

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (WLB) adalah komitmen untuk secara aktif menjalankan semua tugas dan tanggung jawab, sambil menjalankan setiap peran dan menjalin hubungan dengan penuh kesadaran dan kepekaan (Boakye dkk., 2021; Kimoriot, 2022; Sieber, 1974 dalam Atan & Obeng, 2024). Menurut (Poelmans dkk. 2008 dalam Atan & Obeng, 2024) menyatakan pekerja yang sepenuhnya berkomitmen terhadap karier dan kehidupan pribadinya mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui tiga cara: (1) mentransfer emosi positif dari satu bidang ke bidang lainnya, (2) mengembangkan keterampilan dan wawasan di satu bidang untuk meningkatkan produktivitas di semua bidang, dan (3) mengintegrasikan setidaknya dua aspek kehidupan guna memfasilitasi transfer emosi dan pengalaman positif secara lancar.

Keseimbangan kehidupan kerja telah menjadi komponen penting dalam manajemen organisasi modern, menarik perhatian para ahli sumber daya manusia yang memainkan peran strategis dalam merumuskan kebijakan di tempat kerja. Mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Bello et al., 2024). Keseimbangan kehidupan kerja merujuk pada kondisi yang harmonis di mana individu merasa puas dan tercukupi dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini bukan tentang membagi

waktu dengan proporsi yang sama persis untuk pekerjaan dan kehidupan, melainkan tentang kemampuan untuk mendistribusikan waktu dan energi secara fleksibel guna memenuhi tuntutan berbagai peran, sehingga dapat mencapai kesejahteraan secara menyeluruh dan meminimalkan konflik peran. Bagi para profesional pemasaran, keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan individual dan kesehatan mental karyawan, tetapi juga secara langsung berdampak pada keterlibatan dalam bekerja, kreativitas, serta hasil akhir kinerja karyawan (Jin & Chen, 2025; Xie & Jin, 2024).

Konsep ini menekankan pentingnya memenuhi kebutuhan karyawan dalam mengalokasikan waktu dan energi baik di tempat kerja maupun di luar jam kerja untuk menjaga keseimbangan emosional yang berkelanjutan, sehingga dapat mengoptimalkan produktivitas yang berkelanjutan (Hasnat et al., 2023). Orang-orang yang aktif di berbagai bidang kehidupan cenderung memperoleh kekuasaan yang lebih besar, pengakuan sosial, dukungan, dan kepuasan pribadi dari peran yang mereka mainkan (Greenier et al., 2021 dalam Atan & Obeng, 2024). Keseimbangan kehidupan kerja atau *Work-Life Balance* (WLB) berkaitan dengan tingkat keterlibatan dan partisipasi individu dalam menjalankan berbagai fungsi sosial di berbagai aspek kehidupan karyawan. Semakin tinggi komitmen dan partisipasi individu dalam memenuhi tuntutan berbagai peran, semakin optimal keseimbangan kehidupan kerja yang dapat dicapai (Atan & Obeng, 2024).

2.2 Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Istilah “kinerja”, yang berasal dari kata kerja “melakukan”, merujuk pada pelaksanaan atau penyelesaian tugas, tindakan, dan pencapaian (Whitmore, 2010 dalam Atan & Obeng, 2024). Dalam konteks organisasi, kesuksesan umumnya terkait dengan pencapaian tujuan-tujuan spesifik dan merupakan akumulasi sumber daya yang kita alokasikan kepada tenaga kerja serta aset berharga lainnya (Korthon dkk., 2023 dalam Atan & Obeng, 2024). Untuk memahami kinerja secara komprehensif, perlu mempertimbangkan perilaku bisnis yang direncanakan dan hasil berharga yang dihasilkan dari tindakan tersebut (Enholm et al., 2022 dalam Atan & Obeng, 2024). Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang apa yang membentuk perilaku dan bagaimana kita dapat mengelolanya secara efektif. Perilaku mencakup tindakan yang dapat diamati atau proses kognitif yang ditunjukkan oleh individu dalam menjalankan tanggung jawabnya (Hamilton, 2022 dalam Atan & Obeng, 2024).

Kinerja karyawan menurut Lestari et al., (2024) adalah hasil dari kemampuan, usaha, dan pemahaman karyawan terhadap tugas-tugasnya, yang berkontribusi pada produktivitas organisasi dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas yang dilakukan. Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan hasil kerja yang berhasil dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan oleh organisasi. Kinerja tenaga kerja mencakup dimensi produktivitas, efektivitas, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja, serta kontribusi positif yang diberikan

terhadap pencapaian tujuan organisasi (Qiao & Li, 2024). Menurut Prasetyo Kurniawan et al., (2023) kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik seorang individu memenuhi tanggung jawabnya. Hal ini dievaluasi menggunakan standar atau kriteria yang telah disepakati, dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, durasi pekerjaan, kehadiran, dan sikap kerja sama.

Sebuah perusahaan tidak dapat berhasil tanpa dukungan yang kokoh dari karyawannya, mengingat karyawan lah yang memberikan ide kreativitas dan tenaga kerja untuk mencapai target organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas tidak akan efektif jika tidak disertai dengan strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Putri & Meria, 2022).

2.3 Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi mental yang mencakup pengalaman emosional positif, fungsi psikologis yang optimal, dan rasa makna serta tujuan dalam hidup. Prasad & Vaidya (2021) menyatakan kesejahteraan psikologis adalah konstruk yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam kehidupan kerja, termasuk stres pekerjaan. Kesejahteraan psikologis yang optimal menggambarkan keadaan di mana individu mampu mengatasi berbagai tantangan, mengelola tekanan, dan mencapai keseimbangan emosional dalam menjalankan berbagai peran dalam hidup, terutama dalam konteks kerja jarak jauh selama pandemi COVID-19.

Kesejahteraan merupakan konsep mendasar dalam kehidupan manusia dan umumnya ditandai oleh dua unsur utama: kesejahteraan hedonistik dan

kesejahteraan eudaimonik. Kesejahteraan hedonistik atau subjektif mencerminkan persepsi kepuasan dan kenikmatan yang diperoleh dari berbagai pengalaman hidup. Sebaliknya, kesejahteraan eudaimonik, yang juga dikenal sebagai kesejahteraan psikologis, berasal dari keyakinan individu mencapai kepuasan ketika mereka memiliki tujuan hidup yang jelas, mengatasi berbagai rintangan, dan secara aktif mengejar pertumbuhan pribadi (Ryff & Singer, 2008; Ryff, 2013 dalam Atan & Obeng, 2024). Dalam sebuah studi terbaru, Su et al., (2014) dalam Atan & Obeng (2024) melakukan kajian mendalam terhadap literatur yang ada mengenai kesejahteraan psikologis dan mengidentifikasi tujuh unsur utama yang erat kaitannya dengan kesuksesan. Aspek-aspek kesejahteraan subjektif yang diuraikan meliputi penguasaan dan pencapaian melalui proses pembelajaran, kompetensi, kepercayaan diri, dan konsep diri, serta pemeliharaan kemandirian. Unsur-unsur ini mencakup berbagai aspek emosional, termasuk pengalaman emosional negatif dan positif, serta kepuasan hidup secara keseluruhan. Unsur-unsur ini juga mencakup penemuan tujuan dan makna hidup serta mendorong pengembangan hubungan yang positif dan konstruktif yang melibatkan dukungan timbal balik, rasa hormat, identitas, dan ikatan sosial. Selain itu, unsur-unsur ini juga mencakup partisipasi aktif dalam kegiatan sehari-hari dan pengelolaan perasaan kesepian. Menurut Arslan (2023) dalam Atan & Obeng (2024) kesejahteraan psikologis adalah kondisi efektivitas optimal dalam aspek mental, fisik, dan sosial, yang dinamakan sebagai "berkembang".

Menurut Orr et al., (2025) kesejahteraan psikologis dapat dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan tempat kendali, di mana stres, kecemasan, depresi, dan

insomnia berkontribusi pada suatu konstruk yang disebut gangguan kesejahteraan psikologis. Memahami kesejahteraan psikologis sangat penting mengingat dampaknya yang signifikan terhadap kesuksesan akademik, perkembangan pribadi, dan kepuasan hidup secara keseluruhan. Merujuk pada cara seseorang menjalankan fungsi secara positif dan berinteraksi dengan orang lain, termasuk terhubung secara sosial dan sikap reflektif terhadap diri sendiri, seperti kemampuan untuk mengatasi situasi dan berkembang secara pribadi (Iman et al., 2023).

Kesejahteraan psikologis menurut Kubzansky et al., (2023) melalui umur panjang sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan perasaan, tetapi juga mencakup cara berpikir dan strategi untuk berfungsi secara positif, baik dalam konteks kesenangan (hedonistik) maupun makna hidup (eudaimonistik). Kondisi ini dapat diperkuat melalui intervensi yang tepat dan memberikan strategi yang efektif untuk meningkatkan kesehatan masyarakat secara keseluruhan. Menurut Kim et al., (2022) dalam Iman et al., (2023) menyoroti kesejahteraan psikologis yang tinggi tidak hanya berdampak pada kesehatan pribadi, tetapi juga pada organisasi, dengan salah satu contohnya adalah peluang yang lebih besar untuk tetap aktif secara fisik.

2.4 Conservation of Resources (COR) Theory

Penelitian ini didasarkan pada Teori Konservasi Sumber Daya (COR), yang pertama kali diperkenalkan oleh (Hobfoll 1988,1989 dalam Atan & Obeng, 2024). Teori COR memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami proses stres, perilaku, dan kinerja individu di tempat kerja dengan berfokus pada

bagaimana individu mengelola sumber dayanya. Menurut Hobfoll (1989) dalam Atan & Obeng (2024) manusia memiliki kecenderungan mendasar dan abadi untuk memperoleh, mengembangkan, dan menjaga berbagai sumber daya berharga yang mereka miliki.

Sumber daya dalam konteks teori ini didefinisikan secara luas, mencakup aset fisik dan psikologis. Sumber daya fisik dapat mencakup waktu, kondisi keuangan, atau fasilitas, sedangkan sumber daya psikologis mencakup karakteristik pribadi seperti optimisme, energi emosional, kemampuan kognitif, dan motivasi intrinsik. Menurut teori COR, stres terkait pekerjaan dan penurunan kapasitas individu muncul ketika tiga kondisi utama terjadi: (1) ancaman kehilangan sumber daya, (2) kehilangan sumber daya yang sebenarnya, atau (3) kegagalan individu untuk memulihkan sumber daya setelah menginvestasikan waktu dan energi yang signifikan (Atan & Obeng, 2024).

Hobfoll (1989, 2001) dalam Atan & Obeng (2024) menetapkan dua prinsip fundamental dalam hipotesis COR:

1. Prinsip Pertama (Kehilangan Sumber Daya Adalah yang Utama): Kehilangan sumber daya memiliki dampak yang jauh lebih signifikan dan merusak terhadap psikologi individu dibandingkan dengan perolehan sumber daya. Hal ini sejalan dengan penelitian psikologis oleh Taylor (1991) dalam Atan & Obeng (2024) yang menunjukkan situasi negatif atau kerugian cenderung memicu reaksi fisiologis, emosional, kognitif, dan perilaku yang jauh lebih kuat dan intens daripada yang ditimbulkan oleh peristiwa yang menguntungkan.

2. Prinsip Kedua (Investasi Sumber Daya): Individu harus mengalokasikan dan menginvestasikan sumber daya yang mereka miliki secara strategis untuk melindungi diri dari risiko kelangkaan sumber daya, pulih dari situasi stres, dan memperoleh sumber daya baru. Individu atau kelompok dengan cadangan sumber daya yang melimpah akan lebih mampu memperoleh sumber daya tambahan, sedangkan mereka yang memiliki sumber daya terbatas akan lebih rentan terjebak dalam siklus berulang kehilangan sumber daya (siklus kehilangan sumber daya) (Shi et al., 2024; Hobfoll, 2001 dalam Atan & Obeng, 2024).

Meskipun teori COR awalnya diterapkan secara luas dalam intervensi psikologi komunitas, bencana, dan situasi krisis perkembangannya kemudian meluas ke ranah perilaku organisasi, khususnya dalam menganalisis fenomena kelelahan kerja (*burnout*) dan konflik kerja-keluarga (WFC) (Freedy & Hobfoll, 1994 dalam Atan & Obeng, 2024). Menurut Grandey & Cropanzano (1999) dalam Atan & Obeng (2024) memelopori integrasi kerangka kerja COR ke dalam tempat kerja dan menunjukkan tuntutan pekerjaan yang tinggi secara konsisten menguras sumber daya karyawan, yang pada akhirnya menyebabkan stres kronis dan penurunan kinerja. Sebaliknya, studi lanjutan oleh Demerouti et al., (2004); Jansen et al., (2003); Rosenbaum & Cohen, (1999); dalam Atan & Obeng, (2024), menekankan kehadiran sumber daya pendukung baik dalam bentuk dukungan sosial maupun strategi koping adaptif dapat meredam tekanan terkait pekerjaan dan memutus siklus kerusakan yang disebabkan oleh stres. Hal ini diperkuat oleh Lapierre & Allen (2006) dalam Atan & Obeng (2024) menegaskan penggunaan mekanisme

adaptif yang berfokus pada pemecahan masalah secara aktif sangat efektif dalam mengurangi konflik peran dan melindungi stabilitas sumber daya karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian Atan & Obeng (2024) bertujuan menganalisis dampak keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kesejahteraan psikologis berperan sebagai variabel mediasi, di kalangan staf rumah sakit umum di Ghana. Temuan mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, sementara kesejahteraan psikologis memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menegaskan kesejahteraan psikologis secara parsial memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian Nana et al., (2024) menyelidiki bagaimana keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan di sektor pendidikan tinggi, dengan pengaturan kerja sebagai variabel independen. Temuan menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, memiliki fungsi strategis dalam memediasi hubungan antara pengaturan kerja dan kinerja. Kondisi ini memperkuat argumen keseimbangan kehidupan kerja di lingkungan profesional dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan melalui pengelolaan waktu dan energi yang optimal.

Penelitian Andrli & Ali (2025) menunjukkan fokus pada kaitan dukungan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterlibatan karyawan. Karyawan menemukan dukungan organisasi memiliki dampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja, dan memiliki fungsi strategis dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Namun, keterlibatan karyawan hanya dapat dicapai secara optimal jika dukungan organisasi dikelola dengan baik dan diterapkan secara konsisten. Menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor kunci yang menghubungkan dukungan organisasi dengan keterlibatan kerja karyawan, menyoroti pentingnya peran organisasi dalam memfasilitasi kebutuhan keseimbangan kehidupan karyawan kerja.

Penelitian Obeng et al., (2025) yang menguji bagaimana politik organisasi, kesejahteraan psikologis, keseimbangan kehidupan kerja, dan niat *turnover* karyawan di rumah sakit Ghana, menggunakan perspektif teori konservasi sumber daya. Temuan menunjukkan politik organisasi memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis pekerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan niat *turnover* karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja yang optimal dapat mengurangi dampak negatif dan mempertahankan kesejahteraan psikologis pekerja, ini menekankan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis dalam mengurangi niat *turnover* karyawan di lingkungan rumah sakit, terutama saat menghadapi tekanan dari politik organisasi.

Akhirnya, Manu et al., (2025) menganalisis hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, batas peran yang kabur, dan kesejahteraan petugas polisi Ghana. Temuan penelitian karyawan menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja

memiliki dampak ganda di satu sisi, hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja, namun di sisi lain, batas yang kabur antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Efektivitas keseimbangan kehidupan kerja untuk kesejahteraan dan kinerja bergantung pada kemampuan individu untuk menetapkan batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta dukungan organisasi dalam memfasilitasi kebutuhan ini.

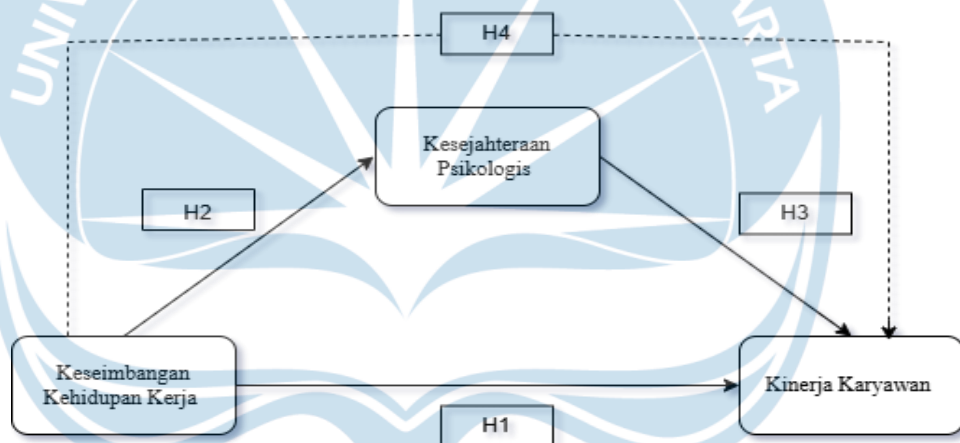
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Judul dan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil
<i>An Empirical Exploration of Psychological Well-Being's Mediating Influence on Work-Life Balance and Employee Performance in Ghanaian Public Hospitals</i>	Pendekatan kuantitatif analisis SEM dengan AMOS 23, dengan teknik simple random sampling	Keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kesejahteraan psikologis berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara keduanya.
<i>Modelling the Mediating Role of Work-Life Balance on the Relationship Between Work Arrangement and Employee Performance in Higher Education</i>	Pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, analisis SEM dengan Smart PLS	Pengaturan kerja fleksibel, program kesejahteraan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja, terbukti menjadi variabel perantara dalam hubungan ini.
<i>Balancing Act: Exploring the Mediating Role of Work-Life Balance on Improving Work Engagement Through Organisational Support</i>	Pendekatan kuantitatif, analisis (SEM-PLS), data dikumpulkan melalui kuesioner teknik sampling non-probabilitas	Keterlibatan karyawan memiliki dampak positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dan keseimbangan kehidupan kerja terbukti menjadi variabel mediasi signifikan.
<i>Exploring Organizational Politics, Psychological Well-Being, Work-Life Balance, and Turnover Intentions in Ghanaian Hospitals: A</i>	Kuantitatif, analisis (SEM-PLS), data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan	Politik organisasi memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis, keseimbangan kehidupan kerja, dan merupakan variabel

Judul dan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil
<i>Conservation of Resource Theory Perspective</i>	teknik sampling purposif.	perantara dalam hubungan ini.
<i>Beyond the Badge: Work-Life Balance, Boundary-Blurring and the Well-Being of Ghanaian Police Officers</i>	Pendekatan kuantitatif dan analisis (SEM-PLS), data dikumpulkan melalui kuesioner	Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, sosial anggota polisi dan pengaburan batas kerja memperlemah pada kesejahteraan sosial.

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan variabel independen dalam penelitian ini, yang dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan berbagai tuntutan dalam hidupnya, termasuk pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi. Konsep ini menekankan pentingnya membagi waktu dan energi secara merata sehingga berbagai peran dapat dijalankan tanpa menimbulkan konflik atau tekanan berlebihan. Penelitian Nana et al., (2024) menunjukkan adanya

pengaruh positif antara keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan kinerja karyawan, di mana karyawan yang mampu menyeimbangkan tanggung jawab kerja dengan kehidupan pribadi cenderung menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.

Kesejahteraan psikologis berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Konsep merujuk pada kondisi mental seseorang, yang mencakup kesehatan emosional dan psikologis, seperti kepuasan hidup, kesehatan mental, dan kemampuan untuk mengatasi tekanan atau stres. Menurut Mandal (2022) kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Selain itu Manu et al., (2025) menemukan keseimbangan kehidupan kerja yang terjaga dengan baik dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, jika batas antara kehidupan profesional dan pribadi menjadi kabur, hal ini berpotensi menyebabkan stres dan kelelahan.

Kinerja karyawan merupakan variabel dependen yang dapat didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi secara efektif dan efisien. Nana et al., (2024) mengukur kinerja karyawan melalui tiga indikator utama, yaitu produktivitas, efektivitas dalam menyelesaikan tugas, dan pencapaian target atau tujuan organisasi. Sementara itu Mandal (2022), menjelaskan kinerja kerja karyawan meliputi kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan kinerja adaptif.

2.7 Hipotesis

Saat ini, semakin banyak orang menyadari keseimbangan kehidupan kerja (WLB) memiliki dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja dan kesuksesan organisasi. Perusahaan perlu mengembangkan program keseimbangan kehidupan kerja (WLB) yang dapat membantu karyawan mempertahankan hubungan dengan komunitas sekitar, mengurangi biaya *turnover* karyawan, dan meningkatkan produktivitas kerja (Yue et al., 2022). Menjaga keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya penting bagi kesejahteraan individu dan hubungan interpersonal, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Jung et al., 2023). Pada dasarnya, jika karyawan tidak memandang pekerjaan sebagai tugas yang memberatkan, karyawan akan bekerja lebih keras, membuat kesalahan lebih sedikit, dan lebih mungkin untuk mempromosikan dan mendukung bisnis perusahaan. Susanto et al., (2022) melakukan penelitian untuk mengkaji dampak keseimbangan kehidupan kerja (WLB) terhadap kinerja karyawan (EP) di sektor usaha kecil dan menengah. Para peneliti menyelidiki bagaimana kepuasan kerja memengaruhi hubungan antara praktik manajemen yang mendukung keluarga dan kinerja karyawan. Hasil analisis statistik karyawan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (WLB), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan EP. Sementara itu, Thamrin & Riyanto (2020) menemukan hubungan positif antara inspirasi kerja, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja (WLB), yang secara bersama-sama mempengaruhi kinerja

karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Ada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa.

Selain itu, berbagai penelitian telah menghasilkan temuan yang bervariasi mengenai hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (WLB) dan kesejahteraan psikologis (Nabawanuka & Ekmekcioglu, 2022). Menunjukkan menjaga keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan profesional dapat memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis individu yang bersangkutan. Rahardja & Chen (2022) menyatakan individu yang mampu mengelola tanggung jawab profesional dan keluarga dengan baik cenderung mengalami peningkatan kesejahteraan fisik dan mental. Kondisi ini pada akhirnya mengarah pada kinerja kerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Ada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja yang signifikan dan positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa.

Sejumlah akademisi telah meneliti topik kinerja karyawan (EP) dari berbagai perspektif. Namun, pandangan yang umum diterima adalah kinerja karyawan berkaitan dengan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas kerja dan mencapai target serta tujuan yang ditetapkan oleh pemberi kerja (Samson, 2023). Berbagai penelitian yang mengkaji pengaruh kesejahteraan psikologis

terhadap kinerja karyawan menghasilkan temuan yang beragam. Obrenovic et al., (2020) melakukan penelitian untuk memahami bagaimana keamanan psikologis dan kesejahteraan dipengaruhi oleh konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja di tempat kerja. Hasil menunjukkan keamanan psikologis dan kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu dalam melaksanakan tugas kerja. Karyawan menyatakan individu dengan kesehatan psikologis yang lebih baik cenderung menunjukkan tingkat optimisme yang lebih tinggi dan kemampuan yang lebih baik dalam beradaptasi dan mengelola stres (Paramita & Supartha, 2022). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Ada pengaruh kesejahteraan psikologis yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa.

Mulang (2022) menjelaskan kinerja karyawan meningkat ketika sikap dan pandangan karyawan selaras dengan tujuan perusahaan. Hasan et al., (2021) berargumen organisasi dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan menyediakan peran yang mendukung dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Bonnaventure et al., (2023) menyatakan organisasi yang menerapkan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu karyawan membangun modal psikologis, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja kreatif karyawan. Penelitian Shahzadi et al., (2022) menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja dapat memiliki dampak positif pada kesejahteraan psikologis individu, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja di tempat kerja. Tingkat stres, kelelahan, dan tekanan psikologis lainnya yang tinggi

pada karyawan dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, peningkatan absensi, dan tingkat *turnover* karyawan yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan dengan kondisi psikologis yang positif menunjukkan tingkat keterlibatan dan produktivitas yang lebih tinggi. Pelestarian sumber daya psikologis berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan, yang telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat hubungan positif antara Keseimbangan kehidupan kerja dengan kesejahteraan psikologis, yang sejalan dengan teori Konservasi Sumber Daya (COR). Kesejahteraan psikologis juga diperkirakan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan dan bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (WLB) dan kinerja karyawan (Atan dan Obeng, 2024). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4: Kesejahteraan psikologis memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan milenial dan Z di Pulau Jawa.