BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory*

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work/Family Border Theory* yang dikemukakan oleh (Clark, 2000). Teori ini menjelaskan bagaimana individu mengelola dan menegosiasikan batas antara dua domain utama dalam kehidupan mereka, yaitu dunia kerja dan dunia keluarga atau kehidupan pribadi. Menurut Clark (2000) setiap individu secara aktif membangun dan memelihara *Border* atau batas yang memisahkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Batas-batas ini bersifat fisik (tempat kerja vs rumah), temporal (jam kerja vs di luar jam kerja), dan psikologis (keterlibatan mental dalam peran pekerjaan vs peran keluarga).

Work Family Border Theory berasumsi bahwa individu adalah Border-crossers yang setiap hari berpindah antara domain kerja dan keluarga. Kualitas perpindahan tersebut bergantung pada karakteristik batas yang ada, yaitu seberapa *permeable* (mudah ditembus) dan *flexible* (mudah disesuaikan) batas tersebut. Batas yang terlalu permeabel dapat menyebabkan domain satu mencampuri domain lain, sementara batas yang terlalu kaku dapat menghambat adaptasi individu terhadap kebutuhan dari kedua domain. Teori ini menegaskan bahwa

keseimbangan yang baik antara kerja dan kehidupan yang lazim disebut *Work-life Balance* dicapai ketika individu mampu mengelola batas tersebut secara efektif sehingga konflik antardomain dapat diminimalkan.

Relevansi *Work/Family Border Theory* dalam penelitian ini terletak pada kemampuannya untuk menjelaskan dinamika yang dihadapi oleh *driver* GrabFood di Kabupaten Ngawi. Sebagai pekerja di sektor *gig economy*, *driver* GrabFood menghadapi kondisi unik di mana batas antara waktu kerja dan waktu keluarga sangat cair dan sulit dipisahkan. Fleksibilitas waktu kerja yang menjadi ciri khas pekerjaan ini secara teoretis memberikan peluang untuk mencapai *Work-life Balance* yang baik. Namun di sisi lain, tekanan ekonomi yang mendorong mereka bekerja lebih dari 12 jam sehari justru mempersulit pencapaian keseimbangan tersebut. Kondisi ini pada akhirnya berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-being*) *driver*, dengan dukungan keluarga (*Family support*) berperan sebagai faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut (Clark, 2000, Rahim *et al.* 2020).

2. *Psychological Well-being*

a. Pengertian *Psychological Well-being*

Psychological Well-being (PWB) merupakan konsep multidimensional yang menggambarkan kondisi psikologis positif individu secara menyeluruh. Ryff (1989) mendefinisikan

Psychological Well-being sebagai kondisi di mana individu memiliki fungsi psikologis yang optimal, yang mencakup penerimaan diri yang positif, kemampuan membangun hubungan yang bermakna dengan orang lain, kemandirian dalam bersikap, penguasaan atas lingkungan sekitarnya, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta terus mengembangkan potensi dirinya. Model ini dikenal sebagai model eudaimonik yang berfokus pada realisasi potensi diri dan pemenuhan kehidupan yang bermakna.

Warr (1990) mendefinisikan *Well-being* dalam konteks pekerjaan sebagai kondisi kesehatan mental positif yang mencakup dimensi kesenangan (*pleasure*) dan aktivasi (*activation*). Warr (1990) mengembangkan model *Vitamin Model* yang menjelaskan bagaimana karakteristik pekerjaan memengaruhi kesejahteraan psikologis individu. Faktor-faktor pekerjaan seperti beban kerja, tingkat kontrol, dukungan sosial, dan ketidakpastian dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kondisi psikologis individu.

Diener *et al.* (1999) memandang kesejahteraan dari perspektif hedonik yang menekankan pada keseimbangan antara afek positif dan afek negatif serta kepuasan hidup secara keseluruhan. Meskipun berbeda dengan konseptualisasi Ryff (1989) yang eudaimonik, kedua perspektif ini saling melengkapi dalam memahami kondisi psikologis individu secara komprehensif. Dalam

konteks penelitian ini, definisi (Ryff, 1989) dipilih sebagai kerangka utama karena lebih relevan untuk menggambarkan kondisi psikologis pekerja dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti *driver* GrabFood.

Penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Well-being* adalah kondisi psikologis positif individu yang ditandai oleh kemampuan berfungsi secara optimal dalam berbagai aspek kehidupan, meliputi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Psychological Well-being*

Penelitian Kosasih & Rahmawati (2022) terdapat berbagai faktor yang memengaruhi *Psychological Well-being* individu, di antaranya:

1) Usia dan perkembangan

Tingkat *Psychological Well-being* cenderung berubah seiring usia. Dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi cenderung menurun pada usia dewasa lanjut, sementara dimensi penguasaan lingkungan dan kemandirian cenderung meningkat.

2) Status sosial ekonomi

Individu dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi umumnya memiliki *Psychological Well-being* yang

lebih baik, kemungkinan karena akses yang lebih besar terhadap sumber daya yang mendukung kesejahteraan.

3) Hubungan sosial dan dukungan social

Kualitas hubungan interpersonal dan ketersediaan dukungan sosial, termasuk dukungan keluarga, merupakan prediktor yang kuat bagi *Psychological Well-being*.

4) Karakteristik pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang meliputi beban kerja, tingkat otonomi, kepastian pendapatan, dan kualitas hubungan dengan rekan kerja serta atasan berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-being* individu (Warr, 1990).

5) *Work-life Balance*

Kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-being*, sebagaimana ditunjukkan oleh (Rahim *et al.* 2020).

c. Indikator *Psychological Well-being*

Ryff (1989) mengidentifikasi enam dimensi utama *Psychological Well-being* yang kemudian menjadi indikator standar dalam pengukurannya, yaitu:

1) Penerimaan diri (*self-acceptance*)

Sikap positif terhadap diri sendiri, mencakup pengakuan dan penerimaan atas berbagai aspek diri, termasuk

kualitas positif maupun negatif. Individu dengan penerimaan diri yang tinggi merasa positif terhadap dirinya sendiri meskipun menyadari keterbatasan dan kelemahannya.

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

Kemampuan membangun hubungan interpersonal yang hangat, kepercayaan terhadap orang lain, empati, afeksi, dan kedekatan dengan orang lain.

3) Kemandirian (*autonomy*)

Kemampuan untuk mandiri dalam berpikir dan bertindak, mengevaluasi diri berdasarkan standar pribadi, dan mempertahankan keyakinan diri meskipun mendapat tekanan sosial.

4) Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*)

Kemampuan individu dalam mengelola lingkungan sekitarnya secara efektif, termasuk kemampuan memanfaatkan kesempatan dan menciptakan kondisi yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi.

5) Tujuan hidup (*purpose in life*)

Keyakinan bahwa kehidupan memiliki makna dan tujuan yang jelas. Individu dengan tujuan hidup yang kuat memiliki rasa arah yang jelas dan merasa bahwa kehidupan masa lalu dan masa kini memiliki makna.

6) Pertumbuhan pribadi (*Personal Growth*)

Perasaan bahwa diri terus berkembang dan memiliki potensi yang terus tumbuh. Individu yang memiliki pertumbuhan pribadi yang tinggi terbuka terhadap pengalaman baru dan melihat dirinya terus berkembang dari waktu ke waktu.

Diener *et al.* (1999), Ryff (1989) mengukur kesejahteraan melalui indikator *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) yang mencakup kepuasan hidup secara keseluruhan, serta keseimbangan antara afek positif dan negatif. Sementara itu, Warr (1990) mengukur *Well-being* dalam konteks kerja melalui dimensi berikut:

1) kesenangan kerja
2) Aktivasi kerja
3) Aspek kognitif kepuasan kerja

Keyes (2002) melalui model *Mental Health Continuum* mengukur kesejahteraan mental individu melalui tiga dimensi utama, yaitu:

1) Kesejahteraan emosional (*emotional Well-being*)
2) Kesejahteraan sosial (*social Well-being*)
3) Kesejahteraan psikologis (*psychological Well-being*)

Dimensi kesejahteraan psikologis dalam model tersebut dibangun dari enam dimensi yang dikemukakan oleh Ryff (1989) yang menegaskan bahwa fungsi psikologis optimal individu tidak

dapat dilepaskan dari kemampuannya membangun hubungan sosial yang bermakna serta stabilitas emosi dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Indikator *Psychological Well-being* dalam penelitian ini mengacu pada Ryff (1989) yaitu: Penerimaan diri, Hubungan positif dengan orang lain, Kemandirian, Penguasaan lingkungan, Tujuan hidup, dan Pertumbuhan pribadi.

3. *Work-life Balance*

a. Pengertian *Work-life Balance*

Work-life Balance merupakan konsep yang mendeskripsikan kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan dari dua domain kehidupan yang paling dominan, yakni pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Clark (2000) mendefinisikan *Work-life Balance* sebagai kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimum. Definisi ini menekankan dua aspek penting, yaitu kepuasan subjektif individu atas kondisi keseimbangannya serta minimnya konflik yang timbul antara tuntutan kerja dan tuntutan keluarga.

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *Work-life Balance* melalui konsep konflik peran, yaitu suatu bentuk konflik antarperan di mana tekanan dari peran kerja dan peran keluarga saling tidak kompatibel satu sama lain. Ketidakseimbangan antara

dua peran tersebut menyebabkan individu sulit memenuhi semua tuntutan secara bersamaan, yang berdampak pada munculnya stres, kelelahan, dan penurunan kualitas hidup. Sementara itu, Greenhaus *et al.* (2003) memperluas pemahaman *Work-life Balance* dengan mendefinisikannya sebagai sejauh mana individu terlibat secara setara dan merasa puas secara seimbang antara peran kerja dan peran kehidupannya.

Fisher *et al.* (2009) memandang *Work-life Balance* mencakup empat dimensi perilaku yaitu: pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (*work interference with personal life*), kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (*personal life interference with work*), pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*), dan kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan (*personal life enhancement of work*). Konseptualisasi ini menunjukkan bahwa *Work-life Balance* tidak hanya mencakup ketiadaan konflik, tetapi juga adanya pengaruh positif timbal balik antara kedua domain.

Penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa, *Work-life Balance* adalah kondisi di mana individu mampu mengelola tuntutan dari domain pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, dengan meminimalkan konflik antarperan dan memaksimalkan kepuasan serta keterlibatan di kedua domain tersebut secara seimbang.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

Nurrahmad *et al.* (2023) dalam penelitiannya terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *Work-life Balance* individu, antara lain sebagai berikut:

1) Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)

Tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas waktu dan energi individu, sehingga menyulitkan mereka untuk menjalankan tanggung jawab di luar pekerjaan.

2) Dukungan dari atasan dan rekan kerja

Lingkungan kerja yang suportif memungkinkan individu lebih mudah mengatur waktu dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3) Kebijakan organisasi yang fleksibel

Seperti pengaturan jam kerja fleksibel (*flextime*), kerja dari rumah (*remote work*), atau cuti yang memadai, yang memberikan individu lebih banyak kendali atas waktu mereka.

4) Dukungan keluarga

Dukungan keluarga mengacu pada sejauh mana anggota keluarga memahami dan mendukung tuntutan pekerjaan individu, sehingga mengurangi konflik antara peran kerja dan peran keluarga.

5) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan mencakup jam kerja yang panjang, sifat pekerjaan yang tidak menentu, serta tingkat otonomi yang dimiliki individu dalam mengelola waktu kerjanya.

c. Indikator *Work-life Balance*

Indikator yang digunakan oleh para peneliti untuk mengukur *Work-life Balance*. Menurut Clark (2000), indikator *Work-life Balance* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu:

1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan kehidupan pribadi secara seimbang. Individu yang memiliki keseimbangan waktu yang baik dapat mengalokasikan waktu secara proporsional antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa satu domain mendominasi yang lain.

2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Tingkat keterlibatan psikologis yang seimbang antara domain kerja dan kehidupan pribadi. Individu tidak hanya hadir secara fisik tetapi juga memberikan perhatian dan energi mental yang cukup pada kedua domain tersebut.

3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Tingkat kepuasan yang sama-sama dirasakan dari domain pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Individu merasa

puas dengan kondisi keseimbangan yang dicapai dan tidak merasa terbebani secara berlebihan oleh salah satu domain.

Greenhaus *et al.* (2003) mengukur *Work-life Balance* melalui tiga indikator berikut:

1) Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
2) Keseimbangan keterlibatan antara peran kerja dan peran keluarga
3) Keseimbangan kepuasan dari kedua domain tersebut

Fisher *et al.* (2009) mengukur *Work-life Balance* melalui empat dimensi yaitu:

1) Gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi
2) Gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan
3) pengayaan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi
4) pengayaan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan

Indikator *Work-life Balance* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Clark (2000) yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

4. *Family support*

a. Pengertian *Family support*

Family support atau dukungan keluarga merupakan salah satu bentuk dukungan sosial yang berasal dari lingkungan keluarga inti maupun keluarga besar. House (1981) mendefinisikan dukungan sosial, termasuk dukungan keluarga, sebagai transaksi interpersonal

yang melibatkan perhatian emosional, bantuan instrumental, pemberian informasi, dan penilaian atau penghargaan. Dukungan keluarga mencakup berbagai bentuk bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga kepada individu dalam menghadapi tekanan dan tantangan dalam kehidupannya, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

An *et al.* (2024) mendefinisikan dukungan keluarga yang dipersepsikan (*perceived Family support*) sebagai persepsi individu terhadap bantuan, perhatian, dan penerimaan yang diberikan oleh anggota keluarga, yang membuat individu merasa dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari suatu jaringan hubungan yang saling mendukung. Dalam konteks pekerja, dukungan keluarga berperan sebagai penyangga (*buffer*) terhadap tekanan pekerjaan yang dialami individu. Ketika individu merasa didukung oleh keluarganya, mereka lebih mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan menjaga kondisi psikologis yang (Pluut *et al.* 2018).

Riquelme-Segura *et al.* (2025) dalam studi terkini mengenai persepsi dukungan keluarga di tempat kerja menekankan bahwa persepsi individu terhadap dukungan yang diterima dari keluarga merupakan faktor penting yang memengaruhi *work-Family Balance* serta kesejahteraan psikologis. Sejalan dengan itu, An *et al.* (2024) menemukan bahwa individu yang mempersepsikan tingginya dukungan keluarga cenderung memiliki tingkat kecemasan dan

depresi yang lebih rendah serta kesejahteraan emosional dan sosial yang lebih baik, yang pada akhirnya turut meningkatkan *Psychological Well-being* secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa, *Family support* adalah dukungan yang diberikan oleh anggota keluarga kepada individu yang mencakup dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penilaian, yang berfungsi sebagai sumber daya psikologis dalam menghadapi tekanan dan tantangan kehidupan, termasuk tekanan yang bersumber dari pekerjaan.

b. Manfaat *Family support*

Dukungan keluarga memberikan berbagai manfaat bagi individu, terutama bagi mereka yang bekerja dalam kondisi penuh tekanan. Menurut (House, 1981) dan Pluut *et al.* (2018) manfaat *Family support* antara lain sebagai berikut:

1) Mengurangi dampak negatif stres kerja

Dukungan keluarga bertindak sebagai penyangga (*buffer*) yang melindungi individu dari dampak negatif stres kerja. Individu yang merasa didukung oleh keluarga memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola stres dan pulih dari kelelahan kerja.

2) Meningkatkan kesejahteraan psikologis

Dukungan emosional dan penghargaan dari keluarga berkontribusi pada peningkatan *Psychological Well-being*

individu, termasuk penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, dan tujuan hidup yang jelas.

3) Meningkatkan kemampuan menyeimbangkan peran

Individu yang mendapatkan dukungan keluarga yang memadai lebih mampu mengelola transisi antarperan antara domain kerja dan kehidupan keluarga, sehingga konflik peran dapat diminimalkan.

4) Meningkatkan motivasi dan komitmen kerja

Dukungan moral dan motivasi dari keluarga mendorong individu untuk tetap bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya meskipun menghadapi berbagai tantangan.

c. Indikator *Family support*

Family support House (1981) dapat diukur melalui empat dimensi atau indikator utama sebagai berikut:

1) Dukungan emosional **(***Emotional Support***)**

Bentuk dukungan yang berupa rasa empati, perhatian, kepedulian, dan cinta yang diberikan oleh anggota keluarga. Dukungan emosional membuat individu merasa dihargai dan tidak sendirian dalam menghadapi masalah.

2) Dukungan instrumental (*instrumental support*)

Bentuk dukungan nyata berupa bantuan langsung seperti tenaga, uang, waktu, atau sumber daya lain yang diberikan

anggota keluarga untuk membantu individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

3) Dukungan informasional (*informational support*)

Pemberian informasi, saran, nasihat, atau masukan yang berguna bagi individu dalam menghadapi masalah atau membuat keputusan.

4) Dukungan penilaian **(***appraisal support*)

Dukungan berupa umpan balik positif, penghargaan, dorongan, dan afirmasi dari anggota keluarga terhadap kemampuan dan tindakan individu.

Penelitian An *et al.* (2024) dalam kajian mengenai dukungan keluarga yang dipersepsikan menekankan tiga aspek utama persepsi dukungan keluarga yang relevan dengan kesejahteraan psikologis individu, yaitu:

1) Ketersediaan anggota keluarga saat dibutuhkan
2) Kemampuan keluarga dalam memberikan bantuan emosional
3) Kemampuan keluarga dalam membantu menyelesaikan masalah

Nielsen *et al.* (2017) mengemukakan bahwa pengukuran dukungan keluarga dilakukan melalui beberapa dimensi sebagai berikut:

1) Dukungan emosional
2) Dukungan dalam pengambilan Keputusan
3) Dukungan praktis atau instrumental

Indikator *Family support* dalam penelitian ini mengacu pada House (1981), yaitu; Dukungan emosional, Dukungan instrumental, Dukungan informasional, dan Dukungan penilaian.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bagian penting dari suatu penelitian yang berisi uraian tentang teori, konsep, temuan, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai landasan, acuan, dan pembanding untuk penelitian yang sedang berlangsung, serta membantu peneliti untuk menghindari duplikasi dan memperkuat argumen penelitian (Sugiyono, 2022). Berikut disajikan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/ Judul/Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
H1*: Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-being* pada *driver* GrabFood di Kabupaten Ngawi.					
1.	Prasad, K. D. V., Rao, M., Vaidya, R., Sriyogi, K., Singh, S., & Srinivas, V. (2025). The relationship between *Work-life Balance* and *Psychological Well-being*: an empirical study of metro rail travelers working in the information technology sector. Frontiers in Psychology. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1472885	Menguji hubungan *Work-life Balance* dan *Psychological Well-being* serta peran occupational stress pada pekerja sektor IT.	X1: *Work-life Balance* M: *Occupational Stress* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, survei, SEM	*Work-life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Psychological Well-being* pekerja sektor jasa/IT; occupational stress berperan sebagai jalur penghubung antara keduanya.

2.	Gunawan, S. A., Yulianti, N. D., Gika, E. N. N., & Prawira, I. F. A. (2023). Studi literatur: Analisis *Work-life Balance* dan human resource management di platform digital era *gig economy*. Innovative: Journal of Social Science Research, 3(5), 5111–5125.	Menganalisis *Work-life Balance* dan HRM pada pekerja platform digital di era *gig economy*.	X1: *Work-life Balance* Konteks: *Gig economy* Y: *Psychological Well-being*	Studi literatur sistematis	Rendahnya keseimbangan kerja-kehidupan pada pekerja platform digital berkorelasi dengan menurunnya kesejahteraan psikologis.
3.	Kim, Y. G., Chung, Y. K., & Woo, E. (2023). *Gig* Workers' Quality of Life (QoL) and *Psychological Well-being* in Service Delivery Platform. Sustainability, 15(11), 8679. https://doi.org/10.3390/su15118679	Menguji pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan terhadap kualitas hidup dan kesejahteraan psikologis pekerja platform pengantaran.	X: *Work-life Balance* Y1: *Quality of Life* Y2: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, survei (n=447), SEM	Keseimbangan kerja-kehidupan berkontribusi signifikan terhadap kualitas hidup dan kesejahteraan psikologis pekerja platform pengantaran, dengan domain ekonomi dan emosional kehidupan pribadi memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan komponen pekerjaan.
4.	Pongsapan, T., Ramaditya, M., & Anjarwi, A. W. (2026). *Psychological* wellbeing in informal workers within the *gig economy*: the roles of social *support*, *Work-life Balance*, *workload*, and time pressure. Frontiers in Psychology, 17, 1783219. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1783219	Menguji pengaruh *social support*, *Work-life Balance*, dan beban kerja terhadap *Psychological Well-being* dengan *time pressure* sebagai mediator pada *driver* Gojek.	X1: *Social Support* X2: *Work-life Balance* X3: *Workload* M: *Time Pressure* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, survei (n=267), PLS-SEM	*Work-life Balance* dan *social support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Psychological Well-being driver* Gojek di Jakarta; *time pressure* memediasi sebagian hubungan tersebut.

5.	Rejeki, S. S., Rahmi, F., & Maputra, Y. (2021). Peran *Work-life Balance* terhadap *Psychological Well-being* pegawai yang bekerja selama new normal COVID-19. Jurnal Psikologi, 17(2), 182–190.	Menguji pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Psychological Well-being* pegawai selama new normal.	X: *Work-life Balance* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, regresi	*Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-being* pegawai yang bekerja selama periode new normal COVID-19.
6.	Abdul Jalil, N. I., Tan, S. A., Ibharim, N. S., Musa, A. Z., Ang, S. H., & Mangundjaya, W. L. (2023). The Relationship between Job Insecurity and *Psychological Well-being* among Malaysian Precarious Workers: *Work-life Balance* as a Mediator. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(3), 2758. https://doi.org/10.3390/ijerph20032758	Menguji peran mediasi *Work-life Balance* dalam hubungan antara *Job Insecurity* dan *Psychological Well-being* pada pekerja rentan (*precarious workers*) di Malaysia.	X: *Job Insecurity* M: *Work-life Balance* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, survei (n=442), *purposive* dan snowball *sampling*	*Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Work-life Balance* dan *Psychological Well-being*; *Work-life Balance* terbukti menjadi mediator signifikan dalam hubungan antara *Job Insecurity* dan *Psychological Well-being*.
7.	Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). *Psychological Well-being*: The Impact of *Work-life Balance* and Work Pressure. Atlantis Press (Advances in Social Science, Education and Humanities Research). https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.089	Menguji pengaruh *Work-life Balance* dan tekanan kerja terhadap *Psychological Well-being* karyawan.	X1: *Work-life Balance* X2: *Work Pressure* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, regresi berganda	*Work-life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Psychological Well-being*, sedangkan tekanan kerja berpengaruh negatif signifikan.

8.	Wijayani, M. R., & Supriyanto, A. (2022). The Impact of Work Family Conflict on *Psychological Well-being* of Woman Workers with Families in the Directorate General of Horticulture, Ministry of Agriculture, Republic of Indonesia. International Journal of Humanities Education and Social Sciences, 2(2). https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i2.246	Menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap *Psychological Well-being* pekerja wanita berkeluarga.	X: *Work-Family Conflict* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, regresi linier sederhana (n=119)	*Work-family conflict* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Psychological Well-being* pekerja wanita berkeluarga.
9.	Talat, S. & Mohammed A. Al Doghan (2023). *Psychological* Wellbeing: The Moderating Role of Social *Support*. Przestrzeń Społeczna (Social Space), 23(3).	Menguji pengaruh *Work-life Balance* dan perilaku atasan terhadap *Psychological Well-being* karyawan, dengan peran moderasi dukungan sosial.	X1: *Work-life Balance* X2: *Supervisor Behavior* Z: *Social Support* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, survei, SPSS	*Work-life Balance* dan perilaku atasan berpengaruh positif signifikan terhadap *Psychological Well-being*; dukungan sosial terbukti memoderasi hubungan tersebut secara signifikan.
10.	Siew, W. L., Chew, S. C., Yeh, Y. C., & Yeo, S. F. (2023). *Psychological Well-being* of *Gig* Workers: A Preliminary Study. Global Business and Management Research: An International Journal, 15(3S), 68–79.	Mengeksplorasi prediktor *Psychological Well-being* pada pekerja *gig economy* di Malaysia.	X1: *Income* X2: *Social Support* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, survei (n=30), snowball *sampling*	Pekerja *gig* di Malaysia memiliki tingkat *Psychological Well-being* yang rendah; prediktor utamanya adalah pendapatan rendah dan minimnya dukungan sosial dari keluarga maupun teman.

11.	Standen, P., Daniels, K., & Lamond, D. (1999). The Home as a Workplace: *Work-Family* Interaction and *Psychological Well-being* in Telework. Journal of Occupational Health Psychology, 4(4), 368–381. https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.368	Menguji interaksi *work-family* terhadap *Psychological Well-being* pada pekerja telework.	X: *Work-Family Interaction* Konteks: *Telework* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, survei, kerangka konseptual multidimensi	Interaksi *work-family* pada telework berhubungan signifikan dengan *Psychological Well-being* karyawan, tergantung jarak dari organisasi dan lingkungan rumah.
12.	Prasada, K. D. V., Vaidya, R. W., & Mangipudi, M. R. (2020). Effect of Occupational Stress and Remote Working on *Psychological Well-being* of Employees: An Empirical Analysis during COVID-19 Pandemic Concerning Information Technology Industry in Hyderabad. Indian Journal of Commerce and Management Studies, 11, 1–13.	Menguji pengaruh *Occupational Stress* dan *Remote Working* (fleksibilitas kerja) terhadap *Psychological Well-being* karyawan sektor IT selama pandemi COVID-19.	X1: *Occupational Stress* X2: *Remote Working* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, survei, regresi berganda	*Remote Working* (fleksibilitas kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap *Psychological Well-being*; *Occupational Stress* berpengaruh negatif signifikan.
13.	Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The Mediating Roles of *Psychological* Autonomy, Competence and Relatedness on *Work-life Balance* and *Well-being*. Frontiers in Psychology, 10, 1267. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267	Menguji pengaruh otonomi, kompetensi, dan keterhubungan psikologis terhadap *Work-life Balance* dan *Psychological Well-being* karyawan sektor perhotelan di Uni Emirat Arab.	X1: *Psychological Autonomy* X2: *Competence* X3: *Relatedness* M: *Work-life Balance* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, *Structural Equation Modeling (SEM)*	*Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-being*; otonomi, kompetensi, dan keterhubungan psikologis turut memengaruhi kedua variabel tersebut.

14.	Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to *Psychological Well-being*. Journal of Happiness Studies, 9(1), 13–39.	Mengeksplorasi dimensi eudaimonik *Psychological Well-being* dan faktor-faktor yang memengaruhinya.	Y: *Psychological Well-being* Konsep: *Eudaimonia* Dimensi: *Self-acceptance* Dimensi: *Personal Growth*	Review teoritis dan empiris	*Psychological Well-being* yang eudaimonik mencakup enam dimensi utama Ryff yang saling berkaitan dan dipengaruhi oleh faktor sosial, relasional, dan kontekstual.
15.	Lizano, E. L. (2020). The Impact of *Work-Family Conflict* on *Psychological Well-being*: A *Cross-Sectional* Study of Salvadoran Social Workers. Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work, 31(1), 51–61. https://doi.org/10.1080/15313204.2020.1827333	Menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap *Psychological Well-being* pekerja sosial.	X: *Work-Family Conflict* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, *cross-sectional* (n=68)	Peningkatan *work-family conflict* berdampak pada penurunan *Psychological Well-being* secara signifikan pada pekerja sosial.
16.	Clark, S. C. (2000). *Work/Family Border Theory*: A new theory of *work*/*Family Balance*. Human Relations, 53(6), 747–770.	Mengembangkan teori batas kerja-keluarga (*Work/ Family Border Theory*) sebagai kerangka baru dalam memahami *Work-life Balance*.	Konsep: *Work-Family Border* X: *Work-life Balance* Y: *Psychological Well-being*	Teoritis dan empiris	Individu yang berhasil mengelola batas antara domain kerja dan keluarga memiliki kepuasan dan *Well-being* yang lebih baik.
17.	Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of *Psychological Well-being* Revisited. Journal of Personality and Social Psychology, 69(4), 719–727. https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719	Menguji ulang struktur model enam dimensi *Psychological Well-being*.	Y: *Psychological Well-being* Dimensi: *Autonomy* Dimensi: *Environmental Mastery* Dimensi: *Personal Growth*	Teoritis, confirmatory factor analysis (n=1.108)	Model enam faktor *Psychological Well-being* terbukti lebih unggul dibandingkan model satu faktor maupun model artifaktual lainnya.

18.	Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. Journal of Health and Social Behavior, 43(2), 207–222.	Mengembangkan model kontinum kesehatan mental untuk mengukur kondisi psikologis individu secara komprehensif, mulai dari kondisi languishing hingga flourishing.	Y: *Psychological Well-being* Dimensi: *Emotional Well-being* Dimensi: *Social Well-being*	Kuantitatif, survei (data MIDUS, n=3.032), confirmatory factor analysis	Kesehatan mental merupakan sebuah kontinum yang tersusun atas tiga dimensi (kesejahteraan emosional, sosial, dan psikologis); individu dapat dikategorikan sebagai *flourishing*, *moderately mentally healthy*, atau *languishing* berdasarkan tingkat fungsi emosional, psikologis, dan sosialnya.
19.	Warr, P. (1990). The measurement of *Well-being* and other aspects of mental health. Journal of Occupational Psychology, 63(3), 193–210.	Mengembangkan kerangka pengukuran *Well-being* dalam konteks pekerjaan.	Y1: *Occupational Well-being* Y2: *Mental Health* X: *Work Characteristics*	Review dan pengembangan skala	Karakteristik pekerjaan termasuk beban kerja dan tingkat otonomi berpengaruh signifikan terhadap kondisi psikologis dan *Well-being* individu.
20.	Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the *mean*ing of *Psychological Well-being*. Journal of Personality and Social Psychology, 57(6), 1069–1081.	Mengeksplorasi makna dan dimensi *Psychological Well-being* melalui pendekatan eudaimonik.	Y: *Psychological Well-being* Dimensi: *Self-acceptance* Dimensi: *Autonomy* Dimensi: *Purpose in life*	Teoritis dan pengembangan skala	*Psychological Well-being* terdiri dari enam dimensi (penerimaan diri, hubungan positif, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi) yang saling berkaitan.
21.	Muhammad, F. S. A., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. (2024). Lingkungan Kerja dan	Menguji pengaruh persepsi kualitas lingkungan kerja terhadap *Psychological Well-being* pengemudi ojek	X: *Lingkungan Kerja* Z: *Dukungan Emosional*	Kuantitatif korelasional, moderasi (n=300)	Persepsi kualitas lingkungan kerja berhubungan signifikan dengan

	Psychological Well-being Pengemudi Ojek *Online*: Menelisik Peran Dukungan Emosional. JIWA: Jurnal Psikologi Indonesia, 2(4). https://doi.org/10.30996/jiwa.v2i04.12587	*online* dengan dukungan emosional sebagai moderator.	Y: *Psychological Well-being*		*Psychological Well-being* pengemudi ojek *online*, dan dukungan emosional (bagian dari *Family support*) terbukti memoderasi hubungan tersebut.
H2*: Family support* memoderasi hubungan antara *Work-life Balance* dan *Psychological Well-being* pada *driver* GrabFood di Kabupaten Ngawi.					
22.	Ilham, A. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis pada *Driver* Keluarga Gojek Serong. Indonesian Journal of Behavioral Studies, 1(3), 297–307. https://doi.org/10.19109/ijobs.v1i3.11378	Menguji hubungan dukungan sosial (keluarga) dengan kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-being*) pada keluarga *driver* Gojek.	X: *Dukungan Sosial* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif korelasional, Pearson product moment (n=65)	Terdapat hubungan positif signifikan antara dukungan sosial dengan *Psychological Well-being* pada *driver* keluarga Gojek (r=0,896; p<0,05).
23.	An, J., Zhu, X., Shi, Z., Chen, X., Wang, Y., & Cai, X. (2024). A serial mediating effect of *perceived Family support* on *Psychological Well-being*.	Menguji efek mediasi berseri dukungan keluarga yang dipersepsikan (*perceived Family support*) terhadap *Psychological Well-being*.	X: *Perceived Family support* M1: *Emotional Well-being* M2: *Social Well-being* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, survei, analisis mediasi	Dukungan keluarga yang dipersepsikan berpengaruh positif signifikan terhadap *Psychological Well-being* melalui mediasi *Emotional Well-being* dan social *Well-being*.
24.	Kosasih, E. R., & Rahmawati, K. D. (2022). Dukungan keluarga dan *Psychological Well-being* ibu *work from home* saat pandemi COVID-19 di Denpasar. Jurnal Psikologi Udayana, 9(1), 1–10.	Menguji hubungan dukungan keluarga dan *Psychological Well-being* ibu yang bekerja dari rumah.	X: *Family support* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, korelasional	Dukungan keluarga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *Psychological Well-being* pada ibu yang bekerja dari rumah.

25.	Tigowati, T. (2022). Dukungan keluarga dan *Work-life Balance* saat pandemi COVID-19. Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental, 7(1), 1–12.	Menguji pengaruh dukungan keluarga terhadap *Work-life Balance* dan kesejahteraan psikologis karyawan.	X: *Family support* Y1: *Work-life Balance* Y2: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, regresi	Dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap *Work-life Balance* dan kesejahteraan psikologis karyawan selama pandemi.
26.	Chen, J. (2025). Impact of Family and Social *Support* in Enhancing *Psychological Well-being* of Young Adults in China. BMC Psychology, 13, 839. https://doi.org/10.1186/s40359-025-03093-1	Menguji peran *Family support* dan *social support* dalam hubungan *quality of life* dan *Psychological Well-being*.	X: *Quality of Life* M1: *Family support* M2: *Social Support* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, survei (n=506), mediasi-moderasi	*Family support* dan *social support* terbukti menjadi mediator signifikan dalam meningkatkan *Psychological Well-being*; *Family support* menyumbang 38% dari total efek.
27.	Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020). Linking *Work-life Balance* and *employee Well-being*: Do *supervisor support* and *Family support* moderate the relationship? International Journal of Social Science and Humanity, 10(2), 52–58.	Menguji pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kesejahteraan individu (*Career Satisfaction* dan *Psychological Well-Being*) serta peran moderasi *Supervisor Support* dan *Family Support*.	X: *Work-Life Balance* Y: Individual *Well-Being* yang terdiri dari *Career Satisfaction* dan *Psychological Well-Being*. Z: *Supervisor Support* dan *Family Support.*	Kuantitatif, survei, regresi moderasi	*Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee Well-being*. *Family support* tidak terbukti sebagai moderator signifikan dalam konteks staf akademik ODL Malaysia.
28.	Wardani, L. M. I., Jeanne, Y., Mardhiyah, M., Komarudin, A., Istiqomah, & Rozi, F. (2021). Core Self-Evaluation as a Mediator for Social *Support* and *Psychological Well-being*: A Study of Indonesian Migrant Domestic	Menguji peran mediasi core self-evaluation dalam hubungan dukungan sosial dan *Psychological Well-being* calon pekerja migran.	X: *Social Support* M: *Core Self-Evaluation* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, survei (n=1.455)	Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-being*, dengan core self-evaluation sebagai mediator parsial.

	Worker Candidates. Kasetsart Journal of Social Sciences, 42(3), 637–644.				
29.	Khoiriyah, U., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara dukungan sosial dengan *Psychological Well-being* pada pengemudi ojek *online*. Jurnal Empati, 9(3), 47–52.	Menguji hubungan dukungan sosial dengan *Psychological Well-being driver* ojek *online*.	X1: *Social Support* X2: *Family support* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, korelasional	Dukungan sosial termasuk *Family support* berhubungan positif signifikan dengan *Psychological Well-being driver* ojek *online*.
30.	Farradinna, S., Halim, F. W., & Sulaiman, W. S. W. (2019). The Effects of Positive Spillover and *Work-Family Conflict* on Female Academics' *Psychological Well-being*. Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, 4(2), 129–142.	Menguji pengaruh spillover positif dan *work-family conflict* terhadap *Psychological Well-being* dosen wanita.	X1: *Positive Spillover* X2: *Work-Family Conflict* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, regresi berganda (n=429)	Spillover positif meningkatkan *Psychological Well-being*, sedangkan *work-family conflict* menurunkannya secara signifikan pada dosen wanita.
31.	Hamid, R. A., *et al.* (2023). The Impact of Work Stress Post COVID-19 on *Psychological Well-being* (Eudaimonic): Moderated by Social *Support*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 13(10), 258–271.	Menguji pengaruh stres kerja terhadap *Psychological Well-being* dengan dukungan sosial sebagai moderator.	X: *Work Stress* Z: *Social Support* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, Smart PLS 3.0 (n=150)	Terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan *Psychological Well-being*, sementara dukungan sosial terbukti memoderasi hubungan tersebut secara signifikan.
32.	Habibah, M. A., Rizal, I., & Armayati, L. (2025). Kesejahteraan Psikologis Tenaga	Menguji peran dukungan sosial keluarga terhadap *Psychological Well-being* pada tenaga kesehatan	X: *Family Social Support* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, regresi linear sederhana (n=100), *sampling* jenuh	Dukungan sosial keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap *Psychological*

	Kesehatan Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga. An-Nafs: Jurnal Fakultas Psikologi, 19(2), 53–59.	di Rumah Sakit X Pekanbaru.			*Well-being* tenaga kesehatan (t=3,244; sig=0,002), dengan kontribusi sebesar 9,7%.
33.	Verma, M., Bhal, K. T., & Vrat, P. (2017). Relationship between gender sensitive practices and *Family support* and its impact on *Psychological Well-being* of women employees. The International Journal of Human Resource Management, 28(13), 1834–1857.	Menguji hubungan antara gender sensitive practices dan *Family support* terhadap *Psychological Well-being* karyawan perempuan.	X1: *Gender Sensitive Practices* X2: *Family support* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, SEM	*Family support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Psychological Well-being* karyawan perempuan di call centre India.
34.	Kibret, B. T., & Tareke, G. (2017). The Contribution of Instructor, Peer and University *Support* for Promoting *Psychological Well-being* Among Students in the Amhara Regional State Universities. Clinical and Experimental Psychology, 3(2), 1–8.	Menguji kontribusi dukungan instruktur, teman sebaya, dan universitas terhadap *Psychological Well-being* mahasiswa.	X1: *Instructor Support* X2: *Peer Support* X3: *University Support* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, survei, regresi berganda	Dukungan instruktur, teman sebaya, dan universitas berkontribusi signifikan terhadap *Psychological Well-being* mahasiswa.

35.	Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal *Support*, and *Organizational Support* in Reducing *Work-Family Conflict* for Men and Women: The Case of Turkey. Sex Roles, 53(7–8), 453–471.	Menguji kontribusi dukungan pasangan (*spousal support*), pengasuhan anak, dan dukungan organisasi terhadap *work-family conflict* dan *Psychological Well-being* pada keluarga dual-earner.	X1: *Spousal Support* X2: *Organizational Support* X3: *Work-Family Conflict* Y: *Psychological Well-being*	Kuantitatif, SEM (n=434)	Dukungan pasangan (*spousal support*) berhubungan signifikan dengan *Psychological Well-being* dan kepuasan pernikahan pada orang tua bekerja.
36.	Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513–524.	Mengembangkan teori Conservation of Resources (COR) sebagai kerangka memahami stres dan *Well-being*.	Konsep: *Conservation of Resources* X: *Stress* Y: *Well-being*	Teoritis	Individu yang kehilangan sumber daya mengalami stres; dukungan sosial termasuk *Family support* berperan sebagai sumber daya pelindung yang memoderasi dampak stres terhadap *Well-being*.
37.	House, J. S. (1981). *Work* stress and social *support*. Addison-Wesley.	Mengembangkan kerangka dukungan sosial dalam konteks pekerjaan dan stres.	Konsep: *Social Support* X1: *Family support* X2: *Work Stress* Y: *Well-being*	Teoritis dan review empiris	Dukungan keluarga mencakup empat dimensi (emosional, instrumental, informasional, penilaian) dan terbukti menjadi penyangga terhadap dampak stres kerja pada *Well-being*.

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan alur berpikir peneliti yang dijadikan pola atau landasan dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju, serta dapat menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan

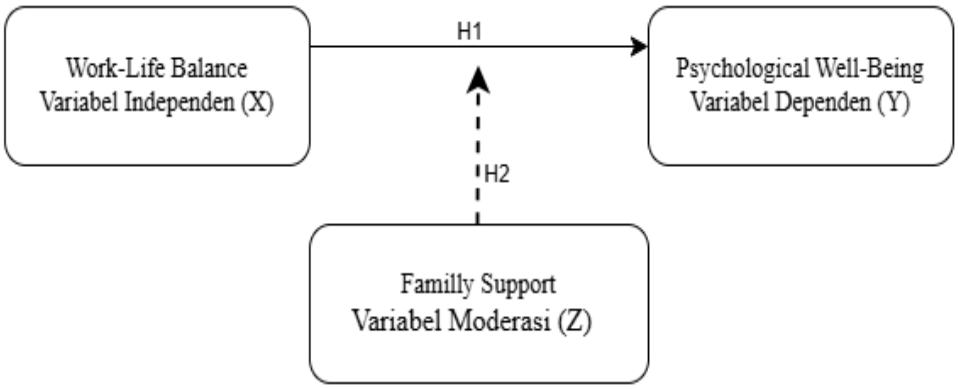
penelitian (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti meliputi *Work-life Balance* sebagai variabel independen, *Psychological Well-being* sebagai variabel dependen, dan *Family support* sebagai variabel moderasi.

Model penelitian ini dibangun atas jurnal utama Rahim *et al.* (2020) yang berjudul *"Linking Work-life Balance and employee Well-being: Do supervisor support and Family support moderate the relationship?"* yang dipublikasikan dalam *International Journal of Social Science and Humanity, 10*(2), 52–58. Penelitian ini menemukan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (*employee Well-being*). Rahim *et al.* (2020) juga menguji peran moderasi *Family support* dalam hubungan antara *Work-life Balance* dan *employee Well-being*, meskipun hasilnya menunjukkan bahwa *Family support* tidak terbukti memoderasi hubungan tersebut secara signifikan dalam konteks staf akademik universitas ODL di Malaysia. Inkonsistensi temuan ini menjadi *research gap* yang mendorong peneliti untuk menguji kembali peran moderasi *Family support* dalam konteks yang berbeda, yaitu pada *driver* GrabFood di Kabupaten Ngawi, Indonesia.

Penelitian pendukung yang memperkuat model ini antara lain Kalliath *et al.* (2019) yang membuktikan bahwa *Family support* memoderasi hubungan antara *work-Family enrichment* dan *job Well-being* secara signifikan, Maputra (2021) yang menemukan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-being*

pegawai, serta Kosasih & Rahmawati (2022) yang menemukan hubungan positif antara dukungan keluarga dan *Psychological Well-being* pada pekerja. Model penelitian ini juga didukung oleh Pluut *et al.* (2018) yang membuktikan bahwa dukungan keluarga berperan sebagai *buffer* terhadap tekanan pekerjaan dan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis individu.

Kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Rahim *et al.* (2020), Kalliath *et al.* (2019), Maputra, (2021) *Linking Work-life Balance and employee Well-being: Do supervisor support and Family support moderate the relationship? International Journal of Business and Society.*

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022) mengatakan, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dirumuskan berdasarkan teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta empiris dari pengumpulan data. Hipotesis ini bersifat sementara karena perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang dikumpulkan dalam penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan jurnal utama Rahim *et al.* (2020) didukung oleh penelitian pendukung yang relevan, serta mengacu pada kerangka konseptual yang telah ditetapkan.

1. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Psychological Well-being*

Work-life Balance (WLB) merupakan kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan dari domain pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga tidak terjadi konflik peran yang berlebihan (Clark, 2000). Konsep ini diukur melalui tiga indikator utama, yaitu *Time Balance*, *Involvement Balance*, dan *Satisfaction Balance*, yang secara bersama-sama menggambarkan sejauh mana individu mampu mendistribusikan waktu, keterlibatan, dan kepuasannya secara proporsional antara peran pekerjaan dan peran dalam kehidupan pribadi. *Psychological Well-being* (PWB), di sisi lain, merupakan kondisi individu yang mampu berfungsi secara optimal secara psikologis, ditandai dengan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup yang jelas, dan pertumbuhan pribadi yang berkelanjutan (Ryff, 1989). Keenam dimensi tersebut *self-acceptance*, *positive relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *Personal Growth* menjadi indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan psikologis individu secara komprehensif.

Kedua variabel tersebut dapat hubungan yang dijelaskan melalui *Work/Family Border Theory* Clark (2000) yang menyatakan

bahwa individu berperan sebagai *Border*-crosser yang setiap hari melintasi batas antara domain pekerjaan dan domain keluarga. Semakin fleksibel dan permeabel batas tersebut dikelola, semakin besar peluang individu untuk mencapai keseimbangan antara kedua domain kehidupannya, yang pada gilirannya turut mendukung tercapainya kondisi psikologis yang optimal sebagaimana dijelaskan dalam kerangka *Psychological Well-being* (Ryff, 1989). *Work-life Balance* yang tinggi mencerminkan keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan individu antara domain kerja dan kehidupan pribadi, sehingga kondisi ini mampu menurunkan konflik peran dan tekanan psikologis yang dialami individu. Individu dengan tingkat keseimbangan yang baik memiliki kapasitas psikologis yang lebih besar untuk menerima dirinya sendiri, membangun relasi positif dengan lingkungan sosialnya, mengelola tuntutan lingkungan sekitar, menetapkan tujuan hidup yang jelas, serta terus mengalami pertumbuhan pribadi secara berkelanjutan. Semakin baik *Work-life Balance* yang dirasakan individu, semakin tinggi pula *Psychological Well-being* yang dicapainya.

Penelitian terdahulu memberikan dukungan empiris terhadap hubungan tersebut. Rahim *et al.* (2020) menemukan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Temuan ini diperkuat oleh studi Prasad *et al.* (2025) yang membuktikan adanya hubungan positif signifikan antara *Work-life Balance* dan *Psychological Well-being* pada pekerja sektor jasa. Pola hubungan

serupa juga ditemukan oleh Maputra (2021) dan Prawira (2023) dalam konteks pekerja digital di Indonesia, yang memperkuat konsistensi temuan tersebut lintas konteks pekerjaan. Berdasarkan uraian teoretis dan empiris tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-being* pada *driver* GrabFood di Kabupaten Ngawi.

2. Peran Moderasi *Family support* dalam Hubungan *Work-life Balance* dan *Psychological Well-being*

Family support merupakan dukungan sosial yang berasal dari lingkungan keluarga, berupa transaksi interpersonal yang mencakup perhatian emosional, bantuan instrumental, pemberian informasi, serta penilaian dan penghargaan terhadap individu (House, 1981). Dukungan keluarga dalam penelitian ini berperan sebagai variabel moderasi yang diduga memperkuat atau memperlemah hubungan antara *Work-life Balance* dan *Psychological Well-being*. Konsep ini diukur melalui empat indikator, yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional, dan dukungan penilaian, yang secara bersama-sama mencerminkan bentuk-bentuk bantuan yang diterima individu dari anggota keluarganya dalam menghadapi tuntutan peran ganda.

Work/Family Border Theory Clark (2000) keluarga merupakan salah satu pihak di seberang batas (*Border*) yang turut menentukan seberapa fleksibel dan permeabel batas kerja-keluarga dapat dikelola

oleh individu. House (1981) menambahkan bahwa dukungan sosial, termasuk dukungan keluarga, berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) yang meredam dampak negatif tekanan peran ganda terhadap kondisi psikologis individu. Ketika *Family support* yang diterima individu tinggi, individu menjadi lebih mudah mengelola batas antara domain kerja dan keluarga, sehingga pengaruh positif *Work-life Balance* terhadap *Psychological Well-being* semakin menguat. Sebaliknya, ketika *Family support* rendah, batas kerja-keluarga menjadi lebih kaku dan rawan konflik, sehingga pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Psychological Well-being* cenderung melemah. Dengan demikian, *Family support* berperan sebagai variabel yang memoderasi kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut.

Dukungan empiris terhadap peran moderasi *Family support* menunjukkan hasil yang beragam. Rahim *et al.* (2020) selaku jurnal utama justru menemukan bahwa *Family support* tidak terbukti memoderasi hubungan tersebut secara signifikan pada konteks staf akademik ODL Malaysia, sehingga temuan ini menjadi celah penelitian (*research gap*) yang mendasari penelitian ini dilakukan pada konteks subjek yang berbeda. Berbeda dengan temuan tersebut, Kalliath *et al.* (2019) membuktikan secara empiris bahwa *Family support* memoderasi hubungan *work-Family enrichment* dan *job Well-being* secara signifikan. Studi terbaru Riquelme-Segura *et al.* (2025) turut menunjukkan bahwa persepsi dukungan keluarga berhubungan positif

dengan *work-Family Balance*, sementara An *et al.* (2024) membuktikan peran dukungan keluarga yang dipersepsikan terhadap peningkatan *Psychological Well-being*. Perbedaan hasil temuan tersebut memperkuat urgensi pengujian kembali peran moderasi *Family support* pada konteks *driver* GrabFood di Kabupaten Ngawi. Berdasarkan uraian teoretis dan empiris tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Family support* memoderasi hubungan antara *Work-life Balance* dan *Psychological Well-being* pada *driver* GrabFood di Kabupaten Ngawi.