan organisasi tersebut (Saraswati dan Lie, 2020). Kinerja kepolisian yang baik membutuhkan kerja keras dari para personilnya termasuk di dalamnya adalah Polwan, yang juga diberikan kesempatan yang sama dengan Polisi pria, guna mendukung kinerja dari para Polwan tersebut maka dapat dilakukan dengan meningkatkan *psychological well-being* (Febrina dan Harlina, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological-well being* adalah: a) *Work-Life Balance*, menurut Esterina dan Silvi (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan-pekerjaan berperan terhadap tercapainya *psychological Well-Being*; b) Kepuasan kerja, studi terdahulu yang dilakukan oleh Yanes dan Figueroa (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan *psychological well-being*, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung akan merasa baik psikologinya; c) Stres kerja, Karunanidhi dan Chitra (2013) menemukan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan *psychological well-being*. Dilaporkan bahwa polisi wanita yang mengalami stress kerja akan menimbulkan bahaya pekerjaan seperti, makan tidak tepat waktu, jam kerja yang panjang, tidur tidak teratur. Menurut Ryff (1995) faktor lain yang berpengaruh terhadap *psychological well-being* terdiri dari usia, status sosial ekonomi, budaya dan kepribadian.

Dalam penelitian ini salah satu faktor yang digunakan adalah *work-life balance*. Alasan peneliti memilih variabel ini adalah untuk membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan bekerja (*work-life balance*) pada seseorang yang tidak terpenuhi maka akan berhubungan negatif dengan kebahagiaan dan rasa damai pada kehidupan pribadi individu (Sparks, 2001)

Work-life balance menurut Fisher (2009) adalah suatu keadaan ketika seseorang mengalami kepuasan adanya keseimbangan dalam kehidupan sebagai pekerja dan peran dalam kehidupan pribadi dan kedua peran dapat berjalan dengan baik. Aspek-aspek *Work-Llife Balance* yang dikemukakan oleh Fisher (2009) terdiri dari: a) Aspek *Work Interference Personal Life*, mengungkapkan adanya

interferensi dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi; b) Aspek *Personal Life Interference Work*, berkebalikan dengan aspek WIPL, aspek ini mengungkapkan adanya interferensi dari kehidupan pribadi pada pekerjaan; c) Aspek *Personal Life Enhancement of Work*, menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi dan memberi efek positif pada kedua ranah tersebut atau kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja; d) Aspek *Work Enhancement of Personal Life*, mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu (Novelia et al., 2013).

Individu yang tidak memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan kerja akan mengalami kesulitan untuk menjalankan kehidupan dengan tenang dan bahagia sehingga berdampak pada *psychological well-being* yang dirasakan rendah (Huppert, 2009). Ketika keseimbangan kehidupan bekerja pada seseorang tidak terpenuhi maka akan berhubungan negatif dengan kebahagiaan individu (Huppert, 2009). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Lie (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keseimbangan kehidupan bekerja dan *psychological well-being*, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance* seseorang maka semakin tinggi pula tingkat *psychological well-being*.

Selain faktor *work-life balance*, peneliti juga memilih faktor kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *psychological well-being*. Alasan peneliti memilih faktor tersebut adalah untuk membuktikan pernyataan Liona & Yurniardi (2020) bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung akan merasa baik psikologinya.

Kepuasan kerja menurut Luthans (2011) adalah perasaan positif yang berhubungan dengan pekerjaan individu yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap apa yang sudah dikerjakan. Adapun aspek dalam kepuasan kerja menurut Luthans (2011) terdiri dari: a) Aspek kepuasan terhadap pekerjaan, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar sesuai dengan minat kesempatan untuk bertanggungjawab, meliputi kerja itu sendiri dan kondisi kerja; b) Aspek kepuasan terhadap upah, dimana upah atau gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan karyawan lain pada perusahaan tersebut, meliputi keadilan jumlah bayaran yang diterima; c) Aspek kepuasan terhadap pengawasan, merupakan rasa puas yang diterima oleh karyawan ketika memperoleh motivasi dan pengawasan dari atasannya, meliputi manajemen, perusahaan, dan pengakuan; d) Aspek kepuasan terhadap rekan kerja, dapat dilihat dari seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial, seperti kesediaan untuk saling tolong-menolong sehingga lingkungan kerja dirasakan positif.

Liona dan Yurniardi (2020) bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan membantu tercapainya sebuah *psychological well-being*, semakin individu merasa kerja yang dijalani memuaskan maka semakin mudah pula untuk mencapai *psychological well-being*. Individu dengan keseimbangan kehidupan pekerjaan yang tinggi juga akan menunjukkan performa kerja yang baik dan individu merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga lebih mudah pula mencapai *psychological well-being* (Zamralita & Suyasa, 2008).

Pemilihan variabel kedua bebas dalam penelitian ini menjadi kebaruan karena dapat menjelaskan lebih komprehensif dinamika psikologis dan meningkatkan daya prediksi terhadap variabel *psychological well-being*. Berdasarkan penjelasan yang maka peneliti mengajukan beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja dengan *psychological well-being* pada Anggota Polwan?
2. Apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being* pada Anggota Polwan?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well-being* pada Anggota Polwan?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui:

- a. Hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja dengan *psychological well-being* pada Anggota Polwan Polres X
- b. Hubungan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being* pada Anggota Polwan Polres X
- c. Hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well-being* pada Anggota Polwan Polres X

2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan psikologi, khususnya dalam ilmu psikologi Industri dan Organisasi terkait *work-life balance*, kepuasan kerja dan *Psychological well-being*

b) Manfaat Praktis

1. Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi instansi dalam memperhatikan *work-life balance*, kepuasan kerja dan *psychological well-being* pada seluruh staff agar tujuan organisasi dapat berjalan dengan maksimal.

2. Polisi Wanita

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan motivasi Polwan untuk mencapai *psychological well-being* dengan baik sehingga kehidupan sehari-hari dapat dijalani dengan tenang dan nyaman, dengan cara meningkatkan *work-life balance* dan kepuasan kerja

C. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *Psychological well-being*. Dari sekian banyak penelitian, ditemukan berbagai persamaan dan perbedaan yaitu: variable, karakteristik subjek, lokasi penelitian dan hasil

penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan mempunyai keterkaitan dengan variabel-variabel yang akan dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian Indriani dan Sugiasih (2016) dengan judul hubungan Dukungan sosial dan konflik peran ganda terhadap *psychological well-being* karyawan PT. SC Enterprises Semarang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 163 karyawan dengan metode *simple random sampling*. Pengambilan data untuk penelitian dilakukan dengan memberikan 3 skala, yaitu skala Psychological Well-Being, dukungan sosial, dan konflik peran ganda. Uji hipotesis pertama menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan konflik peran ganda terhadap *psychological well-being* karyawan PT. SC Enterprises Semarang dengan korelasi ($R_{y(1,2)}$) sebesar 0,285, Fhitung sebesar 7,077 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* ($r_{1y} = 0,241$ dengan taraf signifikansi $p = 0,002$ ($p < 0,05$)). Uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap *psychological well-being* dengan hasil korelasi ($r_{1y} = -0,195$ dengan taraf signifikansi $p = 0,012$ ($p < 0,05$)).

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu terletak pada teori *psychological well being* yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan sampel karyawan baik pria maupun wanita sedangkan penelitian ini dikhususkan pada Polwan (wanita), teknik sampling peneliti terdahulu menggunakan *simple random sampling*, sedangkan dalam penelitian

ini akan menggunakan purposive sampling. Variabel bebas peneliti terdahulu adalah dukungan sosial dan konflik peran ganda sedangkan yang akan dilakukan menggunakan variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Arsita & Sumaryono (2015) dengan judul penelitian Hubungan Antara Persepsi Tentang Pengembangan Karir dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja dengan *psychological well-being* Karyawan. Subjek penelitian sebanyak 60 orang karyawan. Hasil analisis regresi berganda adalah $R= 0,637$, $F= 20,535$ dengan $p= 0,001$ ($p<0,05$), artinya persepsi tentang pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan-kerja berkontribusi terhadap *psychological well-being* karyawan. Kedua variabel independen memberikan sumbangan efektif sebesar 40,62% terhadap *psychological well-being* karyawan.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Arsita & Sumaryono (2015) adalah metode analisis data dan subjek. Pada penelitian yang dilakukan oleh Arista & Sumaryono (2015) subjek penelitian adalah karyawan dan menggunakan analisis korelasi. Sementara pada penelitian ini subjek penelitian adalah Polwan dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Perbedaan lainnya adalah penggunaan variabel independen. Variabel penelitian yang akan dilakukan adalah *work-life balance* dan kepuasan kerja sementara penelitian Arsita & Sumaryono (2015) persepsi tentang pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan-kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) dengan judul Hubungan Kepuasan Kerja dengan *psychological well-being* pada Karyawan Cleaner (Studi pada Karyawan Cleaner yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump Di PT.

Sinergi Integra Services, Jakarta). Penelitian ini adalah penelitian dengan jenis penelitian korelasional, yaitu untuk mengungkapkan hubungan timbal balik antar variabel yang diteliti. Teknik analisa yang dalam penelitian ini adalah teknik korelasi koefisien kontingensi dengan uji statistik menggunakan chi-square. Sampel penelitian ini adalah karyawan cleaner PT. SINERGI Integra Services yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan alat ukur kuesioner kepuasan kerja mengacu pada teori Locke, sedangkan *psychological well-being* mengacu pada teori Ryff. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi chi-square diperoleh korelasi positif 0,577 dengan sig (p) 0,000. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif agak rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan Psychological Well-Being.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan adalah terletak pada Analisa data yang digunakan peneliti terdahulu adalah koefisien kontingensi dengan chi-square sedangkan dalam penelitian ini menggunakan Analisa korelasi product moment dan regresi linier, Teknik sampling penelitian terdahulu adalah sampel jenuh sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan *purposive sampling*.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Liona dan Yurniardi (2020) dengan judul *The contribution of work engagement and job satisfaction to workers' psychological well-being*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi relatif yang dilakukan oleh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *psychological*

well-being pekerja. Dua ratus enam sembilan pekerja (43,9% pria dan 56,1% wanita) berpartisipasi dalam penelitian ini, yang menerapkan metode penelitian korelasional kuantitatif. Keterikatan kerja diukur dengan menggunakan UWES-17 (Utrecht Work Engagement Scale), kepuasan kerja dengan menggunakan *The Job Satisfaction Survey*, dan *psychological well-being* menggunakan Skala *psychological well-being* Ryff. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa 41% varians dapat dijelaskan oleh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *psychological well-being* pekerja. Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dapat menciptakan fungsi dan pengalaman psikologis yang optimal bagi pekerja, yang menghasilkan kesejahteraan keseluruhan yang lebih tinggi. Namun, kepuasan kerja berkontribusi secara independen dengan kontribusi yang sedikit lebih besar (22,23%) daripada keterlibatan kerja (18,86%).

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan adalah variabel bebas penelitian terdahulu adalah keterikatan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan dalam penelitian ini adalah *work-life balance* dan kepuasan kerja sehingga dengan adanya kedua variabel bebas tersebut akan meningkatkan daya prediksi terhadap variabel *psychological well-being*. Subjek dalam penelitian yang akan dilakukan memiliki karakteristik tertentu seperti jenis kelamin, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan keseluruhan baik pria maupun wanita.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Esterina (2020) dengan judul *Effect of Perceived Career Development and Work-Life Balance to Psychological Well-Being of Lecturer*. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 63 yang digunakan dengan

convenience sampling. Teknik Analisa data yang digunakan adalah analisis regresi. Teknik pengumpulan menggunakan skala dengan jenis skala Likert. Adapun hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara *perceived career development* dan keseimbangan kehidupan kerja dengan *psychological well-being* didapatkan nilai $F= 3,471$ dengan $p=0,037$ ($p>0,05$).

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan terletak pada Teknik pengambilan sampling dimana pada penelitian ini akan menggunakan purposive sampling sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan convenience sampling. Variabel yang berbeda pada penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian terdahulu pada variabel *perceived career development*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan pada penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan terdapat perbedaan sekaligus persamaan, perbedaan penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan adalah variabel bebas penelitian terdahulu tidak menggunakan secara bersama variabel *-life balance* dan kepuasan kerja, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan kedua variabel bebas tersebut sehingga dapat menjelaskan lebih komprehensif dinamika psikologis dan meningkatkan daya prediksi terhadap variabel *psychological well-being*. Persamaan dari keseluruhan adalah sama-sama menggunakan variabel *psychological well-being* dan jenis penelitian adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan skala berjenis skala likert yang disusun berdasarkan pada teori Ryff (1995).