

Irnia Afni Maulidia Mardlotillah

by Psikologi Umsida

Submission date: 11-Dec-2023 09:36AM (UTC+0700)

Submission ID: 2254929531

File name: Artikel_Irnia_Afni.docx (286.35K)

Word count: 5218

Character count: 35337

5 WORK LIFE BALANCE DAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA KARYAWAN PERUSAHAAN

Irnia Afni Maulidia Mardlotillah¹, Zaki Nur Fahmawati²

¹Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,
Kampus 2, Gelam, Sidoarjo Indonesia

²Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,
Kampus 2, Gelam, Sidoarjo Indonesia

192030100184@umsida.ac.id¹, zakinurfahmawati@umsida.ac.id²

Abstrak.

Karyawan di perusahaan yang memiliki tanggung jawab serta jam kerja yang sudah ditentukan harus menjalani sebagian jam dalam kehidupan sebagai pekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi sehingga mengarah pada kepuasan dan dilihat sebagai cara untuk mengaktualisasikan diri sesuai perspektif Maslow. Karyawan yang bergerak maju untuk menggapai puncak aktualisasinya membutuhkan *work-life balance*, *work life balance* dapat berbeda-beda bagi setiap karyawan, maka *work life balance* yang dirasakan bersifat subjektif. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *work-life balance* dan *psychological well-being* karyawan perusahaan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*, sampel merupakan 250 karyawan perusahaan. Pengambilan data menggunakan *work life balance scale* dan *psychological well-being scale*, analisis data menggunakan analisis korelasi Spearman, hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan perusahaan yang berarti bahwa hipotesis diterima, dengan nilai korelasi .578 dan signifikansi (0.000 $p < 0.05$). *Work-life balance* pada karyawan perusahaan cenderung tinggi ke sedang, yang berarti bahwa karyawan dapat dikatakan mampu bahwa karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan, sedangkan *psychological well-being* karyawan cenderung tinggi. Hal ini mendandakan bahwa karyawan dapat melakukan realisasi lengkap dari potensi pertumbuhan psikologis, sebuah keadaan dimana seseorang menerima segala nilai dari kelebihan dan kekurangan diri, memiliki tujuan hidup, menjaga hubungan yang baik dengan orang lain, dan mandiri serta memegang kendali atas lingkungan pribadinya.

Kata Kunci: *Work-life balance*, *psychological well-being*, karyawan

Abstract.

Employees in companies that have responsibilities and predetermined working hours must spend some hours in life as workers to meet personal needs, so that it leads to satisfaction and is seen as a way to self-actualize according to Maslow's perspective. Employees who move forward to peak their realization need *work-life balance*. *Work-life balance* can be different for each employee, so *work-life equilibrium* is perceived as subjective. So this study aims to find out the *work-life balance* and *psychological well-being* of the company's employees. This study uses a quantitative method correlated with sampling techniques using convenience sampling. The samples are from 250 company employees. Data collection using the *work-life balance scale* and *psychological well-being scale* and analysis using Spearman's correlation analysis showed that there was a significant positive relationship between *work-life balance* and the *psychological wellness* of employees in the company, which meant that the hypothesis was accepted with a correlative value of .578 and significance (0.000 $p < 0.05$). *Work-life balance* in employees of companies tends to be high to moderate, which means that employees can be said to be able to balance between work and life, while the employee's *psychological well-being* tendency is high to medium. It signifies that an employee can fully realize the potential of psychological growth, a condition in which one accepts all values of superiority and inferiority, has a purpose in life, has good relationships with others, is independent, and holds control over his personal environment.

Keywords: *Work-life balance*, *psychological well-being*, employees

PENDAHULUAN

Komponen penggerak dalam perkembangan dunia adalah sekelompok individu-individu yang berada dalam banyak sektor. Perusahaan adalah salah satu sektor industri dengan sekelompok individu yang harus menyediakan produk berkualitas sesuai dengan permintaan pasar, sehingga mencapai target perusahaan. Untuk memenuhi target perusahaan, para karyawan harus bekerja dengan optimal dengan *psychological well-being* yang baik sehingga individu menjadi bugar, kompeten, dan puas dengan kehidupan profesional dan pribadinya (Onwuamaegbu & Sydney-Agbor, 2023). Namun para karyawan yang bekerja dalam perusahaan di latar belakang oleh berbagai faktor serta tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama membuat *psychological well being* yang dirasakan setiap karyawan menjadi berbeda. Karyawan adalah pekerja yang menjadi aset berharga bagi setiap perusahaan. karyawan dari berbagai posisi dengan tanggung jawab yang demikian diberikan kompensasi atas jasanya. Pekerjaan yang dibayar dikaitkan dengan peningkatan tingkat pertumbuhan pribadi, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi ditemukan berkontribusi terhadap komitmen karier. Kesejahteraan telah dikaji sebagai pengaruh pada identitas kejuruan dan pengejaran karier (Ryff, 2013). Karyawan merupakan pekerja yang menjadi aset penting bagi perusahaan (Naufalia et al., 2022)

Sebagai karyawan yang memiliki produk berorientasi ekspor, karyawan harus memenuhi setiap tanggung jawab yang sudah ditentukan, dalam memenuhi hal tersebut *psychological well-being* menjadi penting untuk karyawan. Namun, dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada 30 juni 2023 kepada 3 karyawan di perusahaan X, terdapat karyawan yang belum menunjukkan keberanian dalam menyatakan pendapat pribadi, beberapa karyawan masih bergantung pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan sebelum bertindak. Selain itu, karyawan merasa stagnan dan bosan, sehingga dalam proses mencapai tujuan hidup maupun pekerjaan masih belum berkembang secara signifikan. Berdasarkan fenomena tersebut, terlihat bahwa *autonomy* pada karyawan belum sempurna ditunjukkan dari beberapa karyawan yang masih perlu mengembangkan sikap otonomi, masih perlu waktu untuk membuat keputusan secara mandiri berdasarkan nilai dan keyakinan diri, belum terbiasa berpendapat walaupun berbeda dengan pendapat kebanyakan orang. Selain itu, terlihat *purpose in life* yang terbatas, ditunjukkan pada karyawan yang merasa stagnan. Kedua dimensi tersebut menjadi penunjang dalam tercapainya *psychological well-being* (Ryff, 2013). Dengan demikian *psychological well-being* pada karyawan menjadi mendasar dalam pemenuhan target perusahaan sehingga dapat bersaing di kancah pasar industri dalam dan luar negeri.

Para karyawan yang memiliki *psychological well-being* secara optimal dapat dikatakan sebagai kebahagiaan atau kesehatan psikologis seseorang, yang mencakup kepuasan hidup dan perasaan pencapaian (Madhu et al., 2021). Individu yang memiliki tingkat *well being* yang tinggi dalam berbagai aspek serta tekanan psikologis yang minim, pada semua usia menunjukkan produktivitas yang lebih besar. Beberapa penelitian telah mengaitkan tahapan pembentukan identitas, generativitas, dan integritas ego menurut Erikson dengan kesejahteraan psikologis. Dalam upaya ini, mereka yang melaporkan tingkat perkembangan ego yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kesejahteraan yang lebih tinggi (Ryff, 2013). Menurut pendapat (Klainin-Yobas et al., 2016) *psychological well-being* merupakan salah satu faktor penting bagi individu, ketika memiliki *psychological well-being* yang baik, dapat meningkatkan kesehatan dan meningkatkan harapan hidup (Fotiadis et al., 2019).

Psychological well-being merupakan realisasi potensi psikologis secara penuh, sebuah keadaan dimana seseorang menerima segala nilai dari kelebihan dan kekurangan diri, memiliki tujuan hidup sendiri, menjaga hubungan yang baik dengan orang lain, dan mandiri serta memegang kendali atas lingkungan pribadinya (Ryff, 1995). Memiliki 6 dimensi, yaitu : a) Otonomi (*autonomy*) seseorang yang mandiri mampu menunjukkan otonomi dan menentang tekanan sosial yang tidak tepat. Dan mereka mampu membuat keputusan secara mandiri.; b) Penguasaan terhadap lingkungan (*enviromental*

mastery) Menguasai pengelolaan lingkungan⁶ dan menciptakan lingkungan yang responsif terhadap kebutuhan dan nilai-nilai individu.; c) Pertumbuhan pribadi (*personal growth*) seseorang yang terus berkembang dan terbuka terhadap pengalaman baru, mempunyai perasaan untuk menyadari potensi diri mereka, melihat peningkatan dalam diri dan perilaku mereka dari waktu ke waktu. Dapat berubah dengan cara yang lebih mencerminkan kesadaran diri dan efektivitas d) Hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*).¹⁰ Kemampuan untuk membangun hubungan yang hangat dengan orang lain, memuaskan, saling percaya, saling memahami, saling memberi dan menerima dengan orang lain; e) Tujuan hidup (*purpose in life*) Memiliki tujuan, menjalani hidup yang terarah, dan bergerak maju untuk mencapai puncak aktualisasi; f) Penerimaan diri (*self-acceptance*) Pribadi yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri akan mengenali dan menerima berbagai aspek positif dan negatif dari dirinya. (Ryff, 2013). Dimensi-dimensi ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Dengan demikian, memiliki hubungan positif dengan orang lain dapat meningkatkan penerimaan diri, dan sebaliknya, memiliki penerimaan diri yang tinggi dapat memperkuat hubungan positif dengan orang lain. Selain itu, setiap dimensi ini memainkan peran kunci dalam membentuk kualitas hidup individu secara keseluruhan. Mengukur psikologis kesejahteraan adalah langkah penting dalam upaya meningkatkan kualitas hidup. Ini membantu memahami aspek-aspek yang berkontribusi terhadap kebahagiaan dan kepuasan hidup, dan juga memberikan panduan untuk perbaikan diri dan pengembangan pribadi. Penting untuk diingat bahwa tingkatan pada dimensi-dimensi ini bersifat subjektif dan dapat berubah seiring waktu. Oleh karena itu, pengelolaan kesejahteraan psikologis adalah upaya yang berkelanjutan dalam kehidupan individu. (Ryff, 2013).

Faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* pada individu adalah usia, gender, pendidikan, sosial, budaya, *work-life balance* sebagai bentuk mereka mengelola peran pekerjaan/keluarga, dan status pernikahan. (Ryff, 2013). Sebagai salah satu penunjang dalam *psychological well-being* adalah *work-life balance* menurut penelitian yang sudah dilakukan (John et al., 2020) bahwa *work-life balance* karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap *psychological well-being*. Sejalan dengan penelitian (Köse et al., 2021) bahwa *psychological well-being* dan fisik individu yang mencapai *work-life balance* akan lebih tinggi. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Dewi et al., 2021) dengan responden wanita yang bekerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi wanita yang bekerja dapat melakukan *work-life balance* maka akan semakin tinggi juga *psychological well-being*-nya. Pada penelitian yang dilakukan (Saraswati & Lie, 2020) menunjukkan bahwa *psychological well-being* secara dominan dan signifikan dipengaruhi oleh *work-life balance*. Karyawan di perusahaan yang memiliki tanggung jawab serta jam kerja yang sudah ditentukan harus menjalani sebagian jam dalam kehidupan sebagai pekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi sehingga mengarah pada kepuasan dan dilihat sebagai cara untuk mengaktualisasikan diri sesuai perspektif Maslow (Ryff & Singer, 2006).

Karyawan yang bergerak maju untuk menggapai puncak aktualisasinya membutuhkan *work-life balance*. (Erben & Ötken, 2014) berpendapat bahwa *work-life balance* tersebut dapat berbeda-beda bagi setiap karyawan, maka *work-life balance* yang dirasakan bersifat subjektif. Oleh karena itu, keseimbangan yang berlaku bagi seorang karyawan dapat dianggap sebagai ketidakseimbangan bagi karyawan lain. Bagi individu yang lebih mementingkan kehidupan pribadi, tuntutan yang semakin meningkat dari kehidupan kerja menyebabkan orang tersebut mengalami ketegangan peran yang bertentangan dengan persepsi *work-life balance*. Bagi individu yang lebih mementingkan kehidupan kerja, dan lebih sedikit mencurahkan waktu untuk keluarga tidak berarti bahwa individu tersebut menjauh dari keseimbangan. Dapat dikatakan bahwa individu ini membangun keseimbangan dengan berpusat pada kehidupan kerja dan tidak melihat situasi yang muncul atas kehendaknya sendiri sebagai ketidakseimbangan.

Perbedaan kepribadian tersebut membedakan setiap karyawan yang menyebabkan pikiran dan perilaku, emosi, kemampuan, persepsi peristiwa, dan reaksi mereka terhadap peristiwa tersebut, hal itu merupakan penentu keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup. Dalam konteks ini, dapat dikatakan bahwa sifat-sifat kepribadian memiliki peran dalam memastikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Köse et al., 2021). Seperti yang sudah di sebutkan, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi individu mengenai *work-life balance* meliputi orientasi terhadap pekerjaan dan khususnya sejauh mana pekerjaan merupakan minat utama dalam hidup dan aspek kepribadian termasuk kebutuhan untuk berprestasi dan kecenderungan untuk bekerja. Menurut Collins ketika individu mengalami ketidakseimbangan, maka kedamaian dan keharmonisan hidup akan hilang dan pekerjaan akan terpengaruh secara negatif. Untuk menghindari kondisi tersebut, individu harus berusaha untuk menghindari ketidakseimbangan dalam hidup mereka. Transisi dari ketidakseimbangan kehidupan kerja pada *work life balance* memiliki manfaat yang jelas bagi organisasi dan karyawannya (John et al., 2020).

Work-life balance pada karyawan dapat dikatakan terpenuhi saat kehidupan memberi performa yang baik saat bekerja, dapat merasakan kualitas hidup tanpa merasa terganggu oleh pekerjaan dan tidak ada persoalan yang mengganggu aktivitas saat bekerja. Sehingga karyawan yang memiliki *work-life balance* tinggi akan bermanfaat untuk kesehatan karyawan dan mengarah ke meningkatnya produktivitas kerja, kualitas kerja yang baik, ketidakhadiran rendah dan tingkat *turnover* karyawan rendah. Sedangkan karyawan dengan *work-life balance* rendah menurut Seligman mengarah pada sebaliknya, seperti depresi dan tekanan, produktivitas yang lebih rendah, kualitas pekerjaan yang lebih buruk, ketidakhadiran yang lebih tinggi, dan *turnover* staf (John et al., 2020). Hal tersebut dapat berdampak secara signifikan pada karyawan dan perusahaan sehingga menjadi persoalan yang penting.

Konsep *work-life balance* menurut Fisher dapat dilihat berdasarkan komponen waktu, perilaku, ketegangan, dan energi yang seimbang antara tuntutan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher, 2002). *Work life balance* memiliki 4 dimensi, yaitu : a) *Work Interference with Personal Life* (WIPL) pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadi; b) *Personal Life Interference with Work* (PLIW) kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaannya; c) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) peningkatan kehidupan pribadi individu dari pekerjaannya; d) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) peningkatan pekerjaan dari kehidupan pribadi individu (Fisher et al., 2009)

Berdasarkan pada pendapat Parkers & Langford, bahwa *work-life balance* terkait dengan *psychological well-being* karyawan, jika karyawan mampu memenuhi *work-life balance* maka individu memiliki kepuasan sehingga dapat mencapai *psychological well-being* (Parkers & Langford, 2008). Dari paparan tersebut, penelitian ini akan membahas mengenai *work life balance* dan *psychological well-being* karyawan perusahaan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *work life balance* dan *psychological well-being* karyawan perusahaan. Dari penelitian ini diharapkan para karyawan memiliki gambaran mengenai *work life balance* dan *psychological well-being* agar lebih memahami karena dapat bervariasi bergantung pada setiap karyawan. Bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi pertimbangan sebagai bahan tambahan evaluasi untuk karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif korelasional, dengan dua variabel yang terdiri dari *work-life balance* dan *psychological well-being*. *Work-life balance* menurut Fisher dapat dilihat berdasarkan komponen waktu, perilaku, ketegangan, dan energi yang seimbang antara tuntutan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher, 2002), *work life balance* mengukur 4 dimensi, yaitu : a) *Work Interference with Personal Life* (WIPL) pekerjaan individu dapat mengganggu

kehidupan pribadi; b) *Personal Life Interference with Work* (PLIW) kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaannya; c) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) peningkatan kehidupan pribadi individu dari pekerjaannya; d) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) peningkatan pekerjaan dari kehidupan pribadi individu (Fisher et al., 2009). Sedangkan *psychological well-being* merupakan realisasi penuh dari potensi pertumbuhan psikologis seseorang, suatu keadaan di mana seseorang menerima kekuatan dan kelemahannya, memiliki tujuan hidup sendiri, menjaga hubungan yang baik dengan orang lain, dan mandiri serta memegang kendali atas lingkungan pribadinya (Ryff, 1995).

Psychological well-being mengukur 6 dimensi, yaitu : a) Otonomi (*autonomy*) seseorang yang mandiri mampu menunjukkan otonomi dan menentang tekanan sosial yang tidak tepat. Dan mereka mampu membuat keputusan secara mandiri; b) Penguasaan terhadap lingkungan (*enviromental mastery*) Menguasai pengelolaan lingkungan dan menciptakan lingkungan yang responsif terhadap kebutuhan dan nilai-nilai individu.; c) Pertumbuhan pribadi (*personal growth*) seseorang yang terus berkembang dan terbuka terhadap pengalaman baru, mempunyai perasaan untuk menyadari potensi diri mereka, melihat peningkatan dalam diri dan perilaku mereka dari waktu ke waktu. Dapat berubah dengan cara yang lebih mencerminkan kesadaran diri dan efektivitas; d) Hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*). Kemampuan untuk membangun hubungan yang hangat dengan orang lain, memuaskan, saling percaya, saling memahami, saling memberi dan menerima dengan orang lain; e) Tujuan hidup (*purpose in life*) Memiliki tujuan, menjalani hidup yang terarah, dan bergerak maju untuk mencapai puncak aktualisasi; f) Penerimaan diri (*self-acceptance*) Pribadi yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri akan mengenali dan menerima berbagai aspek positif dan negatif dari dirinya. (Ryff, 2013). Pengumpulan data menggunakan dua skala, yaitu dari *work life balance scale* Fisher, Bulger, & Smith yang di adaptasi oleh (Gunawan et al., 2019) berjumlah 17 aitem dengan reliabilitas CR 0,976 dan VE 0,707, yang berarti skala *work-life balance* dianggap reliabel. Kemudian, adaptasi *psychological well-being scale* oleh Carol D Ryff (Ryff, 1989) berjumlah 42 aitem dengan reliabilitas 0,07 yang diterjemahkan oleh lembaga bahasa tersumpah. Skala *work-life balance* menghasilkan reliabilitas 0,860 serta validitas dengan nilai .314-.637 dan adaptasi *psychological well-being* menghasilkan reliabilitas 0,903 serta validitas dengan nilai .257-722 yang berarti skala tersebut reliabel dan valid. Pada skala *psychological well-being* terdapat 15 aitem gugur dari 42 aitem menjadi 27 aitem. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan X dengan jumlah 250, teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *convenience sampling* sesuai dengan kriteria sebagai karyawan dan kesediaan populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Pengambilan data menggunakan skala likert dengan empat alternatif jawaban dari Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Analisis data menggunakan uji non parametrik analisis korelasi spearman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan kuisioner yang dibagikan secara *online* pada karyawan perusahaan X dengan jumlah 250 karyawan, kemudian dilakukan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov didapatkan nilai .000 ($p < .05$), karena nilai tersebut kurang dari p-value data tidak terdistribusi secara normal, sehingga penelitian ini menggunakan uji non-parametrik dan tidak dilakukan uji asumsi.

Tabel 1.
Uji korelasi Spearman's rho

| | | | work-life balance | psychologic al well- being |
|----------------|-----------------------------|-----------------|----------------------|----------------------------------|
| Spearman's rho | work-life balance | Correlation | 1.000 | .578** |
| | | Coefficient | | |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | | N | 250 | 250 |
| | psychological well-being | Correlation | .578** | 1.000 |
| | | Coefficient | | |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | | N | 250 | 250 |

Hasil uji korelasi Spearman's rho antara *work-life balance* dan *psychological well-being* menunjukkan koefisien korelasi bernilai .578 ($p < 0.05$), nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara *work-life balance* dan *psychological well-being*, artinya bila *work-life balance* meningkat, maka *psychological well-being* pada karyawan juga meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai signifikansi ($0.000 < p < 0.05$) menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan, sehingga hipotesis H1 diterima bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dan *psychological well-being*.

Tabel 2.
Usia responden

| Age Categories | Work-life balance | Psychological well-being |
|----------------|-------------------|--------------------------|
| 22- 29 | 44.99 | 77.95 |
| 30-39 | 46.91 | 72.45 |
| 40-58 | 45.60 | 72.17 |

Dapat diketahui umur responden dalam penelitian karyawan dengan rentang usia 22-29 memiliki rata-rata *work-life balance* bernilai 44.99, usia 30-39 bernilai 46.91 dan usia 40-58 bernilai 45.60. Sedangkan pada *psychological well-being* pada rentang usia 22-29 memiliki rata-rata 77.95, usia 30-39 bernilai 72.45 dan usia 40-58 bernilai 72.17. Dengan demikian karyawan pada rentang usia 30-39 memiliki nilai rata-rata *work-life balance* tertinggi diikuti rentang usia 40-58 dan usia 22-29, pada dengan rentang usia 22-29 memiliki nilai rata-rata *psychological well-being* yang tinggi diikuti usia 30-39 dan usia 40-58.

Tabel 3.
Gender responden

| Gender | Amount | Work-life balance | Psychological well-being |
|-----------|--------|-------------------|--------------------------|
| Laki-laki | 169 | 45.67 | 73.72 |
| Perempuan | 81 | 45.67 | 75.67 |

Dapat diketahui gender responden laki-laki dalam penelitian berjumlah 169 karyawan dengan rata-rata *work-life balance* bernilai 45.67 dan *psychological well-being* bernilai 73.72, pada responden perempuan berjumlah 81 karyawan dengan rata-rata *work-life balance* bernilai 45.67 dan *psychological well-being* bernilai 75.67. Dengan demikian karyawan laki-laki dan perempuan memiliki rata-rata *work-life balance* yang sama, sedangkan rata-rata *psychological well-being* pada karyawan perempuan lebih tinggi dibandingkan karyawan laki-laki.

Tabel 4.
Mean variabel

| Descriptive Statistics | | | |
|---------------------------------|-----|-------|----------------|
| | N | Mean | Std. Deviation |
| <i>Work-life balance</i> | 250 | 45.67 | 6.519 |
| <i>Psychological well-being</i> | 250 | 74.35 | 10.806 |
| Valid N (listwise) | 250 | | |

Dari tabel 4 hasil deskriptif statistik menunjukkan *work-life balance* memiliki nilai mean sejumlah 45.67 dan standar deviasi sejumlah 6.519. Pada *psychological well-being* memiliki nilai mean sejumlah 74.35 dan standar deviasi sejumlah 10.806. Dari hasil ini menunjukkan nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi, kemudian nilai ini digunakan untuk menentukan kategori tingkat *work-life balance* dan *psychological well-being* karyawan.

Tabel 5.
Kategori variabel penelitian

| | | Frequency | Percent |
|---------------------------------|--------|-----------|---------|
| <i>Work-life balance</i> | Rendah | 10 | 4% |
| | Sedang | 200 | 80% |
| | Tinggi | 40 | 16% |
| | Total | 250 | 100% |
| <i>Psychological well-being</i> | Rendah | 4 | 1.6% |
| | Sedang | 199 | 79.6% |
| | Tinggi | 47 | 18.8% |
| | Total | 250 | 100% |

Dari tabel 5 dapat diketahui variabel *work-life balance* memiliki kategori tinggi berjumlah 40 karyawan dengan presentase 16%, kategori sedang berjumlah 200 karyawan dengan presentase 80% dan kategori rendah berjumlah 10 karyawan dengan presentase 4%. Pada variabel *psychological well-being* memiliki kategori tinggi berjumlah 47 karyawan dengan presentase 18.8%, kategori sedang berjumlah 199 karyawan dengan presentase 79.6% dan kategori rendah berjumlah 4 karyawan dengan presentase 1.6%.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui adanya hubungan yang positif antara *work-life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan, bila *work-life balance* meningkat, maka *psychological well-being* pada karyawan juga meningkat. Pada temuan (Fotiadis et al., 2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* berhubungan positif dengan *psychological well-being*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Yayla & Eskici İlgin, 2021) terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara *psychological well-being* dan *work-life balance*. Sehingga dapat diartikan jika *psychological well-being* meningkat maka *work-life balance* juga meningkat, begitu juga sebaliknya.

Karyawan dengan kategori tinggi pada variabel *work-life balance* berjumlah 40 karyawan yang berarti bahwa karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan. (Deci & Ryan, 2000) berpendapat bahwa kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan aktivitas pribadi membantu karyawan meningkatkan kualitas kesejahteraan mereka (Deci & Ryan, 2000; Fotiadis et al., 2019).

Dari hasil penelitian ini diketahui *work-life balance* pada karyawan perusahaan dilihat dari usia pada hasil penelitian responden dengan rentang usia 30-39 memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi diikuti usia 40-58 dan usia 22-29 dengan rata-rata 45.6 pada karyawan perempuan dan laki-laki. Pada hasil penelitian ini, terlihat bahwa dimensi *personal life interference with work* (PLIW) menjadi yang tertinggi, hal ini menunjukkan bahwa kedua gender menghadapi prevalensi gangguan pekerjaan (Omar & Shabir, 2018). Dimensi *work enhancement of personal life* (WEPL) menjadi yang terendah. Namun, bukan berarti karyawan tidak memenuhi *work life balance*. Menurut Fisher *work-life balance* dapat dilihat berdasarkan komponen waktu, perilaku, ketegangan, dan energi yang seimbang antara tuntutan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher, 2002), diperkuat dengan pendapat (Erben & Ötken, 2014) bahwa *work-life balance* tersebut dapat berbeda-beda bagi setiap karyawan, maka *work-life balance* yang dirasakan bersifat subjektif. Oleh karena itu, keseimbangan yang berlaku bagi seorang karyawan dapat dianggap sebagai ketidakseimbangan bagi karyawan lain, begitu pula sebaliknya.

Sehingga karyawan yang lebih mementingkan kehidupan pribadi, tuntutan yang semakin meningkat dari kehidupan kerja menyebabkan orang tersebut mengalami ketegangan peran yang bertentangan dengan persepsi *work-life balance*. Bagi karyawan yang lebih mementingkan kehidupan kerja, dan lebih sedikit mencurahkan waktu untuk keluarga tidak berarti bahwa individu tersebut menjauh dari keseimbangan. Dapat dikatakan bahwa individu ini membangun keseimbangan dengan berpusat pada kehidupan kerja dan tidak melihat situasi yang muncul atas kehendaknya sendiri sebagai ketidakseimbangan (Köse et al., 2021).

Karyawan dengan kategori tinggi pada variabel *psychological well-being* berjumlah 47 karyawan. Hal ini mendandakan bahwa karyawan dapat melakukan realisasi lengkap dari potensi pertumbuhan psikologis seseorang, sebuah keadaan dimana seseorang menerima segala nilai dari kelebihan dan kekurangan diri sendiri, memiliki tujuan hidup sendiri, menjaga hubungan yang baik dengan orang lain, dan mandiri serta memegang kendali atas lingkungan pribadinya (Ryff, 1995).

Psychological well-being pada individu dipengaruhi faktor usia dan gender (Ryff, 2013), pada hasil penelitian responden dengan rentang usia 22-29 memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi diikuti usia 30-39 dan usia 40-58. Hal ini menunjukkan bahwa orang dewasa yang paling sehat secara psikologis memiliki kebutuhan keberlangsungan hidup yang terpenuhi melalui pekerjaan mereka, merasa terhubung dengan orang-orang di tempat kerja, dan memenuhi kebutuhan penentuan nasib sendiri melalui pengalaman terlibat dalam aktivitas di tempat kerja (Kim et al., 2018). Berkaitan dengan tren yang memprioritaskan pengejaran tujuan karier, orang yang lebih muda dengan tingkat pendidikan yang memadai lebih menekankan otonomi psikologis dan kompetensi mereka sebagai sarana untuk mencapai *psychological well-being* dan *work-life balance*. Demikian pula, implementasi program keseimbangan kerja-kehidupan memiliki posisi strategis dalam menangani retensi karyawan sebagai cara untuk mengurangi biaya dan beban yang terkait dengan perekrutan dan ketidakhadiran. Hyman dan Summers berpendapat bahwa memulai program keseimbangan kerja-kehidupan telah didukung sebagai cara di mana organisasi meningkatkan perekrutan tenaga kerja, tingkat kinerja dan komitmen karyawan mereka, dan tingkat keterlibatan mereka. *Work-life balance* bukan hanya penting bagi kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak signifikan pada produktivitas kerja, kualitas pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, dan tingkat turnover karyawan di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi yang memprioritaskan keseimbangan ini akan mendapatkan manfaat jangka panjang dalam bentuk tenaga kerja yang lebih sehat dan lebih berkinerja serta budaya kerja yang positif. (Fotiadis et al., 2019)

Psychological well-being pada karyawan perempuan memiliki rata-rata 75.67 dan pada karyawan laki-laki 73.72, dimensi *personal growth* menjadi yang tertinggi diikuti *purpose in life* yang menandakan bahwa karyawan memiliki perasaan untuk terus berkembang dan terbuka terhadap pengalaman baru, mempunyai perasaan untuk menyadari potensi diri mereka serta memiliki tujuan, menjalani hidup yang terarah, dan bergerak maju untuk mencapai puncak aktualisasi, terbuka terhadap pengalaman baru dan terus meningkat dari waktu ke waktu (Ryff, 2013), tujuan hidup bagi karyawan memiliki efek pada kesehatan, umur panjang, regulasi diri, keterlibatan, kebahagiaan, dan kinerja (Schippers, 2017; Schippers & Ziegler, 2019). Dimensi *enviromental mastery* pada karyawan, menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa penguasaan dan kompetensi dalam mengelola lingkungan dapat mengendalikan serangkaian kegiatan eksternal yang kompleks; memanfaatkan peluang di sekitarnya secara efektif; mampu memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi (Ryff, 2013). Hal ini sesuai dengan pendapat (Edwards & Billsberry, 2010) bahwa *work-life balance* mencerminkan kecocokan orang-lingkungan (person-environmental fit/PE) sehubungan dengan ranah pekerjaan dan keluarga (Edwards & Billsberry, 2010; Haider et al., 2018). Pada dimensi *positive relation with others* menandakan bahwa para karyawan memiliki kemampuan untuk membangun hubungan yang hangat dengan orang lain, memuaskan, saling percaya, saling memahami, saling memberi dan menerima dengan orang lain, temuan (Haider et al., 2018) menunjukkan bahwa karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dan juga memiliki kinerja yang lebih baik ketika kesejahteraan psikologis mereka diperkuat oleh kepuasan mereka dengan rekan kerja pendapat (Kristof-brown et al., 2005).

Kesesuaian orang terhadap lingkungan yang berkaitan dengan rekan kerja merupakan apa yang (Kristof-brown et al., 2005) disebut sebagai kesesuaian orang-kelompok (Haider et al., 2018; Kristof-brown et al., 2005). Dimensi *autonomy* bersama *self-acceptance* menjadi yang ter-rendah, menandakan bahwa individu masih perlu mengembangkan otonomi nya memiliki keyakinan diri, dan pada dimensi *self-acceptance* menunjukkan rasa tidak puas dengan diri sendiri dan ingin terlihat berbeda dari sebelumnya. Dalam hal ini perusahaan dapat menunjang kebutuhan akan otonomi di tempat kerja yang akan mendukung karyawan dalam mencapai fungsi optimal dalam berbagai domain kehidupan

termasuk kehidupan pribadi karyawan (Kujanpää et al., 2021; Syrek et al., 2022). Salah satu cara di mana organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah dengan memberi mereka otonomi, sehingga mereka dapat membuat keputusan dan memulai tindakan yang memungkinkan para karyawan untuk beradaptasi atau menyelesaikan ancaman serta peluang yang dihadapi karyawan dalam lingkungannya. Namun, diketahui bahwa kepribadian dan perbedaan individual lainnya dapat mempengaruhi seberapa sukses karyawan menggunakan *autonomy* untuk mengelola lingkungan kerja mereka, sehingga meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. (Gardner, 2020). Dengan mengetahui pusat keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan, dapat mendukung tercapainya kesejahteraan psikologis, yang akan membantu kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan. Penelitian ini masih terbatas dalam mengetahui *work-life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan, diperlukan tambahan variabel penelitian serta membahas faktor lain yang mempengaruhi *work-life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan. Selain itu, penggunaan metode *self-report* mempunyai kemungkinan bias dengan memberikan jawaban yang lebih diterima secara sosial.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan perusahaan. *Work-life balance* pada karyawan perusahaan cenderung tinggi ke sedang, yang berarti bahwa karyawan dapat dikatakan mampu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan, sedangkan *psychological well-being* karyawan cenderung tinggi ke sedang. Hal ini mendandakan bahwa karyawan dapat melakukan realisasi lengkap dari potensi pertumbuhan psikologis, sebuah keadaan dimana seseorang menerima segala nilai dari kelebihan dan kekurangan diri, memiliki tujuan hidup, menjaga hubungan yang baik dengan orang lain, dan mandiri serta memegang kendali atas lingkungan pribadinya.

Bagi perusahaan, dapat menjadi bahan pertimbangan untuk implementasi program yang mendukung *psychological well-being* dan *work-life balance* karyawan. Selain itu, dapat digunakan sebagai landasan evaluasi dalam membuat pengembangan lanjutan karyawan. Bagi karyawan, penelitian ini dapat menjadi gambaran untuk mencapai kesejahteraan psikologis dengan memiliki keseimbangan kehidupan kerja. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel serta membahas faktor lain yang mempengaruhi *work-life balance* dan *psychological well-being* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dewi, R. R., P, E. K., & Mariska, S. E. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Psychological Wellbeing Wanita Yang Bekerja. *Jurnal Motivasi*, 9(1).
- Edwards, J. A., & Billsberry, J. (2010). Pittsburg State University Testing a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. In *Source: Journal of Managerial Issues* (Vol. 22, Issue 4).
http://www.jstor.orgURL:http://www.jstor.org/stable/25822526http://www.jstor.org/stable/25822526?seq=1&cid=pdf-reference#references_tab_contents
- Erben, G. S., & Ötken, A. B. (2014). Paternalist Liderlik Ve İşe Bağlı Mutluluk İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü [The role of work-life balance in the relationship between paternalistic

leadership and work related well being]. *Journal of Management and Economics Research*, 22, 103–103. <https://doi.org/10.11611/jmer192>

Fisher, G. G. (2002). *Work-personal life balance : a construct development study* [Dissertation Abstracts International: Section B]. Bowling Green State University.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

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(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>

Gardner, D. G. (2020). The importance of being resilient: Psychological well-being, job autonomy, and self-esteem of organization managers. *Personality and Individual Differences*, 155. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109731>

Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>

Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>

John, I., K. Anthony, N., & Y Bakari, D. (2020). Impact of Work Life Balance on the Psychological Wellbeing of Employees in the University of Cape Coast. *Journal of Psychology & Behavioral Science*, 8(1). <https://doi.org/10.15640/jpbs.v8n1a2>

Kim, S. Y., Fouad, N., Maeda, H., Xie, H., & Nazan, N. (2018). Midlife Work and Psychological Well-Being: A Test of the Psychology of Working Theory. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 413–424. <https://doi.org/10.1177/1069072717714538>

Klainin-Yobas, P., Ramirez, D., Fernandez, Z., Sarmiento, J., Thanoi, W., Ignacio, J., & Lau, Y. (2016). Examining the predicting effect of mindfulness on psychological well-being among undergraduate students: A structural equation modelling approach. *Personality and Individual Differences*, 91, 63–68. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.11.034>

Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Kiroglu Bayat, I. (2021). *Role of Personality Traits in Work-Life Balance and Life Satisfaction* (pp. 279–295). https://doi.org/10.1007/978-3-030-63149-9_18

Kristof-brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson Henry B, E. C. (2005). Consequences Of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit. In *PERSONNEL PSYCHOLOGY* (Vol. 58).

- Kujanpää, M., Syrek, C., Lehr, D., Kinnunen, U., Reins, J. A., & de Bloom, J. (2021). Need Satisfaction and Optimal Functioning at Leisure and Work: A Longitudinal Validation Study of the DRAMMA Model. *Journal of Happiness Studies*, 22(2), 681–707. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00247-3>
- Madhu, M., Praveenkumar, M., & Mahaveer, M. (2021). International Journal For Innovative Research In Multidisciplinary Field A Study On The Level Of Psychological Well-Being Between Yoga And Mallakhamba Trainees: A Comparitive Investigation. *International Journal For Innovative Research In Multidisciplinary Field*, 7(4), 114–119.
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114–120. <https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>
- Omar, F. K., & Shabir, S. (2018). *Work-Life Interference: A major concern for Work-Life Congruence*.
- Onwuamaegbu, P. O., & Sydney-Agbor, N. N. (2023). Does Work-life Balance Predict Psychological Well-being among Federal Medical Doctors and Nurses in Southeast Nigeria? *Journal of Psychology and Allied Disciplines*.
- Parkers, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 57, Issue 6).
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. In *Psychological Science* (Vol. 4, Issue 4).
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35(4), 1103–1119. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2006.01.002>
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). *Psychological Well-Being: The Impact of Work-Life Balance and Work Pressure*.
- Schippers, M. C. (2017). *Ikigai : reflection on life goals optimizes performance and happiness*. ERIM inaugural address series research in management. <http://hdl.handle.net/1765/100484>
- Schippers, M. C., & Ziegler, N. (2019). Life Crafting as a Way to Find Purpose and Meaning in Life. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02778>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta .

- Syrek, C., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., & de Bloom, J. (2022). Being an accountant, cook, entertainer and teacher—all at the same time: Changes in employees' work and work-related well-being during the coronavirus (COVID-19) pandemic. *International Journal of Psychology, 57*(1), 20–32. <https://doi.org/10.1002/ijop.12761>
- Yayla, A., & Eskici İlgin, V. (2021). The relationship of nurses' psychological well-being with their coronaphobia and work–life balance during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing, 30*(21–22), 3153–3162. <https://doi.org/10.1111/jocn.15783>

Irnia Afni Maulidia Mardlotillah

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | ejournal.untag-smd.ac.id Internet Source | 3% |
| 2 | eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source | 3% |
| 3 | eprints.umm.ac.id Internet Source | 2% |
| 4 | dspace.uii.ac.id Internet Source | 1% |
| 5 | ejournal.setiabudi.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | etheses.uin-malang.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | lintar.untar.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | lib.unnes.ac.id Internet Source | 1% |
| 9 | repository.usd.ac.id Internet Source | 1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 10 | media.neliti.com Internet Source | 1 % |
| 11 | proceedings.unisba.ac.id Internet Source | 1 % |
| 12 | vdocuments.net Internet Source | 1 % |
| 13 | pdfs.semanticscholar.org Internet Source | 1 % |
| 14 | repository.uinjkt.ac.id Internet Source | 1 % |

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On