

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PT X

Aris Giovany[1], Nuzsep Almigo[2]
Universitas Bina Darma Palembang[1,2]
e-mail: arisgiovany120104@gmail.com

Diterima: *13/10/2026*; Direvisi: *20/10/2026*; Diterbitkan: *3/11/2026*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris hubungan korelasi antara *psychological well-being* dengan *work-life balance* pada karyawan Kompartemen Sumber Daya Manusia PT X. Pengujian keterkaitan kedua variabel tersebut sangat krusial dilakukan guna memahami bagaimana dinamika keberfungsian psikologis positif mampu mendukung kapasitas karyawan dalam mengelola keselarasan peran pekerjaan profesional dan tuntutan kehidupan personal secara harmonis. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain korelasional non-eksperimental terhadap seluruh populasi yang berjumlah 121 orang karyawan di lingkungan kompartemen tersebut. Penentuan ukuran sampel penelitian mengacu pada formula tabel perhitungan Krejcie dan Morgan (1970) sehingga diperoleh sebanyak 91 orang responden utama dari empat departemen, sedangkan 30 karyawan sebanding lainnya dialokasikan khusus untuk pengujian coba instrumen penelitian di luar sampel inti. Instrumen pengumpulan data berupa skala adaptasi *psychological well-being* yang menghasilkan 44 butir valid (*Cronbach's alpha* = 0,861) serta skala *work-life balance* yang menyisakan 37 butir valid (*Cronbach's alpha* = 0,847) setelah melewati tahap seleksi butir gugur. Hasil analisis pengujian hipotesis dengan teknik korelasi *Spearman rank* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,872 dengan taraf signifikansi $p < 0{,}001$, yang membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan dan sangat kuat di mana mayoritas responden berada pada kategori tinggi pada kedua variabel.

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

ABSTRACT

This study aimed to empirically examine and analyze the correlation between psychological well-being and work-life balance among employees in the Human Resources Division of Company X. Investigating the relationship between these two variables was essential for understanding how positive psychological functioning supports an employee's capacity to maintain harmony between occupational demands and personal responsibilities. A quantitative approach with a non-experimental correlational design was conducted on a total employee population of 121 individuals within the division. The sample size of 91 respondents across four departments was determined using the Krejcie and Morgan (1970) table, whereas an additional 30 comparable employees participated in the instrument try-out phase outside the primary sample. Data were collected using psychological well-being scales yielding 44 valid items with a Cronbach's alpha of 0.861, and work-life balance scales producing 37 valid items with a Cronbach's alpha of 0.847 after item selection. Because the empirical data did not fulfill parametric assumptions, hypothesis testing was conducted using Spearman's rank correlation, yielding a coefficient of 0.872 with $p < .001$, which confirmed a positive, statistically

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16455

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

significant, and very strong relationship where most respondents were also classified in the high category on both variables.

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

PENDAHULUAN

Perubahan tuntutan pekerjaan dan meningkatnya kompleksitas aktivitas organisasi membuat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu isu krusial dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Karyawan pada era modern tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target organisasi, tetapi juga harus mampu menjalankan berbagai peran dalam kehidupan keluarga, sosial, dan personal. Ketika tuntutan pekerjaan menyita terlalu banyak waktu dan energi, kenyamanan dalam kehidupan pribadi karyawan rentan mengalami gangguan. Sebaliknya, pengalaman positif yang dialami dalam domain kehidupan pribadi berpotensi menjadi sumber energi psikologis dalam mendukung penyelesaian tugas pekerjaan. Oleh karena itu, kemampuan individu dalam mengintegrasikan kedua domain tersebut secara selaras menjadi perhatian utama bagi keberlanjutan performa organisasi.

Work-life balance dalam kajian ini dipahami sebagai kapasitas individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara proporsional. Fisher dkk. (2009) menjelaskan bahwa keseimbangan tersebut mencakup empat komponen utama, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, serta *personal life enhancement of work*. Kerangka konseptual ini memandang keseimbangan bukan hanya sebatas ketiadaan konflik antarperan, melainkan juga adanya penguatan positif yang saling melengkapi di antara kedua domain. Individu yang memiliki keseimbangan yang baik mampu meminimalkan friksi peran sekaligus memaksimalkan transfer energi positif dari ranah personal ke pekerjaan.

Di sisi lain, *psychological well-being* menggambarkan kondisi keberfungsian psikologis individu yang optimal dalam menjalani kehidupannya. Ryff (2014) merumuskan enam dimensi pokok yang menyusun kesejahteraan psikologis, yang meliputi penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), serta pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Karyawan yang mampu mengembangkan dimensi-dimensi tersebut cenderung memiliki ketahanan mental dan kestabilan emosi yang lebih baik saat berhadapan dengan tekanan tempat kerja. Sumber daya psikologis internal ini memampukan individu untuk menilai situasi secara lebih adaptif dan mengambil tindakan proaktif.

Konteks penelitian ini difokuskan pada karyawan Kompartemen SDM PT X yang membawahi berbagai fungsi manajemen organisasi. Kompartemen ini memikul tanggung jawab strategis yang mencakup administrasi sumber daya manusia, pembinaan kompetensi kerja, tata kelola sistem manajemen terpadu, hingga pelayanan sarana umum. Berdasarkan hasil observasi pendahuluan, beban operasional para staf berlangsung dengan intensitas yang tinggi serta menuntut koordinasi intensif lintas unit kerja. Temuan data pra-survei turut memperkuat kondisi tersebut, di mana sebanyak 95,8% responden merasa bahwa tuntutan lembur dan tenggat waktu tugas mengurangi kesempatan untuk berinteraksi berkualitas dengan keluarga atau sahabat. Lebih lanjut, 83,4% karyawan mengaku sulit melepaskan pikiran dari pekerjaan di luar jam kerja, 70,9% kerap membawa pekerjaan yang belum tuntas ke rumah, dan 83,4% merasa waktu untuk rekreasi pribadi menjadi sangat terbatas.

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16455

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

Kondisi lapangan tersebut mencerminkan adanya kesenjangan nyata antara kondisi ideal yang diharapkan dengan realitas keseharian yang dialami oleh para karyawan. Situasi ini relevan dijelaskan melalui konsep *spillover theory* yang menelaah transmisi pengalaman antardomain kehidupan (Greenhaus & Powell, 2006). Fenomena limpahan positif (*positive spillover*) mampu mendorong terciptanya keseimbangan hidup apabila karyawan memiliki kondisi mental yang sehat dan berdaya. Sebaliknya, limpahan negatif (*negative spillover*) dapat terjadi saat keletihan fisik dan tekanan mental akibat beban kerja merembes ke ranah domestik sehingga memicu konflik interpersonal. Oleh sebab itu, pemahaman mendalam mengenai dinamika psikologis karyawan sangat dibutuhkan guna mencegah distres yang berkepanjangan.

Keterkaitan erat antara kedua konstruk ini juga ditegaskan oleh sejumlah penelitian empiris terdahulu pada berbagai latar belakang pekerjaan. Hidayat dan Arisandy (2024) menemukan korelasi positif yang searah antara *psychological well-being* dan *work-life balance* pada pegawai instansi pemerintah. Temuan serupa dilaporkan oleh Mampawa dkk. (2025) pada karyawan sektor energi kelistrikan, serta Purnomo dkk. (2024) pada tenaga perawat di lingkungan rumah sakit. Selain itu, Zahira dan Hidayatullah (2026) membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan antara keseimbangan hidup dengan kesejahteraan psikologis pada staf perusahaan pemasaran digital. Zega dan Zone (2025) turut memperkuat bukti empiris ini melalui temuannya pada kelompok pekerja muda di lingkungan industri *startup*.

Meskipun hubungan kedua variabel telah banyak dikaji, karakteristik subjek dan keunikan lingkungan organisasi pada penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan yang mendasar. Penelitian ini secara khusus meneliti karyawan Kompartemen SDM PT X yang mencakup empat departemen dengan tugas administratif, koordinatif, pengembangan sistem, dan pelayanan pendukung. Pelaksanaan riset ini diarahkan untuk mengisi celah literatur dengan memberikan bukti empiris mengenai keeratan hubungan *psychological well-being* dan *work-life balance* dalam konteks spesifik tersebut. Berdasarkan kajian teoretis dan fenomena yang telah diuraikan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *psychological well-being* dan *work-life balance* pada karyawan Kompartemen SDM PT X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain non-eksperimental korelasional untuk menguji keterkaitan antarvariabel. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif di lingkungan Kompartemen SDM PT X yang berjumlah 121 orang. Penentuan ukuran sampel mengacu pada formula tabel Krejcie dan Morgan (1970) dengan batas kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel utama sebanyak 91 karyawan. Pemilihan responden dilakukan dengan teknik penarikan sampel acak sederhana (*simple random sampling*) guna menjamin representasi yang adil dari setiap departemen. Di samping sampel utama, sebanyak 30 orang karyawan dengan profil sebanding dilibatkan secara terpisah dalam tahap uji coba (*try-out*) kuesioner dan tidak disertakan kembali pada analisis pengujian hipotesis.

Pelaksanaan pengumpulan data kuesioner di lapangan berlangsung selama rentang waktu bulan Mei hingga Juni 2024 di area kerja Kompartemen SDM PT X. Penyebaran instrumen dilakukan secara terstruktur kepada para karyawan setelah memperoleh izin resmi dari pihak manajemen perusahaan. Setiap partisipan diberikan penjelasan tertulis mengenai tujuan riset serta menandatangani lembar persetujuan (*informed consent*) secara sukarela. Seluruh pengisian angket dilakukan secara mandiri oleh responden dengan pendampingan peneliti guna memastikan kelengkapan data yang terkumpul.

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16455

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

Variabel *psychological well-being* diukur menggunakan skala psikologis yang dikembangkan berdasarkan enam dimensi teori Ryff (2014), yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, serta pertumbuhan pribadi. Skala awal variabel kesejahteraan psikologis ini disusun dengan jumlah 60 butir pernyataan deklaratif. Sementara itu, variabel *work-life balance* diukur dengan mengadaptasi kerangka empat komponen dari Fisher dkk. (2009), yang mencakup *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work*. Rancangan awal skala keseimbangan kerja-kehidupan ini memuat sebanyak 56 butir pernyataan. Kedua instrumen pengukuran menggunakan format respon model *Likert* lima skala pilihan, mulai dari pilihan sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Tahap uji coba instrumen dilakukan kepada 30 karyawan untuk menguji tingkat kelayakan psikometris butir sebelum dipergunakan pada penelitian sesungguhnya. Uji validitas butir dianalisis dengan metode korelasi butir-total (*corrected item-total correlation*) dengan batasan koefisien minimum sebesar 0,30 sebagai kriteria butir valid. Pengujian reliabilitas konsistensi internal instrumen dihitung menggunakan formula *Cronbach's alpha* pada butir-butir yang dinyatakan lolos seleksi validitas. Analisis data inferensial diawali dengan uji prasyarat statistik parametrik yang mencakup uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas hubungan melalui *test for linearity*. Apabila data terbukti tidak memenuhi asumsi normalitas dan linearitas, pengujian hipotesis dialihkan menggunakan analisis korelasi nonparametrik *Spearman rank* pada taraf signifikansi 0,05.

Distribusi populasi dan sampel penelitian disusun secara proporsional berdasarkan struktur departemen yang berada di bawah naungan Kompartemen SDM PT X. Pembagian ini ditujukan untuk memberikan gambaran yang transparan mengenai jumlah staf yang terlibat dalam pengujian coba instrumen maupun responden pada pengujian hipotesis utama. Rincian alokasi jumlah karyawan pada masing-masing departemen disajikan secara lengkap pada Tabel 1. Data tersebut mencerminkan komposisi menyeluruh dari empat unit kerja yang menjadi fokus sasaran penelitian.

Tabel 1. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Departemen

Departemen	Populasi	Sampel	Try-Out
Manajemen Pengembangan SDM (MPSDM)	21	16	5
SDM Operasional	19	14	5
Sistem Manajemen Terpadu & Informasi	18	14	4
Pelayanan Sarana & Umum	63	47	16
Total	**121**	**91**	**30**

Berdasarkan sebaran data pada Tabel 1, Departemen Pelayanan Sarana & Umum memiliki jumlah populasi terbesar, yaitu 63 karyawan, dengan 47 responden sampel dan 16 responden uji coba. Departemen Manajemen Pengembangan SDM (MPSDM) menyumbangkan 16 responden sampel utama serta 5 responden pada tahap uji coba instrumen. Sementara itu, Departemen SDM Operasional dan Departemen Sistem Manajemen Terpadu & Informasi masing-masing menyertakan 14 responden untuk sampel penelitian utama sebagaimana tertera pada Tabel 1. Komposisi perolehan responden pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh unit kerja terwakili secara berimbang dalam mendukung analisis data selanjutnya.

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16455

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengumpulan data demografis dilakukan untuk mengidentifikasi latar belakang personal para responden yang terlibat dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang dihimpun mencakup jenis kelamin, kelompok usia, tingkat pendidikan formal, masa kerja di perusahaan, serta departemen penempatan. Informasi latar belakang ini memberikan konteks penting mengenai kematangan profil kerja dari 91 responden yang menjadi sampel penelitian. Gambaran terperinci mengenai distribusi demografis karyawan Kompartemen SDM PT X dirangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Demografis Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	63	69,2
	Perempuan	28	30,8
Rentang Usia	29–34 Tahun	24	26,4
	35–41 Tahun	45	49,4
	42–52 Tahun	22	24,2
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	6	6,6
	Diploma	24	26,4
	Sarjana (S1)	51	56,0
	Magister (S2)	9	9,9
	Profesi	1	1,1
Masa Kerja	6–9 Tahun	3	3,3
	9–12 Tahun	28	30,8
	12–15 Tahun	28	30,8
	> 15 Tahun	32	35,2
Departemen	Dept. MPSDM	16	17,6
	Dept. SDM Operasional	14	15,4
	Dept. Sistem Manajemen Terpadu & Informasi	14	15,4
	Dept. Pelayanan Sarana & Umum	47	51,6

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 2, responden penelitian didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 63 orang (69,2%), sedangkan perempuan berjumlah 28 orang (30,8%). Ditinjau dari rentang usia pada Tabel 2, kelompok usia 35–41 tahun menempati proporsi tertinggi yaitu 49,4%, disusul kelompok usia 29–34 tahun sebesar 26,4%, dan usia 42–52 tahun sebesar 24,2%. Mayoritas tingkat pendidikan responden adalah lulusan Sarjana (S1) sebesar 56,0%, diikuti jenjang Diploma sebesar 26,4%, Magister (S2) sebesar 9,9%, serta lulusan SMA/SMK dan profesi. Selain itu, masa kerja responden pada Tabel 2 didominasi oleh masa pengabdian lebih dari 15 tahun (35,2%) serta rentang 9–15 tahun (61,6%), yang merefleksikan tingginya jam terbang karyawan di perusahaan tersebut.

Kualitas data penelitian ditentukan oleh ketepatan dan keandalan instrumen ukur yang digunakan dalam mengumpulkan respons karyawan. Oleh karena itu, pengujian psikometris terhadap butir pernyataan dilakukan melalui analisis daya beda aitem dan konsistensi internal pada 30 responden uji coba. Proses seleksi butir menggugurkan pernyataan-pernyataan yang

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16455

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

memiliki nilai korelasi di bawah ambang batas 0,30 guna menghasilkan skala yang padat dan valid. Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas untuk kedua skala penelitian dipaparkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Aitem Awal	Aitem Valid	Aitem Gugur	Cronbach's Alpha	Keterangan
Psychological Well-Being	60	44	16	0,861	Sangat Reliabel
Work-Life Balance	56	37	19	0,847	Sangat Reliabel

Mengacu pada hasil evaluasi psikometris pada Tabel 3, skala *psychological well-being* menyisakan sebanyak 44 butir valid dari 60 butir awal setelah menggugurkan 16 butir yang tidak memenuhi syarat. Skala *work-life balance* mempertahankan sebanyak 37 butir valid dari 56 rancangan butir awal dengan menyisihkan 19 butir yang gugur sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3. Nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* yang tercantum pada Tabel 3 mencapai angka 0,861 untuk skala *psychological well-being* dan 0,847 untuk skala *work-life balance*. Perolehan angka koefisien pada Tabel 3 tersebut menegaskan bahwa kedua instrumen memiliki tingkat keandalan yang tinggi sehingga layak digunakan dalam pengambilan data utama.

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum skor empiris yang diperoleh dari jawaban 91 responden penelitian. Parameter statistik yang dihitung mencakup nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata empiris (*mean*), serta standar deviasi (*standard deviation*) untuk masing-masing variabel. Deskripsi angka-angka ini mencerminkan tendensi sentral dan variasi sebaran respons subjek terhadap butir-butir pernyataan yang diajukan. Rangkuman hasil pengolahan data statistik deskriptif disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Psychological Well-Being	91	135	207	178,81	17,725
Work-Life Balance	91	114	173	146,52	14,962

Berdasarkan perolehan angka pada Tabel 4, variabel *psychological well-being* memiliki skor minimum sebesar 135 dan maksimum sebesar 207 dengan rata-rata hitung sebesar 178,81. Nilai standar deviasi variabel *psychological well-being* pada Tabel 4 tercatat sebesar 17,725 yang menunjukkan keragaman persepsi karyawan terhadap kesejahteraan psikologis mereka. Sementara itu, variabel *work-life balance* menunjukkan skor berkisar antara 114 hingga 173 dengan nilai rata-rata empiris mencapai 146,52 dan standar deviasi sebesar 14,962. Angka rata-rata pada Tabel 4 memperlihatkan bahwa persepsi responden terhadap kedua variabel penelitian secara umum berada pada taraf yang positif.

Penetapan kategorisasi skor dilakukan untuk mengelompokkan responden ke dalam tingkatan tertentu berdasarkan capaian skor empiris yang diperoleh. Pengkategorian ini membagi tingkat capaian karyawan ke dalam tingkatan rendah, sedang, dan tinggi sesuai dengan norma pedoman kategorisasi. Melalui pengelompokan ini, proporsi responden yang memiliki tingkat kesejahteraan dan keseimbangan hidup tertentu dapat dipetakan secara visual. Distribusi frekuensi kategorisasi skor responden pada kedua variabel dipaparkan pada Tabel 5.

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16455

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

Tabel 5. Distribusi Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Psychological Well-Being	Sedang	18	19,8
	Tinggi	73	80,2
Work-Life Balance	Sedang	21	23,1
	Tinggi	70	76,9

Data distribusi frekuensi pada Tabel 5 mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi untuk kedua variabel yang diteliti. Pada variabel *psychological well-being*, sebanyak 73 orang karyawan (80,2%) menempati kategori tinggi dan 18 orang karyawan (19,8%) berada pada kategori sedang sebagaimana terlihat pada Tabel 5. Pola yang serupa juga teridentifikasi pada variabel *work-life balance*, di mana sebanyak 70 responden (76,9%) berada pada tingkatan tinggi serta 21 responden (23,1%) masuk dalam kategori sedang. Informasi pada Tabel 5 menegaskan bahwa mayoritas karyawan Kompartemen SDM PT X memiliki keberfungsian psikologis yang sangat baik serta persepsi keselarasan peran yang matang.

Uji asumsi normalitas merupakan langkah verifikasi prasyarat untuk menentukan metode analisis statistik yang sesuai dalam pengujian hipotesis penelitian. Uji normalitas satu sampel menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* diterapkan pada sebaran data empiris kedua variabel. Kriteria keputusan mengacu pada nilai signifikansi (p), di mana data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya melampaui ambang batas 0,05. Hasil pengujian normalitas sebaran data pada kedua variabel penelitian dirangkum pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Statistik Uji (K−S)	Signifikansi (p)	Keterangan
Psychological Well-Being	0,104	0,017	Tidak Normal
Work-Life Balance	0,223	0,000	Tidak Normal

Berdasarkan informasi uji statistik pada Tabel 6, variabel *psychological well-being* menghasilkan nilai statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,104 dengan taraf signifikansi $p = 0{,}017$. Sementara itu, variabel *work-life balance* menghasilkan nilai statistik uji sebesar 0,223 dengan signifikansi $p = 0{,}000$ sebagaimana tercantum pada Tabel 6. Karena nilai signifikansi kedua variabel pada Tabel 6 berada di bawah kriteria 0,05 ($p < 0{,}05$), maka sebaran data kedua variabel dinyatakan tidak berdistribusi normal. Fakta statistik pada Tabel 6 ini mengharuskan pertimbangan penggunaan uji korelasi nonparametrik untuk tahapan pengujian hipotesis.

Pemeriksaan terhadap asumsi linearitas hubungan antarvariabel dilakukan untuk melihat apakah spesifikasi hubungan antara kedua konstruk membentuk garis lurus yang linear. Pengujian linearitas dilakukan melalui teknik *test for linearity* dengan membandingkan nilai statistik F dan derajat signifikansinya. Asumsi linearitas terpenuhi apabila nilai signifikansi pada baris *deviation from linearity* bernilai lebih besar dari 0,05. Rincian hasil komputasi uji linearitas antara *psychological well-being* dan *work-life balance* disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Hubungan Antarvariabel

Komponen Hubungan	Statistik F	Signifikansi (p)	Keterangan
Linearity	371,070	0,000	Signifikan
Deviation from Linearity	1,867	0,000	Tidak Linear

Hasil pengujian pada Tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai statistik F pada baris *deviation from linearity* adalah sebesar 1,867 dengan nilai signifikansi $p = 0{,}000$. Mengingat perolehan signifikansi pada Tabel 7 lebih kecil dari taraf batas 0,05 ($p < 0{,}05$), maka hubungan

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16455

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

antara kedua variabel dinyatakan menyimpang secara signifikan dari pola linear. Kondisi non-linearitas yang terbukti pada Tabel 7, bersamaan dengan pelanggaran normalitas sebelumnya, memperkuat ketetapan bahwa asumsi parametrik tidak terpenuhi. Oleh sebab itu, pengujian korelasi nonparametrik *Spearman rank* ditetapkan sebagai teknik yang paling tepat dan valid untuk menguji hipotesis penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui arah, signifikansi, dan derajat keeratan hubungan antara *psychological well-being* dan *work-life balance*. Mengingat asumsi parametrik terlanggar, analisis data memanfaatkan koefisien korelasi peringkat *Spearman rank* dengan taraf kepercayaan 95%. Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan diinterpretasikan untuk menjawab rumusan masalah serta hipotesis utama penelitian. Hasil perhitungan korelasi *Spearman rank* antara kedua variabel disajikan secara sistematis pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Korelasi Spearman Rank

Hubungan Antarvariabel	Koefisien Korelasi (ρ)	Sig. (2-tailed)	Interpretasi Hubungan
Psychological Well-Being ↔ ***Work-Life Balance***	0,872	< 0,001	Positif, Sangat Kuat, Signifikan

Berdasarkan luaran komputasi pada Tabel 8, diperoleh nilai koefisien korelasi rho (ρ) sebesar 0,872 dengan taraf signifikansi $p < 0{,}001$ pada 91 responden penelitian. Nilai signifikansi yang berada jauh di bawah nilai batas 0,05 pada Tabel 8 menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima secara meyakinkan. Arah koefisien korelasi bertanda positif pada Tabel 8 membuktikan bahwa hubungan kedua variabel berjalan searah, di mana peningkatan kesejahteraan psikologis berbanding lurus dengan peningkatan keseimbangan kerja-kehidupan. Berdasarkan pedoman interpretasi korelasi, nilai 0,872 pada Tabel 8 mencerminkan tingkat keeratan hubungan yang berada pada kategori sangat kuat.

Pembahasan

Temuan utama penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan secara statistik antara *psychological well-being* dan *work-life balance* pada karyawan Kompartemen SDM PT X. Koefisien korelasi sebesar 0,872 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakan individu, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan ranah pribadi. Hasil ini selaras dengan kerangka teoretis Ryff (2014) yang menempatkan keberfungsian optimal sebagai modalitas internal dalam menghadapi tantangan hidup. Individu yang memiliki penerimaan diri positif dan tujuan hidup yang kokoh terbukti lebih siap mengelola tekanan peran ganda. Oleh sebab itu, kondisi psikologis yang prima berfungsi sebagai fondasi utama bagi karyawan dalam menciptakan keselarasan hidup.

Keterkaitan tersebut dapat dijelaskan secara mendalam melalui dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) dan kemandirian (*autonomy*). Karyawan yang menguasai lingkungannya dengan baik mampu menyusun jadwal kerja secara efisien, mengelola tenggat waktu tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, otonomi yang tinggi memberikan ketegasan bagi individu dalam menentukan batasan kerja yang sehat tanpa mengorbankan tanggung jawab profesional. Dimensi pertumbuhan pribadi (*personal growth*) juga mendorong karyawan untuk memandang penyelesaian beban kerja sebagai proses aktualisasi diri yang bermakna. Kombinasi dimensi-dimensi ini membuat karyawan tidak merasa terkuras secara psikologis saat menjalankan tuntutan pekerjaan yang kompleks.

Dari sudut pandang konseptual *work-life balance*, temuan penelitian ini sejalan dengan proposisi Fisher dkk. (2009) mengenai pentingnya meminimalkan interferensi peran sekaligus

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16455

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

memaksimalkan fasilitasi antardomain. Karyawan dengan sumber daya psikologis yang memadai memiliki kemampuan koping yang lebih adaptif sehingga dapat mereduksi transmisi stres dari kantor ke rumah (*work interference with personal life*). Pada saat yang sama, kestabilan emosi dan relasi positif yang terjalin dalam kehidupan keluarga mampu meningkatkan efikasi dan antusiasme kerja karyawan di kantor (*personal life enhancement of work*). Ketika kedua domain saling memperkuat, individu merasakan integrasi peran yang memuaskan dan minim ketegangan. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis berperan krusial dalam menumbuhkan sinergi timbal balik yang positif antardomain.

Dinamika interaksi positif tersebut turut didukung oleh perspektif *spillover theory* yang menjelaskan transfer pengalaman afektif antardomain kehidupan (Greenhaus & Powell, 2006). Fenomena limpahan positif terjadi ketika keterampilan pemecahan masalah dan kepuasan batin yang diperoleh di satu domain memberikan dampak konstruktif pada domain lainnya. Sebaliknya, penurunan kesejahteraan psikologis dapat memicu limpahan negatif berupa keletihan emosional yang memperburuk keharmonisan relasi rumah tangga. Meskipun data pra-survei memperlihatkan adanya keluhan lembur pada sebagian staf, keberadaan modalitas psikologis yang tangguh terbukti membantu mayoritas karyawan dalam mempertahankan keseimbangan hidup. Fakta ini menegaskan bahwa ketahanan psikologis internal bertindak sebagai peredam efektif terhadap potensi dampak negatif beban operasional (Damanik & Wismanto, 2025; El-Sherbeeny et al., 2024; Fadil et al., 2025; Haldorai et al., 2023; Kılıç et al., 2024; Uyurdağ et al., 2020).

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Hidayat dan Arisandy (2024) yang melaporkan korelasi positif antara kesejahteraan psikologis dan keseimbangan hidup pada pegawai sektor publik. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Mampawa dkk. (2025) pada karyawan perusahaan energi serta investigasi Purnomo dkk. (2024) pada tenaga kesehatan di unit gawat darurat. Hasil yang serupa turut dikemukakan oleh Zahira dan Hidayatullah (2026) serta Zega dan Zone (2025) yang mengidentifikasi pentingnya keselarasan kerja-kehidupan bagi stabilitas psikologis karyawan di industri modern. Konsistensi arah hubungan di berbagai sektor ini membuktikan bahwa hubungan timbal balik antara kedua variabel bersifat universal lintas profesi (Haq et al., 2026; Liswandi & Muhammad, 2023; Rahman et al., 2026; Shanti & 'alwan, 2026). Walaupun demikian, tingginya derajat korelasi dalam penelitian ini dipengaruhi oleh karakteristik unik organisasi yang diteliti.

Nilai korelasi yang tergolong sangat kuat pada riset ini berkaitan erat dengan profil homogenitas responden di lingkungan Kompartemen SDM PT X. Seluruh partisipan berada dalam ekosistem kerja yang seragam dengan regulasi ketenagakerjaan, iklim organisasi, dan sistem tunjangan yang terstandarisasi dengan baik. Selain itu, komposisi responden didominasi oleh karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun sehingga memiliki kematangan adaptasi terhadap budaya perusahaan. Pengalaman kerja yang panjang memungkinkan individu menginternalisasi strategi pengelolaan waktu dan mekanisme penyelesaian konflik peran secara lebih stabil. Faktor-faktor kontekstual inilah yang berkontribusi nyata terhadap konsistensi persepsi positif responden terhadap kedua variabel penelitian (Aida & Paskarini, 2022; Amalia & Zakiy, 2021; Dodanwala et al., 2021; Lutfi et al., 2021; Rosanna et al., 2021).

Implikasi praktis dari temuan ini menuntut perhatian manajemen perusahaan untuk terus memfasilitasi program pemeliharaan kesehatan mental di tempat kerja. Kebijakan organisasi perlu dirancang agar mampu membatasi komunikasi tugas kedinasan di luar jam operasional resmi demi menjamin waktu pemulihan (*recovery time*) karyawan. Selain itu, pembagian beban

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16455

PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
Vol. 6, No. 4, Oktober-November 2026
e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy

tugas yang adil, pelatihan manajemen stres, serta penciptaan iklim kerja yang suportif perlu terus diperkuat oleh pimpinan unit. Di sisi lain, desain riset korelasional ini memiliki batasan metodologis karena tidak dapat menjelaskan arah kausalitas langsung antarvariabel. Oleh karena itu, pengujian menggunakan pendekatan eksperimental atau studi longitudinal sangat dianjurkan untuk penelitian pada masa mendatang.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dan sangat kuat antara *psychological well-being* dan *work-life balance* pada karyawan Kompartemen SDM PT X dengan koefisien korelasi sebesar 0,872 ($p < 0{,}001$). Arah hubungan positif membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat keberfungsian psikologis karyawan, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam mewujudkan keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mayoritas responden penelitian terdistribusi pada kategori tinggi untuk kedua variabel, yang mencerminkan bahwa para staf secara umum memiliki kestabilan mental dan keselarasan hidup yang baik. Temuan empiris ini sekaligus mengonfirmasi relevansi teori dimensi Ryff serta kerangka konseptual empat komponen Fisher dkk. dalam konteks organisasi korporasi. Kendati demikian, temuan ini bersifat korelasional murni sehingga tidak dapat diinterpretasikan sebagai relasi pengaruh sebab-akibat langsung antarvariabel.

Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya komitmen manajemen organisasi dalam memelihara kesejahteraan psikologis karyawan melalui kebijakan operasional yang humanis. Perusahaan disarankan untuk terus menjaga proporsionalitas beban kerja, menghormati batasan waktu istirahat di luar jam kantor, serta menyediakan fasilitas konseling bagi karyawan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel lintas divisi maupun industri guna meningkatkan daya generalisasi temuan empiris. Selain itu, peneliti mendatang dapat mempertimbangkan penggunaan metode campuran (*mixed methods*) atau desain longitudinal serta mengeksplorasi variabel intervening seperti dukungan sosial dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aida, R. R., & Paskarini, I. (2022). Correlation of individual characteristics and work stress among Go-Jek drivers during the pandemic. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, *11*(3), 343–353. https://doi.org/10.20473/ijosh.v11i3.2022.343-353

Amalia, D. P., & Zakiy, M. (2021). Working period as a moderating variable of work family conflict, work stress, and turnover intention on contraproductive work behavior (case study on BCA Syariah). *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, *5*(2), 227–246. https://doi.org/10.21070/perisai.v5i2.1363

Damanik, G. C., & Wismanto, Y. B. (2025). Resiliensi Generasi Z terhadap beban kerja di institusi Polri. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, *5*(1), 636–649. https://doi.org/10.47467/edu.v5i1.6568

Dodanwala, T. C., Shrestha, P., & Santoso, D. S. (2021). Role conflict related job stress among construction project professionals: The moderating role of age and organization tenure. *Construction Economics and Building*, *21*(4), 164–180. https://doi.org/10.5130/ajceb.v21i4.7609

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16455

El-Sherbeeny, A. M., Alsetoohy, O., Sheikhelsouk, S., Liu, S., & Kamar, M. A. (2024). Enhancing hotel employees' well-being and safe behaviors: The influences of physical workload, mental workload, and psychological resilience. *Oeconomia Copernicana*, *15*(2), 765–807. https://doi.org/10.24136/oc.3018

Fadil, M., Syahrul, L., & Yulihasri, Y. (2025). Pengaruh work overload dan emotional dissonance terhadap burnout dengan resiliensi sebagai variabel moderating pada karyawan PT. PLN UP3 Padang. *Journal Publicuho*, *8*(3), 1387–1394. https://doi.org/10.35817/publicuho.v8i3.818

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

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, *31*(1), 72–92. https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625

Haldorai, K., Kim, W. G., Agmapisarn, C., & Li, J. (2023). Fear of COVID-19 and employee mental health in quarantine hotels: The role of self-compassion and psychological resilience at work. *International Journal of Hospitality Management*, *111*, Article 103491. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103491

Haq, M. I., Pujarisma, N. L. H. E., & Pratama, R. K. (2026). Peran protektif work–life balance terhadap burnout pada karyawan Generasi Z: Suatu tinjauan sistematis. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(4), 11308–11314. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5444

Hidayat, R., & Arisandy, D. (2024). Psychological well-being dan work-life balance pada pegawai negeri sipil perempuan di BKKBN Sumatera Selatan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, *5*(3), 586–594. https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.444

Kılıç, G., Öztürk, M., Koçak, B., Yasak, B., & Baykal, D. (2024). Sağlık çalışanlarının afetlere hazırlık algıları ve psikolojik sağlamlıklarının iş tatminleri üzerine etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *48*(2), 245–260. https://doi.org/10.58704/cumusosbil.1574891

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Liswandi, L., & Muhammad, R. (2023). The association between work-life balance and employee mental health: A systemic review. *Asia Pacific Journal of Health Management*, *18*(3), Article 2565. https://doi.org/10.24083/apjhm.v18i3.2565

Lutfi, M., Puspanegara, A., & Mawaddah, A. U. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja (burnout) perawat di RSUD 45 Kuningan Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, *12*(2), 173–191. https://doi.org/10.34305/jikbh.v12i2.332

Mampawa, A. C., Watuseke, B. T., Masran, D., Kountul, Y., Marchfirstio, Z., & Bala, I. (2025). Hubungan work-life balance dengan psychological wellbeing pada karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, *5*(10), 2025–2035. https://doi.org/10.59141/cerdika.v5i10.1420

Purnomo, R., Churnawan, A., & Anisa, N. (2024). The relationship between work-life balance and psychological well-being among emergency department nurses in hospitals.

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16455

Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional, *6*(3), 112–122. https://doi.org/10.54783/jin.v6i3.1024

Rahman, H. M. M., Malarvizhi, C. A. N., Khan, N., & Subbarao, A. (2026). Labor market trends in Malaysia: Analyzing the impact of HR management practices on employment stability and turnover intention. *TEM Journal*, *15*(1), 323–333. https://doi.org/10.18421/tem151-29

Rosanna, S. F., Hartanti, R. I., & Indrayani, R. (2021). Hubungan antara faktor individu dan kejenuhan dengan stres kerja pada guru sekolah dasar sederajat. *IKESMA*, *17*(2), 111–120. https://doi.org/10.19184/ikesma.v17i2.24783

Ryff, C. D. (2014). 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

Shanti, D., & 'Alwan, F. F. (2026). Psychological dynamics of Generation Z employees: The role of adjustment in maintaining work-life balance. *Optimum: Journal of Economics and Development*, *16*(1), 45–58. https://doi.org/10.12928/optimum.v16i1.31621

Uyurdağ, N., Eskicioğlu, G., Aksu, S., & Soyata, A. Z. (2020). COVID-19 pandemisi sırasında sağlık çalışanlarında psikososyal etkilenme ile ilişkili risk etkenleri ve koruyucu etkenler: Bir sistematik derleme. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, *26*(1), 122–140. https://doi.org/10.21673/anadoluklin.783596

Zahira, L. A., & Hidayatullah, Y. S. (2026). Pengaruh work life balance dan dukungan sosial terhadap psychological well being pada karyawan di perusahaan digital marketing PT X Yogyakarta. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, *6*(2), 828–840. https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i2.8468

Zega, E. A., & Zone, M. A. (2025). The influence of work-life balance on psychological well-being moderated by satisfaction with coworkers in Gen Z employees in startup companies in Padang City. *International Journal of Economics and Management Research*, *3*(3), 144–157. https://doi.org/10.55606/ijemr.v3i3.412

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi
https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i4.16455