

2018

RINA
ANINDITA

MAGISTER
ADMINISTRASI
RUMAH SAKIT

**MODUL PEMBELAJARAN ONLINE :
ARS105
MANAJEMEN SDM RUMAH SAKIT**

Modul ini berisi materi online untuk Mata Kuliah Manajemen SDM RS bagi Mahasiswa Program Studi MARS di Universitas Esa Unggul

BAB 3

MENCIPTAKAN *WORK LIFE BALANCE*

DAN

MENINGKATKAN *PSHYCOLOGICAL WELL BEING*

(MATERI ONLINE 3)

Tujuan obyektif yang ingin dicapai

Setelah membaca materi ini, diharapkan mahasiswa :

1. Mampu memahami apa yang dimaksud dengan work-life balance
2. Memahami ukuran-ukuran atau dimensi worklife balance
3. Dapat memahami cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan work life balance
4. Mampu melihat keterkaitan antara work life balance dengan produktifitas
5. Mampu memahami apa yang dimaksud dengan psychological well being
6. Mampu mengukur tingkat psychological well being karyawan
7. ,mampu melihat keterkaitan psychologicial well being, dengan worklife balance, stress, dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan

A. *Work-Life Balance*

Istilah *work-life balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) sendiri mulai dikenal pertama kali oleh masyarakat Inggris pada tahun 1970-an. Pada saat itu *work-life balance* diartikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri. Walaupun beberapa tahun setelah dikenal, istilah *work-life balance* masih jarang disebut dan dibahas dalam kehidupan sehari-hari. Di masyarakat Amerika sendiri, istilah *work-life balance* pertama kali digunakan pada tahun 1986 (dilansir dari wikipedia).

Pengertian *Work-life Balance*

Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. sebagai instrumen dalam memberikan perhatian yang seimbang antara domain kerja (*working domain*) dengan domain non-kerja (*non-working domain*). Menurut Singh dan Khanna (2011), *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain seperti, komunitas, agama, politik, hobi, pendidikan, dll. Hal ini juga selaras dengan pendapat Frame dan Hartog dalam Moedy (2013) yang memaparkan bahwa *work-life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

Menurut Jim Bird, CEO dari Worklifebalance.com (*Work-life balance* internasional dan perusahaan konsultan) dalam Lazar, L., Osoian,C., & Ratin,P. (2010) “*Work-life balance is meaningful achievement and enjoyment in everyday life*” Jim Bird juga percaya dan menyatakan bahwa, untuk mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan yang lebih baik, setiap individu harus bekerja lebih cerdas untuk mendapatkan lebih banyak hal yang dilakukan dengan waktu yang lebih sedikit. Dilain sisi, Clarke (dalam Lazar, et. al 2010) berpendapat bahwa *work-life balance* merupakan titik keseimbangan antara jumlah waktu dan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja dengan aktivitas pribadinya, untuk menjaga suatu harmoni kehidupan.

Fisher (2001) sendiri memiliki gambaran berbeda dengan yang lain, dia menjabarkan definisi *work-life balance* dengan beberapa komponen. Fisher (2001) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan suatu *stressor* kerja yang meliputi empat komponen penting, yaitu:

1. *Time*, yaitu seberapa banyak waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan diluar aktivitas kerja
2. Adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal yang didasari oleh keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

3. Ketegangan (*strain*), yang termasuk dalam komponen ini adalah kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi, dan sulit mempertahankan atensi.
4. Energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia, sehingga ketika terjadi kekurangan energi untuk melakukan aktivitas kerja maupun di luar kerja akan meningkatkan *stress*.

Berdasarkan dari masing-masing definisi, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan manajerial setiap individu dalam mengalokasi waktu serta energi terhadap perannya didalam lingkungan kerja dan lingkungan sosial (misalnya keluarga, agama, komunitas, hobi, politik, dan pendidikan).

Dimensi *Work-life Balance*

Dalam penggolongan dimensi *work-life balance*, Fisher (2001) membaginya ke dalam tiga dimensi, antara lain:

- 1) WIPL (*work interference with personal life*)
Dimensi ini mencerminkan *progress* setiap individu melakukan pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupan pribadinya.
- 2) PLIW (*personal life interference with work*)
Dimensi ini mencerminkan *progress* kehidupan pribadi setiap individu dapat mengganggu kehidupan pekerjaan.
- 3) WEPL (*work enhancement of personal life*)
Dimensi ini mencerminkan *progress* kehidupan pribadi setiap individu dapat meningkatkan performa dalam dunia kerja.

Kemudian Fisher bersama Smith dan Burger (2009) menambahkan satu dimensi untuk mengukur *work-life balance*, yaitu PLEW (*personal life enhancement of work*) yang mencerminkan *progress* pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi tiap individu. Keempat dimensi ini diperoleh dengan pengembangan alat ukur berdasarkan empat komponen *work-life balance* seperti waktu, energi, ketegangan, dan perilaku.

Sedangkan McDonald dan Bradley dalam Ramadhani (2013) dan Greenhaus, et. al (2003) mengungkapkan alat ukur dimensi *work-life balance*, melalui:

1. Keseimbangan Waktu

Terkait estimasi waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Waktu yang digunakan oleh karyawan dalam pekerjaan dimulai dari lama perjalanan karyawan dari rumah menuju tempat bekerja hingga kembali lagi ke rumah.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau diluar pekerjaan. Karyawan atau pegawai menikmati waktu setelah pulang kerja serta terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya.

3. Keseimbangan Kepuasan

Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal ini diluar pekerjaan. Kepuasan dalam diri sendiri akan timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Strategi menciptakan *Work-life Balance*

Menurut Singh dan Khanna (2011) telah merumuskan strategi untuk menumbuhkan *Work Life Balance* yang dapat dilakukan oleh perusahaan, yaitu :

1. Jam kerja yang fleksibel, menyediakan penyusunan waktu yang fleksibel dan dapat dikonsultasikan untuk seluruh karyawan.
2. Kerja paruh waktu, menyediakan lebih banyak kerja paruh waktu dengan jam atau shift yang lebih sedikit atau penyusunan pembagian kerja untuk seluruh karyawan.
3. Jam kerja yang masuk akal, mengurangi lama waktu kerja yang berlebihan.
4. Akses untuk penanganan anak, meningkatkan akses untuk penanganan anak dengan fasilitas penanganan anak di kantor bagi yang membutuhkan fasilitas tersebut.
5. Penyusunan pekerjaan yang fleksibel, menyediakan fleksibilitas yang lebih baik dalam penyusunan pekerjaan untuk menyesuaikan kondisi personal karyawan, termasuk menyediakan waktu penuh untuk anggota keluarga.

6. Cuti harian. Mengizinkan karyawan untuk meminta dan mengambil cuti dalam waktu harian, walau harus tetap mengikuti maksimum jumlah cuti dalam setahun.
7. Mobilitas pekerjaan, menyediakan mobilitas yang lebih baik untuk karyawan dapat berpindah dari rumah sakit, tempat kerja dan layanan kesehatan untuk menemukan penyusunan pekerjaan yang lebih sesuai.
8. Keamanan dan kesejahteraan, meningkatkan keamanan, kesejahteraan dan rasa hormat untuk seluruh karyawan di tempat kerja.
9. Akses telepon, memastikan seluruh karyawan dapat menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga mereka di tempat kerja, dan mendapat akses telepon untuk tetap dapat menghubungi keluarga mereka selama jam kerja.

Program kerja *Work-life Balance*

Dalam jurnal Lewison (2006) yang berjudul “*The Work-Life Balance Sheet So Far*”, menuturkan bahwa ada enam kategori dasar dari program kerja yang memperhatikan *work-life balance* para karyawannya, sebagai berikut:

1. *Flexitime*. Kondisi kerja dimana karyawan dapat memilih dan menentukan jadwal jam kerjanya sendiri, namun harus tetap pada konteks dtandar jam kerja (misalnya: Pukul 10:00 – Pukul 15:00)
2. *Flexible week / Compressed workweek*. Kondisi kerja dimana karyawan bekerja dengan jam kerja yang lebih lama pada hari-hari tertentu, sehingga pada hari lainnya para karyawan dapat bekerja dengan jam kerja yang lebih pendek .
3. *Work-at-home , flexplace or telecommuting*. Kondisi kerja dimana karyawan diperbolehkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya di luar tempat kerja, misalnya di rumah.
4. *Part-time*. Kondisi kerja yang menawarkan kepada karyawan untuk bekerja dengan jam kerja yang pendek/paruh waktu.
5. *Job sharing*. Kondisi kerja dimana satu pekerjaan dapat diselesaikan dan ditangani oleh dua karyawan atau lebih untuk meringankan proses pengerjaannya.
6. *Part-time telecommuting*. Kondisi kerja yang merupakan kombinasi dari kerja paruh waktu (Part-time) dan kerja di luar tempat kerja.

Tujuan program *Work-life Balance*

Menurut Michaelle Martinez di *HR Magazine* dalam Lewison (2006), Program *work-life balance* dapat berpengaruh positif terhadap para karyawan. Tujuan dari program *work-life balance* yang baik meliputi:

1. Mengurangi absensi. Dengan penjadwalan yang fleksibel atau dengan cara yang lebih mudah membuat karyawan untuk datang bekerja ketika anak sakit.
2. Mengurangi *turnover*. Menyediakan peraturan kerja alternatif atau penjadwalan lebih efektif dalam upaya menjaga karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas. Menghilangkan stres dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mengurangi biaya lembur. Penjadwalan yang fleksibel sering mengurangi baik lembur dan stres. Jadwal perubahan bekerja sangat baik dalam organisasi yang membutuhkan cakupan waktu di beberapa zona waktu.
5. Mempertahankan klien. Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih besar, yang pada akhirnya mengakibatkan kepuasan pelanggan yang lebih baik. hal ini membantu mempertahankan klien.

Hubungan *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja

(Ozbligin, et. al, 2011) mengungkapkan bahwa *work-life balance* memberikan implikasi yang penting baik dalam tingkat organisasional maupun tingkat individual. Tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan karyawan kehilangan waktu istirahat dan bersantai. Hal ini dapat menimbulkan stres dan depresi sehingga pada akhirnya akan berdampak buruk untuk pekerjaan itu sendiri (Wharton, 2009). Hobson et. al (dalam Moore, 2007) adanya program *work-life balance* merupakan bentuk yang efektif yang merupakan komunikasi dengan bentuk yang jelas bahwa karyawan dinilai sebagai sosok manusia (*human beings*). Sisi psikologi ini memberikan implikasi yang dramatis bagi kesuksesan perusahaan karena para karyawan “membalas” dalam bentuk meningkatnya motivasi, produktivitas, kehadiran, komitmen, kesetiaan, dan sebagainya (Moore, 2007).

Menurut Frame & Hartog (dalam Malik, Saleem & Ahmad, 2010) *Work-life balance* membuat karyawan merasa bebas dalam menggunakan program jam kerja fleksibel mereka untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, pendidikan,

keagamaan, kegemaran, seni, jalan-jalan dan sebagainya, selain hanya berfokus kepada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik dapat menuntun karyawan pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. *work-life balance* tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas karyawan namun juga dapat meningkatkan loyalitas perusahaan dan kepuasan kerja (Malik et. al, 2010).

B. *Psychological Well Being* (PWB)

Pengertian *Psychological Well Being* (PWB)

Istilah *Psychological well being* (PWB) atau biasa diartikan sebagai kesejahteraan psikologis dikemukakan oleh Ryff (1989) dalam Epita dan Utoyo (2013) sebagai suatu usaha untuk mencapai kesempurnaan yang mewakili potensi diri seseorang yang digambarkan melalui enam dimensi. Dimensi-dimensi tersebut meliputi penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), memiliki tujuan hidup (*purpose in life*), mandiri (*autonomy*), mampu mengendalikan lingkungan (*environmental mastery*), dan tumbuh secara personal (*personal growth*).

Menurut Goldsmith et al. (1997) dalam Jebeli dan Etebarian (2015), menyatakan bahwa *PWB includes the person's perception of the level of harmony between the set goal in an individual's mind with performance results that a person acquires with self assessment and get into a relatively stable inner satisfaction in life* (PWB mencakup persepsi seseorang tentang tingkat keharmonisan antara tujuan

yang ditetapkan dalam pikiran individu dengan hasil kinerja yang diperoleh seseorang dengan penilaian diri sendiri dan masuk ke dalam kepuasan batin yang relatif stabil dalam hidup). Penilaian PWB bergantung pada bagaimana seseorang membandingkan situasi dengan harapan, nilai dan pengalamannya. Evaluasi terhadap pengalaman akan menyebabkan seseorang menjadi pasrah terhadap keadaan yang membuat kesejahteraan psikologisnya menjadi rendah atau berusaha untuk memperbaiki keadaan hidupnya agar kesejahteraan psikologisnya meningkat.

Seseorang yang memiliki PWB adalah mereka yang memiliki respon positif terhadap dimensi-dimensi PWB secara berkesinambungan. Pada intinya PWB merujuk pada perasaan seseorang mengenai aktifitas kehidupan sehari-hari. Perasaan ini dapat berkisar dari kondisi mental seperti ketidakpuasan hidup, kecemasan, merasa tertekan, rasa percaya diri yang rendah dan sering berlaku agresif sampai pada kondisi mental yang positif seperti realisasi potensi dan aktualisasi diri (Bradburn dalam Liwarti, 2013). Ryff dan Singer (1996) menjelaskan bahwa tingkat PWB yang tinggi menunjukkan bahwa orang itu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungannya, mempunyai kepercayaan diri yang baik, bisa membangun hubungan baik dengan orang lain dan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai tujuan pribadi dan juga dalam pekerjaannya.

Berdasarkan definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa PWB adalah suatu kondisi seseorang yang memiliki kondisi mental positif, sejahtera dengan memiliki tujuan dan penilaian positif dalam kehidupannya. Seseorang yang memiliki PWB yang baik, maka ia tidak hanya sekedar merasa bebas dari kecemasan, akan tetapi PWB lebih diartikan sebagai seseorang yang memiliki "*happiness*" dalam dirinya atas kualitas kehidupan dan kesehatan mental dalam kehidupannya. PWB lebih mengarah pada kondisi dimana seseorang mampu menghadapi berbagai hal yang dapat memicu permasalahan dalam kehidupannya, dapat mengatasi masa sulit dengan mengandalkan kemampuan dan optimisme dalam dirinya sehingga menyebabkan adanya kepuasan dan kesejahteraan dalam hidupnya.

Dimensi *Psychological Well Being* (PWB)

Dimensi *Psychological Well Being* (PWB) yang dikemukakan oleh Ryff (1989) dalam Epita dan Utoyo (2013) adalah sebagai berikut :

1. Penerimaan diri (*Self acceptance*)

Penerimaan diri yang baik ditandai dengan kemampuan menerima diri apa adanya, dimana seseorang menerima semua aspek dirinya baik itu kelebihan maupun kekurangannya dan penerimaan terhadap masa lalunya. Hal ini berarti bila seseorang

memiliki PWB tinggi maka ia akan bersikap positif terhadap kehidupan yang dijalaninya, menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya dan memiliki pandangan positif terhadap kehidupan masa lalunya. Sebaliknya, seseorang dengan tingkat penerimaan diri yang rendah akan merasa tidak puas dengan dirinya, merasa kecewa dengan pengalaman masa lalunya dan mempunyai pengharapan untuk tidak menjadi dirinya seperti saat ini.

2. Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relations with others*)

Yaitu kemampuan untuk mencintai dipandang sebagai komponen utama pada kesehatan mental. Seseorang yang memiliki dimensi ini, akan mampu membina kehangatan dan hubungan saling percaya dengan orang lain dan memiliki empati yang kuat terhadap orang lain. Sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat yang rendah akan sulit untuk bersikap hangat dan enggan untuk mempunyai ikatan dengan orang lain.

3. Kemandirian (*Autonomy*)

Yaitu orang yang memiliki evaluasi *locus of control* internal, dimana seseorang tidak mencari persetujuan orang lain, namun mengevaluasi diri dengan standar pribadi atau nilai-nilai yang dimiliki. Dimensi ini lebih menekankan pada kemampuan seseorang untuk mandiri, mengarahkan dirinya sendiri, mampu mengatur tingkah lakunya dan mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal. Sedangkan seseorang dengan kemandirian yang rendah akan memperhatikan harapan dan evaluasi dari orang lain, membuat keputusan berdasarkan penilaian orang lain.

4. Penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*)

Yaitu kemampuan untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang cocok untuknya atau kondisi psikisnya. Kemampuan ini dipengaruhi oleh sikap dewasa seseorang untuk mengontrol lingkungannya, termasuk juga kegiatan eksternal yang kompleks, dan menggunakan kesempatan yang ada secara efektif. Sebaliknya, seseorang dengan penguasaan lingkungan yang rendah akan kesulitan mengatur lingkungannya, adanya kekhawatiran dalam kehidupannya.

5. Tujuan hidup (*Purpose in life*)

Yaitu kematangan seseorang yang ditekankan pada pengertian yang jelas dalam tujuan hidup dan kemampuan yang terarah dan intensif. Seseorang yang memiliki tujuan hidup yang baik akan menunjukkan bahwa ia memiliki tujuan, arah dan cita-cita yang jelas dalam hidupnya baik kehidupan masa kini maupun masa lalunya. Sebaliknya seseorang dengan tujuan hidup yang rendah akan memiliki perasaan bahwa tidak ada tujuan yang ingin dicapai dalam hidupnya,

tidak melihat adanya manfaat dari masa lalunya dan tidak ada kepercayaan yang membuat hidup lebih bermakna.

6. Pertumbuhan pribadi (*Personal growth*)

Yaitu dimana seseorang harus terus berkembang, mengembangkan potensinya untuk terus tumbuh dan maju. Seseorang yang memiliki pertumbuhan pribadi akan lebih terbuka terhadap pengalaman baru, menyadari potensi dalam dirinya dan dapat melihat kemajuan dirinya dari waktu ke waktu. Sebaliknya seseorang dengan pertumbuhan pribadi yang rendah akan menunjukkan ketidakmampuan untuk mengembangkan sikap dan tingkah laku baru dan memiliki perasaan tidak tertarik dengan kehidupan yang dijalaninya.

Kriteria *Psychological Well Being* (PWB)

Adanya perbedaan antara seseorang yang memiliki tingkat PWB yang tinggi maupun tingkat PWB yang rendah dalam dirinya. Hal itu dapat dilihat dari bagaimana penilaian masing-masing individu tersebut terhadap kehidupannya. Seseorang yang cenderung memiliki PWB yang tinggi akan lebih menampilkan hal-hal positif begitupun sebaliknya.

Tabel 3.1 Kriteria *Psychological Well Being* (PWB)

Dimensi	Kriteria
<i>Self Acceptance</i>	<p><i>High score</i> : memiliki sikap positif terhadap dirinya, mengakui penerimaan dirinya terhadap aspek-aspek yang dimiliki meliputi kualitas baik maupun buruk, memiliki rasa positif terhadap masa lalu.</p> <p><i>Low score</i> : merasa tidak puas dengan dirinya sendiri, menyesali atas apa yang terjadi di masa lalu, terganggu dengan kualitas pribadi, ingin berubah dari apa yang sedang dimiliki.</p>
<i>Positive Relations With Others</i>	<p><i>High score</i>: memiliki sikap hangat, memuaskan, membangun hubungan saling percaya dengan orang lain, perhatian, memiliki empati yang kuat, memiliki rasa kasih sayang dan keintiman, memahami dan menerima orang lain.</p>

	<p><i>Low score:</i> hanya memiliki beberapa teman dekat yang dapat dipercaya, mengalami kesulitan untuk memiliki sikap yang hangat, terbuka dan peduli terhadap orang lain, penyendiri, sulit membangun hubungan interpersonal, tidak menjalin hubungan yang baik dengan orang lain.</p>
<i>Autonomy</i>	<p><i>High score:</i> dapat menentukan dirinya sendiri dan independen, mampu menahan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu, mengatur perilaku pribadi, tidak tergantung dengan orang lain.</p> <p><i>Low score:</i> bergantung pada penilaian orang lain, mudah terpengaruh orang lain</p>
<i>Environmental Mastery</i>	<p><i>High score:</i> memiliki rasa penguasaan dan kompetensi dalam mengelola lingkungan, mampu mengontrol lingkungan, mampu mengontrol kegiatan eksternal, memanfaatkan peluang, mampu membuat pilihan sesuai kebutuhan dan nilai pribadi.</p> <p><i>Low score:</i> sulit mengelola urusan pribadi, tidak mampu mengelola lingkungan, dan tidak memiliki rasa kontrol atas dunia luar.</p>
Dimensi	Kriteria
<i>Purpose in life</i>	<p><i>High score:</i> memiliki tujuan hidup dan mampu mengarahkannya, merasa ada makna dari setiap kejadian masa lalu dan masa sekarang, memegang keyakinan yang memberikan tujuan hidup, memiliki maksud dan tujuan hidup.</p>

	<p><i>Low score:</i> tidak memiliki rasa dalam memaknai hidup, sedikit memiliki tujuan, tidak memiliki harapan di masa depan.</p>
<p><i>Personal Growth</i></p>	<p><i>High score:</i> memiliki perasaan berkembang, melihat diri sebagai pribadi yang tumbuh dan berkembang, membuka diri terhadap pengalaman baru, merasa mampu mengolah potensi, melihat dirinya telah melakukan perbaikan diri dan perilaku.</p> <p><i>Low score:</i> merasa tidak mampu berkembang, merasa kurang berkembang, merasa bosan dan tidak tertarik dengan kehidupan.</p>

Sumber : Ryff dan Singer (1989) dalam Epita dan Utoyo (2013)

Hubungan *Psychological Well Being* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Raj dan Kumar (2009) dalam Nikbakhsh dan Abadi (2014) menunjukkan bahwa pengaruh positif terlepas dari kepuasan kerja dan komitmen karyawan menyebabkan munculnya perilaku kewargaan organisasional (OCB), sehingga disimpulkan bahwa individu dengan efek positif tinggi lebih mudah dipertaruhkan dan memiliki perasaan baik yang muncul dalam perilaku dan sikap mereka.

Latihan soal

Soal No. 1

Purpose in Life yang tinggi tidak menunjukkan :

- a. memiliki perasaan berkembang, membuka diri pada pengalaman baru
- b. memiliki tujuan hidup yang jelas
- c. merasa ada makna dari setiap kejadian di masa lalu
- d. memegang keyakinan yang memberikan tujuan hidup

Soal No. 2

Yang bukan merupakan Psychological Well Being :

- a. seseorang yang memiliki tujuan positif dalam hidupnya
- b. seseorang yang memiliki penilaian baik akan dirinya dan lingkungan sekitarnya
- c. orang yang bebas dari kecemasan
- d. orang yang mampu menghadapi masalah orang lain

Soal No. 3

Mengapa WLB dapat mengurangi biaya lembur :

- a. karena penjadwalan yang baik
- b. karena pelanggan puas
- c. karena jadwal fleksibel
- d. karena karyawan tidak stres

Soal No. 4

Job sharing merupakan :

- a. pekerjaan dapat ditangani dua karyawan atau lebih
- b. karyawan boleh menyelesaikan pekerjaan di luar kantor
- c. karyawan bekerja lebih lama pada waktu tertentu
- d. kombinasi dari kerja paruh waktu

Soal No. 5

Yang dimaksud dengan keseimbangan keterlibatan adalah :

- a. perasaan mampu menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dan keluarga

- b. mampu menikmati waktu setelah pulang kerja secara emosional
- c. waktu yang dihabiskan di tempat kerja
- d. waktu yang dihabiskan bersama keluarga

DAFTAR REFERENSI JURNAL TERKAIT

- Afriyanto, A.R *et al.* (2012). Hubungan Antara *Psychological Well Being* (Kesejahteraan Psikologi) Dengan Kepuasan Kerja Pada PNS Dinas Sosial Provinsi Lampung. *Jurnal Psikologi Ubhara*.
- Colquitt, *et al.* (2013). *Organizational Behavior*. Singapore : McGraw Hill
- Djastuti, P.L.I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. Vol. 4 No.4.
- Epita, D.N dan Utoyo, S.D.B. (2013). Hubungan antara *Psychological Well-being* dan Kepuasan Kerja pad PNS Organisasi Pemerintahan di Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*.
- Jebeli, M.J dan Etebarian, A. (2015). *The Impact Resilience And Psychological Well Being On Organizational Citizenship Behavior (Case Study Central Municipality And Areas 15 Of Isfahan Municipality)*. *Journal of Zoology*. Vol. 5 No. 1.
- Kinicki, A. dan Kreitner, R. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Liwarti, S. (2013). Hubungan Pengalaman Spiritual Dengan *Psychological Well Being* Pada Penghuni Lembaga Perumahan. *Jurnal Sains Dan Praktik Psikologi*. Vol. 1 No.1.
- Maulanski, (2017). <https://psikologihore.com/definisi-psychological-well-being/#1>, diakses pada 01 Februari 2018.
- Ningsih, F.R dan Arsanti, T.A. (2014). Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap OCB Dan *Turnover Intention*. *Benefit Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 18 No. 1.
- Prasetio, A.P dan Hayuningrat, H. (2017). Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 4 No. 1.

- Pratama, I.G.B dan Utama, I.W.M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Dinas Koperasi. *E-journal Manajemen Unud*. Vol. 6 No. 7.
- Quilim, N.A, *et al.* (2016). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, *Job Enrichment* Dan *Job Enlargment* Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 1.
- Sagone, E dan Caroli, M.E.D (2014). *Relationships Between Psychological Well-Being And Resilience In Middle And Late Adolescents*. *Journal of procedia social and behavioral science* 141.
- Susanty, A dan Miradipta, R. (2013). *Analysis of the effect of attitude toward works, organizational commitment, and job satisfaction on employee's job performance*. *European Journal of business and social sciences*. Vol. 1, No. 10.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*) Pada Karyawan *Cleaner* (Studi Pada Karyawan *Cleaner* Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP Di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*. Vol. 12 No.2.