

Peran *Work Life Balance* dan *Job Meaningfulness* terhadap *Thriving at Work* dalam Perspektif Psikologi Industri pada Karyawan

Sisrafti Nuwarsi Reasa

Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga

email: sisraftinuwarsi@gmail.com

ABSTRACT

The modern workplace characterized by digitalization, work flexibility, and increasing job demands has made work-life balance and job meaningfulness important factors in supporting positive psychological conditions among employees. One of the positive psychological states that has gained increasing attention in organizational psychology is thriving at work, characterized by vitality and continuous learning. This study aimed to examine the influence of work-life balance and job meaningfulness on thriving at work among employees of PT Erablue Electronics. A quantitative approach with an explanatory associative survey design was employed. The sample consisted of 255 employees selected using simple random sampling. Data were collected using work-life balance, job meaningfulness, and thriving at work scales. Multiple linear regression analysis was conducted using IBM SPSS Statistics 25. The results indicated that work-life balance had a positive and significant effect on thriving at work ($\beta = 0.313$; $t = 5.549$; $p = 0.000$), job meaningfulness had a positive and significant effect on thriving at work ($\beta = 0.385$; $t = 8.209$; $p = 0.000$), and both variables simultaneously had a significant effect on thriving at work ($F = 85.109$; $p = 0.000$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.403$) showed that work-life balance and job meaningfulness explained 40.3% of the variance in thriving at work. These findings suggest that balancing work and personal life and perceiving work as meaningful are important factors in fostering employee thriving.

Keywords: *work-life balance, job meaningfulness, thriving at work*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi, digitalisasi, dan globalisasi telah mengubah dinamika dunia kerja secara signifikan. Organisasi saat ini tidak hanya dituntut untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan agar mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi. Lingkungan kerja yang semakin kompetitif menyebabkan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga diperlukan kondisi psikologis yang mendukung individu untuk tetap berkembang dan berfungsi secara optimal dalam pekerjaannya.

Salah satu konsep yang banyak mendapat perhatian dalam psikologi organisasi positif adalah *thriving at work*. Menurut (Spreitzer et al., 2005), *thriving at work* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh dua dimensi utama, yaitu *vitality* dan *learning*. *Vitality* mengacu pada perasaan energik, bersemangat, dan hidup ketika bekerja, sedangkan *learning* menggambarkan proses pembelajaran serta perkembangan kapasitas individu secara berkelanjutan. Karyawan yang mengalami *thriving at work* cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki tingkat adaptabilitas yang tinggi, serta mampu menghadapi tantangan organisasi secara efektif.

Konsep *thriving at work* kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh (Porath et al., 2012) yang menegaskan bahwa thriving merupakan indikator penting dalam menilai kualitas pengalaman kerja karyawan. Individu yang mengalami thriving memiliki tingkat kesehatan psikologis yang lebih baik, lebih produktif, serta menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hasil meta-analisis yang dilakukan oleh (Kleine et al., 2023) juga menunjukkan bahwa *thriving at work* berkorelasi positif dengan kinerja, kepuasan kerja, keterikatan kerja, serta kesejahteraan psikologis.

Salah satu faktor yang diperkirakan berperan dalam meningkatkan *thriving at work* adalah *work life balance*. (Sirgy & Lee, 2023) mendefinisikan *work life balance* sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga tercipta kepuasan dalam kedua domain kehidupan tersebut. Keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan individu mengurangi konflik peran yang sering muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Penelitian (Haar et al., 2020) menunjukkan bahwa *work life balance* berhubungan positif dengan kesehatan mental, kepuasan hidup, dan kepuasan kerja. Ketika individu mampu mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif, mereka cenderung memiliki energi psikologis yang lebih besar untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan emosional, dan penurunan kesejahteraan psikologis yang pada akhirnya menghambat berkembangnya kondisi thriving.

Selain *work life balance*, faktor lain yang dipandang penting dalam membentuk *thriving at work* adalah *job meaningfulness*. (Rosso et al., 2010) menjelaskan bahwa kebermaknaan kerja merupakan persepsi individu bahwa pekerjaannya memiliki nilai, tujuan, dan arti penting bagi dirinya maupun lingkungan sekitarnya. Individu yang memandang pekerjaannya bermakna cenderung menunjukkan motivasi intrinsik yang lebih tinggi, memiliki keterikatan kerja yang kuat, serta lebih mampu bertahan menghadapi berbagai tekanan pekerjaan. (Rosso et al., 2010) mengemukakan bahwa individu dapat memandang pekerjaan sebagai sekadar sumber penghasilan (*job*), sarana pengembangan karier (*career*), atau panggilan hidup (*calling*). Individu yang memandang pekerjaannya sebagai panggilan hidup umumnya memiliki tingkat kebermaknaan kerja yang lebih tinggi sehingga lebih terdorong untuk mengembangkan dirinya dalam pekerjaan. Selanjutnya, (Rosso et al., n.d.) menegaskan bahwa makna positif dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan psikologis individu.

Hubungan antara kebermaknaan kerja dan *thriving at work* juga didukung oleh penelitian (Liu et al., 2021) yang menunjukkan bahwa sumber daya psikologis yang dimiliki individu, termasuk persepsi terhadap makna pekerjaan, berkontribusi terhadap munculnya kondisi thriving. Individu yang menemukan makna dalam pekerjaannya akan lebih mudah mempertahankan energi positif dan terus mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Penelitian (Liu et al., 2021) juga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi terhadap thriving melalui peningkatan kesejahteraan psikologis, sedangkan penelitian (Liu et al., 2021) menjelaskan bahwa thriving berperan sebagai mekanisme penting yang menghubungkan dukungan organisasi dengan peningkatan kinerja karyawan.

Secara teoritis, hubungan antara *work life balance*, *job meaningfulness*, dan *thriving at work* dapat dijelaskan melalui perspektif humanistik. (Maslow, 2019) menjelaskan bahwa manusia memiliki kebutuhan untuk berkembang dan mengaktualisasikan diri setelah kebutuhan dasar dan psikologisnya terpenuhi. Dalam konteks organisasi, *work life balance* membantu individu memenuhi kebutuhan kesejahteraan psikologis, sedangkan *job meaningfulness* memberikan rasa tujuan dan makna yang mendorong aktualisasi diri. Pendekatan ini juga sejalan dengan pandangan Rogers yang menekankan kecenderungan alami manusia untuk bertumbuh dan berkembang secara optimal ketika berada dalam lingkungan yang mendukung.

Meskipun penelitian mengenai *work life balance*, *job meaningfulness*, dan *thriving at work* telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian terdahulu masih mengkaji kedua variabel independen tersebut secara terpisah terhadap berbagai outcome organisasi seperti kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Penelitian yang menguji *work life balance* dan *job meaningfulness* secara simultan sebagai prediktor *thriving at work* masih relatif terbatas, khususnya pada sektor ritel elektronik di Indonesia. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor pendidikan, kesehatan, dan perusahaan berbasis teknologi, sedangkan sektor ritel elektronik memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda karena melibatkan target penjualan, pelayanan pelanggan, serta tuntutan adaptasi terhadap perkembangan teknologi yang cepat.

PT Erablue Electronics Kebalen merupakan perusahaan ritel elektronik yang didominasi oleh karyawan generasi milenial dan generasi Z. Karakteristik kedua generasi tersebut menunjukkan kecenderungan untuk lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan diri, serta pencarian makna dalam pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan peran *work life balance* dan *job meaningfulness* terhadap *thriving at work* pada karyawan.

Berdasarkan perspektif humanistik, individu yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung mampu memenuhi kebutuhan psikologisnya sehingga memiliki energi dan semangat yang lebih besar dalam bekerja. Di sisi lain, individu yang merasakan kebermaknaan kerja akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk terus belajar dan berkembang. Dengan demikian, semakin tinggi keseimbangan kerja dan Kebermaknaan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *thriving at work* yang dimiliki.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran keseimbangan kerja terhadap *thriving at work*, mengetahui peran Kebermaknaan kerja terhadap *thriving at work*, serta mengetahui peran keseimbangan kerja dan Kebermaknaan kerja secara simultan terhadap *thriving at work* pada karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah: (H1) keseimbangan kerja berperan positif dan signifikan terhadap *thriving at work*; (H2) Kebermaknaan kerja berperan positif dan signifikan terhadap *thriving at work*; dan (H3) keseimbangan kerja dan Kebermaknaan kerja secara simultan berperan positif dan signifikan terhadap *thriving at work* pada karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatif yang bersifat asosiatif. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Erablue Electronics Kebalen. Populasi penelitian berjumlah 700 karyawan yang terdiri dari generasi milenial dan generasi Z. Sampel penelitian sebanyak 255 responden yang diperoleh menggunakan teknik *simple random sampling*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *thriving at work*, sedangkan variabel independennya adalah *work life balance* dan *job meaningfulness*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala psikologi berbentuk Likert yang telah melalui proses pengujian validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS *Statistics* versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Parsial

Variabel	Beta (β)	t	Sig.
Work Life Balance	0,313	5,549	0,000
Job Meaningfulness	0,385	8,209	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *thriving at work* ($\beta = 0,313$; $t = 5,549$; $p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat *thriving at work* yang dirasakan.

Selain itu, *job meaningfulness* juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *thriving at work* ($\beta = 0,385$; $t = 8,209$; $p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memandang pekerjaannya bermakna cenderung memiliki tingkat vitalitas dan pembelajaran yang lebih tinggi.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Simultan

F Hitung	Sig.	R ²
85,109	0,000	0,403

Hasil analisis simultan menunjukkan bahwa *work life balance* dan *job meaningfulness* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *thriving at work* ($F = 85,109$; $p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,403 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 40,3% variasi *thriving at work*, sedangkan 59,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *thriving at work*. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan mempertahankan energi, semangat, dan kapasitas belajar yang diperlukan untuk berkembang dalam pekerjaan.

Selanjutnya, *job meaningfulness* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan *work life balance* berdasarkan nilai beta yang diperoleh. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi mengenai kebermaknaan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam mendorong karyawan untuk terus berkembang. Ketika individu memandang pekerjaannya memiliki tujuan dan nilai yang penting, mereka akan menunjukkan keterlibatan dan motivasi yang lebih tinggi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori humanistik yang menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan untuk berkembang dan mengaktualisasikan dirinya. Keseimbangan kehidupan kerja memberikan ruang bagi individu untuk memenuhi kebutuhan personalnya, sedangkan kebermaknaan kerja membantu individu menemukan tujuan dan makna dalam aktivitas yang dilakukan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kombinasi *work life balance* dan *job meaningfulness* memberikan kontribusi sebesar 40,3% terhadap *thriving at work*. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengembangkan strategi yang tidak hanya berfokus pada kesejahteraan karyawan melalui kebijakan keseimbangan kerja, tetapi juga menciptakan pekerjaan yang bermakna bagi karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan *job meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *thriving at work* pada karyawan PT Erablue Electronics Kebalen. *Job meaningfulness* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan *work life balance* dalam memprediksi *thriving at work*. Secara simultan kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 40,3% terhadap *thriving at work*. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan

yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan kebermaknaan kerja guna mendorong karyawan berkembang secara optimal dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Alwisol. (2019). *Psikologi kepribadian* (Edisi revisi). UMM Press.

Haar, J. M., Russo, M., Suue, A., & Ollier-Malaterre, A. (2020). Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: a Study Across Seven Cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>

Kleine, A. K., Rudolph, C. W., Schmitt, A., & Zacher, H. (2023). Thriving at work: an investigation of the independent and joint effects of vitality and learning on employee health. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 95–106. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2102485>

Liu, D., Zhang, S., Wang, Y., & Yan, Y. (2021). The Antecedents of Thriving at Work: A Meta-Analytic Review. *Frontiers in Psychology*, 12(August), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.659072>

Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250–275. <https://doi.org/10.1002/job.756>

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (n.d.). *Author's personal copy On the meaning of work : A theoretical integration and review*. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

Sirgy, M. J., & Lee, D. (2023). *Work-Life Balance : an Integrative Review Work-Life Balance : an Integrative Review*. February. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>

Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537–549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>