

***SUBJECTIVE WELL-BEING DRIVER GOJEK DITINJAU DARI WORK LIFE  
BALANCE DAN SELF-ESTEEM***

**Cempaka Putrie Dimala, Arif Rahman Hakim, Haekal Mauludin**

Email: [cempaka.putrie@ubpkarawang.ac.id](mailto:cempaka.putrie@ubpkarawang.ac.id)

**Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang**

**Abstract.** Well-being is something that humans always want to achieve because it is considered as an important thing in life. Everyone will strive to achieve their welfare with all the efforts made, one of which is undergoing the profession of being a Gojek driver. Employees can be said to have high subjective well-being if they are satisfied with their work and more often experience positive emotional experiences and rarely experience negative emotions. Drivers choose this profession because of work-life balance, besides the factors that affect subjective well-being, namely self-esteem. This research was conducted to see the effect of work-life balance and self-esteem on the subjective well-being of motorbike taxi drivers in Karawang. The method used in this research is quantitative method. The sampling technique uses incidental sampling. The number of participants as many as 220 driver participants in Karawang, data collection using a questionnaire which consists of three scales, namely the work-life balance scale, self-esteem scale, and satisfaction with life scale. Hypothesis testing in this study used multiple regression analysis, based on the results of data analysis showing Sig.F 0.005 < 0.05 ( $p < 0.05$ ) so that there is an influence between work-life balance and self-esteem variables on subjective well being. The amount of influence is 10.4% ( $R^2 = 0.104$ ) and the remaining 89.6% is influenced by other factors.

*Keywords: Gojek driver, work-life balance, self-esteem, subjective well-being.*

**Abstrak.** Kesejahteraan (*well-being*) merupakan hal yang selalu ingin dicapai oleh manusia, karena dianggap sebagai hal yang penting dalam kehidupan. Setiap orang akan berupaya untuk mencapai kesejahteraannya dengan segala upaya yang dilakukan, salah satunya menjalani profesi menjadi driver Gojek. Karyawan dapat dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi jika mereka puas dengan pekerjaannya dan lebih sering mengalami pengalaman emosi yang positif dan jarang mengalami pengalaman emosi yang negatif. *Driver* memilih profesi tersebut karena keseimbangan kehidupan kerja atau disebut juga *work-life balance*, selain itu faktor yang memengaruhi *subjective well-being* yaitu *self-esteem*. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari *work-life balance* dan *self-esteem* terhadap *subjective well-being* pada *driver* gojek yang ada di Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, teknik pengambilan sampling menggunakan insidental. Jumlah partisipan sebanyak 220 partisipan *driver* di Karawang, pengambilan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga skala, yaitu skala *work life balance*, *self-esteem scale*, dan *satisfaction with life scale*. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, berdasarkan hasil analisis data menunjukkan Sig.F 0,005 < 0,05 ( $p < 0,05$ ) sehingga terdapat pengaruh antara variabel *work-life balance* dan *self-esteem* terhadap *subjective well-being*. Besarnya pengaruh sebesar 10,4% ( $R^2=0,104$ ) dan selebihnya 89,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

*Kata Kunci: Driver gojek, work-life balance, self-esteem, subjective well-being.*

## **Pengantar**

Moda transportasi umum dari dahulu hingga saat ini masih menjadi sarana yang digunakan oleh sebagian masyarakat dalam melakukan aktivitas sehari-hari, salah satu transportasi umum yang banyak digunakan yaitu ojek. Seiring dengan perkembangan zaman, transportasi ojek bertransformasi menjadi ojek berbasis aplikasi *online*. Belakangan ini profesi sebagai *driver* ojek *online* menjadi sasaran bagi orang yang membutuhkan pekerjaan dengan mendapatkan penghasilan, salah satu perusahaan ojek *online* yang beroperasi di Indonesia yaitu Gojek. Berdasarkan hasil survei *dailysocial.id* yang dilakukan pada tahun 2018, menunjukkan bahwa sebanyak 85,22% responden telah menggunakan Gojek, sementara responden yang menggunakan Grab hanya 66,24% dan Uber sekitar 50%. Gojek unggul karena ekosistemnya mencakup banyak layanan dan terintegrasi (*dailysocial.id*, 2018). Hadirnya Gojek hampir tersebar di seluruh kota yang ada di Indonesia, salah satu diantaranya adalah Kabupaten Karawang. Saat ini Kabupaten Karawang merupakan kota industri terbesar di Indonesia, dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Karawang mencatat jumlah penduduk mencapai 2,9 juta, tentunya memiliki mobilitas yang cukup tinggi, dengan adanya moda transportasi *online* tersebut membantu masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya, seperti bekerja, sekolah, ke pasar, serta aktivitas lainnya.

Kesejahteraan (*Well-being*) merupakan hal yang selalu ingin dicapai oleh manusia, karena dianggap sebagai hal yang penting dalam kehidupan. Setiap orang akan berupaya untuk mencapai kesejahteraannya

dengan segala upaya yang dilakukan, salah satunya menjalani profesi menjadi *driver* Gojek. Para *driver* hanya menjadi mitra mereka tetap merasakan sejahtera, tetapi hal itu tidak luput bahwa ada juga *driver* yang belum merasa sejahtera atas profesinya. Kesejahteraan yang dirasakan secara subjektif dapat diartikan sebagai *subjective well being*. *Subjective well-being* mencerminkan sejauh mana orang berpikir dan merasakan bahwa hidup mereka berjalan dengan baik (Pervin & Jhon; dalam Diener 2009). Park, Peterson & Seligman (dalam Cintantya, 2018) menyatakan bahwa karyawan dapat dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi jika mereka puas dengan pekerjaannya dan lebih sering mengalami pengalaman emosi yang positif dan jarang mengalami pengalaman emosi yang negatif.

Individu yang dapat memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Weftman, Brough, & Kalliath, 2009). *Work-life Balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan ketertibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Kepuasan yang dirasakan *driver* terjadi karena waktu yang digunakan oleh seorang *driver* Gojek cukup fleksibel, mereka mampu membagi waktu untuk bekerja dan melakukan kegiatan di luar pekerjaannya, seperti bertemu dengan keluarga, maupun teman komunitas. Dengan tercapainya *work-*

*life balance* pada seseorang akan berdampak pada kepuasan hidup setiap individu atau disebut juga sebagai *subjective well-being*. Selain *work-life balance*, faktor lain yang mempengaruhi *subjective well-being* adalah *self-esteem*.

Menurut Wilson (dalam Lubis, 2011) memperlihatkan bahwa faktor psikologis dan demografi berhubungan dengan *subjective well-being*, salah satu faktor psikologisnya adalah *self-esteem*. Coopersmith (dalam Jannah 2020) mendefinisikan *self-esteem* sebagai evaluasi (penilaian) diri yang dibuat oleh individu mengenai dirinya sendiri, dimana evaluasi diri tersebut merupakan hasil interaksi antara individu dengan lingkungannya serta perlakuan orang lain terhadap dirinya. Darity (1997) yang menyatakan bahwa semakin tinggi gaji atau penghasilan, maka semakin meningkatkan *self-esteem* seseorang. Pekerjaan yang baik dapat dicapai ketika seseorang berada pada usia produktif, sebagian besar individu yang memiliki *self-esteem* yang tinggi, menjalani kehidupan yang bahagia dan produktif. Sedangkan individu dengan *self-esteem* yang rendah memiliki persepsi negatif dalam memandang diri dan lingkungan (Heartherton & Wyland; dalam Khairat, 2015).

## Tinjauan Pustaka

### *Subjective Well Being*

*Subjective well-being* mencerminkan sejauh mana orang berpikir dan merasakan bahwa hidup mereka berjalan dengan baik (Pervin & Jhon; dalam Diener 2009). Shin dan Johnson (dalam Diener 2009) mendefinisikan bentuk kebahagiaan ini sebagai penilaian global terhadap kualitas hidup seseorang sesuai dengan pilihannya sendiri. Definisi kesejahteraan subjektif ini

menekankan pada pengalaman emosional yang menyenangkan, hal ini berarti bahwa sebagian besar orang akan mengalami emosi menyenangkan selama hidupnya (Diener, 2009).

Diener (dalam Ariati 2010) mengungkapkan aspek *subjective well being* dibagi menjadi dua, yaitu aspek afektif dan aspek kognitif.

- a. Aspek Afektif. Aspek afektif yang dimaksud adalah reaksi individu terhadap kejadian-kejadian dalam hidup yang meliputi emosi yang menyenangkan dan emosi yang tidak menyenangkan.
- b. Aspek Kognitif. Aspek kognitif adalah evaluasi kognitif yang dilakukan saat seseorang memberikan evaluasi secara sadar dan menilai kepuasan mereka terhadap kehidupan secara keseluruhan atau penilaian evaluatif mengenai aspek-aspek khusus dalam kehidupan seperti kepuasan kerja, minat, dan hubungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif antar lain:

1. Demografi. Demografi di sini dikaitkan dengan pendidikan, pekerjaan dan agama (spiritualitas). Tingkat pendidikan memiliki korelasi yang positif dengan *subjective well-being*, dimana hubungan ini kuat pada populasi di negara berkembang. Menurut Harter, Schmidt, dan Hayes (2012), pekerjaan merupakan salah satu bagian yang signifikan dalam hidup individu yang dapat mempengaruhi kesejahteraannya di dalam masyarakat. Dan begitu pun partisipasi keagamaan, afiliasi, hubungan dengan tuhan dan berdoa dikaitkan dengan tingkat *subjective well-being* yang tinggi (Diener et.al, 2009).
2. *Work-Life Balance*. Keseimbangan yang dirasakan antara pekerjaan dan peran

sosial biasanya kondusif untuk kepuasan hidup. Keseimbangan kerja dan hidup ditemukan untuk memprediksi kesejahteraan dan kualitas hidup secara keseluruhan (Fisher, 2012). Sebaliknya, kegagalan untuk mencapai keseimbangan dikaitkan dengan berkurangnya kepuasan kerja dan kehidupan (Allen, et.al, 2010), penurunan kesejahteraan dan kualitas hidup, serta beberapa hasil lainnya yang berkaitan dengan kesejahteraan, seperti peningkayan stres, gangguan kesehatan mental dan konflik keluarga (Higgins et.al, 2002). Dengan demikian menimbulkan pikiran bahwa *work-life balance* berkaitan dengan kesejahteraan subjektif.

3. *Self-esteem*. Pengaruh dari *self-esteem* terhadap *subjective well-being* ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Kong, Zhao, dan You (2012) menunjukkan hasil bahwa *self-esteem* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *subjective well-being*. Hal ini pun senada yang dikemukakan oleh Li, Lan, dan Ju (2015) yang menunjukkan bahwa *self-esteem* memberikan signifikansi terhadap *subjective well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *self-esteem* maka akan berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif individu.
4. Dukungan Sosial. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor dari *subjective well-being* (Linley, 2004). Dukungan sosial menjadi penting karena di dalamnya mencakup hal yang memiliki korelasi kepada suatu yang positif seperti kesejahteraan (Siedlecki et.al, 2013).

#### *Work Life Balance*

Cieri, Holmes, About dan Pettit (dalam Pratiwi, 2017) mendefinisikan *work-life balance* adalah menjaga keseimbangan antara pekerjaan atau tanggung jawab di tempat kerja dan dirumah. Fenomena *Work Life Balance* (yang selanjutnya disingkat dengan WLB) sering terjadi ketika seorang individu tidak bisa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dan hal tersebut dapat menimbulkan gangguan medis, psikologis dan konsekuensi perilaku. Fisher et al. (dalam Wenko Maryo, 2018) yang menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. *Individual behavior* yaitu dimana individu melakukan suatu tindakan bagi dirinya sendiri yaitu baik dalam keluarga maupun melakukan kegiatan untuk dirinya sendiri diluar dari jam kerja.

Menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009:449) mengatakan *work-life balance* memiliki empat dimensi, yaitu:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

### *Self Esteem*

*Self Esteem* menurut Rosenberg (dalam Ekawhardani, 2019) yaitu penilaian umum tentang diri sendiri yang berkaitan dengan kemampuan diri, memiliki sesuatu yang bernilai, dan memiliki nilai dalam pandangan orang lain, serta merupakan salah satu aspek kepribadian yang mempunyai peran penting dan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu. Mruk (dalam Lubis, 2011) menjelaskan bahwa Rosenberg telah memperkenalkan cara lain dalam mendefinisikan *self esteem* yaitu sebagai suatu rangkaian sikap individu tentang apa yang dipikirkan mengenai dirinya berdasarkan persepsi perasaan, yaitu suatu perasaan tentang “keberhargaan” dirinya atau sebuah nilai sebagai seseorang. Sedangkan menurut Coopersmith (dalam Ekawhardani, 2019) *self esteem* adalah penilaian pribadi terhadap keberhargaan dirinya yang dideskripsikan dalam sikap yang berpegang

teguh pada prinsip pribadi. Baruch, Barnett, dan Rivers (dalam Jannah 2020) mengemukakan bahwa *self esteem* merupakan salah satu karakteristik yang menentukan seseorang dalam memiliki pekerjaan yang baik, pekerjaan yang baik secara spesifik dinilai dari penghasilan yang dimiliki.

Rosenberg (dalam Putro, 2017) menyatakan terdapat dua aspek yang mendasari alat ukur *self esteem* yang ia buat, diantaranya:

1. Gambaran Penilaian. Gambaran penilaian merupakan bagian dimana individu menjadi objek perhatian persepsi, dan evaluasi individu yang lain. Individu perlu memiliki gambaran penilaian akan dirinya sendiri. Oleh karena hal tersebut evaluasi dan persepsi individu akan dirinya sendiri menjadi krusial.
2. Perbandingan Sosial. Perbandingan sosial ini menekankan bahwa *self esteem* adalah salah satu bagian dari suatu konsistensi hasil perbandingan diri mereka sendiri dengan orang lain. Konsekuensi ini juga didapat dari evaluasi diri individu, baik yang positif maupun negatif.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian jenis kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *insidental sampling (nonprobability)*. Teknik *insidental* ini kemudian tidak dapat di generalisasi ke dalam populasi seluruh *driver* Gojek. *Driver* gojek berjumlah 1500 sebagai populasi tidak dapat ditetapkan secara pasti karena adanya kemungkinan akan meningkat atau *driver* telah berhenti menjadi mitra.

Namun dengan jumlah populasi tersebut ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 220 partisipan.

Alat ukur penelitian menggunakan skala *work-life balance*, skala *self-esteem*

yang di adaptasi dari Morris Rosenberg (1965) dan skala *subjective well-being* yang di adopsi dari Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985).

## Hasil Dan Pembahasan

| Uji Normalitas                     |                |        |        |        |
|------------------------------------|----------------|--------|--------|--------|
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |        |        |        |
|                                    | TWLB           | TSE    | TSWB   |        |
| N                                  |                | 220    | 220    |        |
|                                    |                | 220    |        |        |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 54,89  | 21,09  | 25,79  |
|                                    | Std. Deviation | 7,961  | 2,763  | 5,278  |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | 0,125  | 0,087  | 0,086  |
|                                    | Positive       | 0,125  | 0,077  | 0,047  |
|                                    | Negative       | -0,057 | -0,087 | -0,086 |
| Test Statistic                     |                | 0,087  | 0,086  |        |

Berdasarkan tabel normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai *Sig. Kolmogorov Smirnov* pada variabel *work-life balance*, variabel *self-esteem* dan variabel *subjective well-being* sebesar  $0,000 < 0,005$ , dengan demikian dapat disimpulkan dari ketiga variabel data tidak terdistribusi dengan normal.

| Uji Linearitas |                          |               |                |     |             |       |       |
|----------------|--------------------------|---------------|----------------|-----|-------------|-------|-------|
|                |                          |               | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig.  |
| TSWB *         | Between Groups           | (Combined)    | 1473,679       | 36  | 40,936      | 1,619 | 0,022 |
|                |                          | Linearity     | 212,095        | 1   | 212,095     | 8,388 | 0,004 |
| TWLB           | Deviation from Linearity |               | 1261,584       | 35  | 36,045      | 1,426 | 0,071 |
|                |                          | Within Groups | 4627,280       | 183 | 25,286      |       |       |
| Total          |                          |               | 6100,959       | 219 |             |       |       |

| ANOVA Table |                          |               |                |     |             |        |       |
|-------------|--------------------------|---------------|----------------|-----|-------------|--------|-------|
|             |                          |               | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.  |
| TSWB *      | Between Groups           | (Combined)    | 945,784        | 14  | 67,556      | 2,686  | 0,001 |
|             |                          | Linearity     | 490,089        | 1   | 490,089     | 19,489 | 0,000 |
| TSE         | Deviation from Linearity |               | 455,695        | 13  | 35,053      | 1,394  | 0,164 |
|             |                          | Within Groups | 5155,175       | 205 | 25,147      |        |       |

Total 6100,959 219

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* terhadap *subjective well-being* diperoleh nilai *Sig. Linearity* sebesar  $0,004 < 0,05$  kemudian hasil uji linearitas variabel *self-esteem* terhadap *subjective well-being* diperoleh nilai

*Sig. Linearity* sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dan *self-esteem* terdapat hubungan linear terhadap *subjective well-being*.

| Uji Regresi Berganda |            |                             |            |                           |       |       |
|----------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |       |
|                      |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.  |
| 1                    | (Constant) | 9,497                       | 3,314      |                           | 2,866 | 0,005 |
|                      | TWLB       | 0,102                       | 0,043      | 0,155                     | 2,387 | 0,018 |
|                      | TSE        | 0,506                       | 0,124      | 0,265                     | 4,090 | 0,000 |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Sig.F*  $0,005 < 0,05$  maka  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak, sehingga terdapat pengaruh antara variabel *work-life balance* dan *self-esteem* terhadap *subjective well-being*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *work-life balance* dan *self-esteem* terhadap *subjective well-being*. Selanjutnya hasil uji

parsial menunjukkan nilai *Sig. Uji t*  $0,018 < 0,05$  maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *work-life balance* terhadap *subjective well-being*. Selanjutnya hasil uji parsial menunjukkan nilai *Sig. Uji t*  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak yang menunjukkan terdapat pengaruh antara *self-esteem* terhadap *subjective well-being*.

| Uji Simultan |                   |                   |                            |                   |          |     |     |               |      |
|--------------|-------------------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|------|
| Model        | R                 | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |      |
|              |                   |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |      |
| 1            | ,542 <sup>a</sup> | ,294              | ,85024098                  | ,294              | 17,673   | 2   | 85  |               | ,000 |

Hasil analisis determinasi R square menunjukkan angka 0,104 yang berarti bahwa pengaruh yang disumbangkan oleh variabel *work-life balance* dan *self-esteem* terhadap

*subjective well-being* adalah sebesar 10,4% ( $R^2=0,104$ ) dan selebihnya 89,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

| Uji Kategorisasi |        |         |        |        |                    |        |       |
|------------------|--------|---------|--------|--------|--------------------|--------|-------|
|                  |        | Percent |        |        | Cumulative Percent |        |       |
|                  |        | WLB     | SE     | SWB    | WLB                | SE     | SWB   |
| Valid            | Rendah | 57,7%   | 56,4%  | 43,6%  | 322,7              | 156,8  | 224,5 |
|                  | Sedang | 4,1%    | 26,8%  | 6,8%   | 61,8               | 153,2  | 50,5  |
|                  | Tinggi | 38,2%   | 16,8%  | 49,5%  | 1633,2             | -479,5 | 743,6 |
|                  | Total  | 100,0%  | 100,0% | 100,0% |                    |        |       |

Berdasarkan data kategorisasi menunjukkan bahwa partisipan lebih mendominasi tingkat *work life balace* yang rendah sebanyak 57,7%, partisipan lebih

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan telah didapatkan hasil bahwa hipotesa yang pertama yaitu  $H_{a1}$  terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap *subjective well-being*, hasil uji regresi menunjukkan bahwa  $H_{a1}$  memiliki nilai Sig. uji T  $0,018 < 0,05$  yang menyatakan  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Hasil tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dinastri dan Harlina (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara *work-life balance* dan *subjective well-being*. Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance* maka semakin tinggi pula *subjective well-being*.

Hasil uji regresi selanjutnya menyatakan bahwa hipotesa kedua yaitu  $H_{a2}$  memiliki nilai Sig. T  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak, sehingga ada pengaruh antara *self-esteem* terhadap *subjective well-being*. Hasil tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang

mendominasi tingkat *self esteem* yang rendah sebesar 56,4%, dan tingkat partisipan *subjective well-being* didominasi oleh kategori tinggi yaitu sebanyak 49,5%.

dilakukan oleh Susi Handayani Lubis (2011) yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara *self-esteem* dengan *subjective well-being* pada karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, koefisien korelasi positif artinya hubungan bersifat positif dimana semakin tinggi *self-esteem* yang dimiliki maka akan semakin tinggi *subjective well-being*. Kemudian hasil uji regresi linear berganda memiliki nilai Sig.F  $0,005 < 0,05$  yang berarti bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak sehingga terdapat pengaruh secara simultan antara *work-life balance* dan *self-esteem* terhadap *subjective well-being* pada *driver* gojek yang menjadi partisipan sebesar 10,4%, dan selebihnya 89,6% di pengaruhi oleh faktor lain.

### Kepustakaan

Allen, T. D., D. E. Herst, C. S., Bruck., & M. Sutton. (2010). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Helath Psychology* 5(2): 278-308.

- Ariati, J. (2010). Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2).
- Cintantya, N. (2018). Hubungan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being* pada sopir taksi PT. Express Transindo Utama Tbk Di Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(1).
- Diener, E. E. R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener. (2009). *The science of well-being*. New York: Springer Dordrecht Heidelberg.
- Fisher, B., & Smith. (2009). A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Ghufron, M. N. (2017). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Harter, J. K., Frank, L., Scmidth., & Theodore, L. H. (2012). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Jannah, F. (2020). Pengaruh *work life balance* terhadap kebahagiaan yang dimediasi oleh *self esteem* pada karyawan sektor perbankan kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 11.
- Khairat, A. (2015). Self-esteem dan prestasi akademik sebagai prediktor subjective well-being remaja awal. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 1(3), 180-191.
- Kong, F., Zhao, J., & You, X. (2012). Self-esteem as mediator and moderator of the relationship between social support and subjective well-being among chinese university students. *Social Indicators Research*, 112(1), 151–161.
- Li, Y., Lan, J., & Ju, C. (2015). Self-esteem, gender, and the relationship between extraversion and subjective well-being. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(8), 1243–1254.
- Lubis, S. H. (2011). *Hubungan antara self esteem dengan subjective well being karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Simatupang, M. (2017). Gambaran keharmonisan commuter family pada anggota Brigade Mobile Kepolisian daerah Sumatera Utara. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 9(1), 27-35.
- Pratiwi, R., & Puspitasari. (2017). *Psychology for daily life*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Putro, Y. C. (2017). Self esteem dan obesitas pada wanita dewasa awal. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Weftman, M., Brough, P., Kalliath, T. (2009). Expert commentary on work-life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 588-595.

Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon. *Jurnal maneksi*, 7(1).