



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* PADA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN DIGITAL
MARKETING PT X YOGYAKARTA**

Latifah Azzahra Zahira¹, Yasin Syarif Hidayatullah²

^{1,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

e-mail: lazzahrazahira@gmail.com

Diterima: 15/12/2025; Direvisi: 6/4/2026; Diterbitkan: 15/4/2026

ABSTRAK

Industri pemasaran digital yang dinamis di PT X Yogyakarta memicu tekanan mental akibat beban kerja tinggi, sehingga mengancam kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini berfokus menguji pengaruh *work-life balance* dan dukungan sosial terhadap *psychological well-being* staf perusahaan tersebut. Langkah penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *convenience sampling* terhadap 122 responden sebagai sampel representatif. Tahapan penelitian meliputi penyebaran kuesioner skala Likert yang divalidasi dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk melihat hubungan antar variabel. Temuan penelitian secara kuantitatif menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ($p = 0,001$) dengan kontribusi sebesar 10,2 persen. Secara parsial, hanya dukungan sosial yang memberikan pengaruh signifikan ($p = 0,000$), sedangkan *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh mandiri yang nyata ($p = 0,935$). Mayoritas responden (97,5%) memiliki tingkat kesejahteraan psikologis pada kategori sedang. Simpulan utama menegaskan bahwa dukungan sosial di lingkungan kerja merupakan pilar utama penopang kesehatan mental karyawan dalam menghadapi ritme industri yang cepat. Perusahaan perlu memprioritaskan pembangunan iklim kerja kolaboratif dan sistem dukungan interpersonal untuk meningkatkan resiliensi serta dedikasi profesional staf. Temuan ini memberikan dasar bagi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan emosional pekerja guna menjamin keberlangsungan produktivitas organisasi secara komprehensif dan berkelanjutan di masa depan.

Kata Kunci: *Psychological Well-Being, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, Karyawan*

ABSTRACT

The dynamic digital marketing industry at PT X Yogyakarta triggers mental stress due to high workloads, thus threatening the psychological well-being of employees. This study focuses on examining the influence of work-life balance and social support on the psychological well-being of the company's staff. The research steps used a quantitative approach with a convenience sampling technique on 122 respondents as a representative sample. The research stages included distributing a validated Likert-scale questionnaire and analyzing it using multiple linear regression to examine the relationship between variables. The quantitative research findings indicate that both factors simultaneously have a significant effect on psychological well-being ($p = 0.001$) with a contribution of 10.2 percent. Partially, only social support has a significant effect ($p = 0.000$), while work-life balance does not show a significant independent effect ($p = 0.935$). The majority of respondents (97.5%) have a moderate level of



psychological well-being. The main conclusion confirms that social support in the workplace is a key pillar supporting employee mental health in facing the rapid rhythm of the industry. Companies need to prioritize developing a collaborative work climate and interpersonal support systems to increase staff resilience and professional dedication. These findings provide a basis for human resource management policies that are more responsive to workers' emotional needs to ensure the sustainability of organizational productivity in a comprehensive and sustainable manner in the future.

Keywords: *Psychological well-being, work-life balance, social support, employees*

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini sedang berada dalam pusaran kemajuan teknologi informasi yang sangat masif, yang secara langsung berdampak pada peningkatan beban kerja serta tuntutan profesional bagi para karyawan di berbagai sektor industri. Dalam lingkungan kerja modern yang serba cepat, isu mengenai kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* telah bertransformasi menjadi perhatian yang sangat krusial bagi keberlangsungan sebuah organisasi (Abdullah et al., 2024; Liona & Yurniardi, 2020; Singh et al., 2025). Namun, realitas yang terjadi menunjukkan bahwa banyak pekerja masih harus berjuang menghadapi tekanan mental yang hebat akibat target yang terus meningkat serta ekosistem kerja yang kurang mendukung kesehatan jiwa mereka. Kondisi tekanan yang tidak terkelola dengan baik ini tidak hanya memicu munculnya stres ringan, tetapi juga berpotensi besar untuk berkembang menjadi kelelahan emosional yang kronis serta penurunan semangat kerja yang drastis. Jika situasi ini diabaikan dalam jangka panjang, dampaknya dapat merembes pada gangguan kesehatan fisik yang lebih serius maupun gangguan psikologis yang mendalam bagi individu tersebut. Oleh karena itu, pemahaman faktor-faktor stabilitas mental karyawan menjadi prioritas utama guna menciptakan sumber daya manusia tangguh, produktif, dan mampu beradaptasi dengan disrupsi zaman yang penuh ketidakpastian global saat ini (Charles et al., 2024; Deka et al., 2024; Wiryawan et al., 2024).

Permasalahan kesejahteraan mental ini menjadi semakin kompleks ketika para karyawan tidak memiliki ruang yang memadai untuk mengekspresikan diri atau mengelola gejala emosi secara sehat di tengah rutinitas yang melelahkan. Tanpa adanya kesempatan untuk beristirahat sejenak dari beban tugas, mekanisme penanganan stres yang tidak tepat akan memunculkan gejala psikologis yang sangat mengkhawatirkan seperti kecemasan berlebihan dan iritabilitas (Christian et al., 2023; Miftakhurrohman & Suyadi, 2020; Nurmina et al., 2020; Sari et al., 2020). Pada tahap yang lebih parah, kondisi ini dapat mencapai titik *burnout* yang merusak hubungan sosial, mengganggu pola tidur, serta menurunkan kualitas hidup individu secara menyeluruh. Tekanan psikologis yang tidak terkelola ini pada akhirnya akan berubah menjadi beban berat bagi organisasi karena karyawan cenderung sulit berkonsentrasi dan kehilangan keterikatan dengan pekerjaan mereka. Penurunan motivasi ini secara otomatis berdampak pada merosotnya produktivitas serta sering kali memicu konflik interpersonal di lingkungan kantor yang seharusnya bersifat kolaboratif. Selain dampak mental, kerentanan ini juga bermanifestasi pada masalah fisik seperti sakit kepala kronis yang mengganggu performansi harian. Faktor multidimensi turut memperumit dinamika kesejahteraan ini, sehingga strategi penanganan spesifik diperlukan guna menjaga stabilitas emosional karyawan agar tetap produktif bagi kemajuan perusahaan (Abdullah et al., 2024; Kendrick et al., 2023; Nuraisyiah & Ginting, 2023; Syakina et al., 2022).



Data internasional melalui studi terbaru mengungkapkan fakta yang cukup kontradiktif mengenai kondisi tenaga kerja di Indonesia dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan Asia (Wardani & Firmansyah, 2020). Meskipun tingkat stres harian pekerja domestik tercatat lebih rendah secara statistik, terdapat fakta memprihatinkan bahwa hampir separuh dari total pekerja mengaku tetap memaksakan diri bekerja saat kondisi psikologis mereka sedang tidak stabil. Kesenjangan ini semakin terlihat jelas ketika program kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan sering kali dianggap tidak relevan dengan kebutuhan nyata yang dialami oleh para karyawan di lapangan. Secara ideal, sebuah organisasi seharusnya menyediakan pilar pendukung seperti lingkungan kerja yang sehat, peluang pertumbuhan pribadi, serta hubungan interpersonal yang positif untuk memperkuat resiliensi karyawan. Namun, senyatanya terdapat ketidakseimbangan antara persepsi dukungan formal dari pihak manajemen dengan kenyataan pahit yang dirasakan oleh individu dalam aktivitas profesional mereka sehari-hari. Risiko peningkatan absensi serta tingginya angka *turnover* menjadi ancaman nyata bagi perusahaan yang mengabaikan pilar *work-life balance* dan dukungan sosial. Ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan tim baru sering kali menjadi pemicu utama bagi karyawan untuk mengundurkan diri, yang akhirnya merugikan efektivitas organisasi (Barasa & Tunjungsari, 2024; Hutagalung et al., 2020; Mufarrikah et al., 2020; Sumarita & Muzakki, 2023).

Realitas penurunan tingkat kesejahteraan psikologis ini terkonfirmasi secara jelas melalui rangkaian wawancara awal yang dilakukan pada Desember 2024 di PT X Yogyakarta. Dalam industri pemasaran digital yang sangat dinamis dan kompetitif, ditemukan bahwa banyak karyawan mengalami rendahnya penerimaan diri yang berdampak langsung pada motivasi serta kepuasan kerja mereka. Faktor pemicu utama yang teridentifikasi adalah tuntutan kerja yang melampaui batas wajar, seperti keharusan untuk selalu tersedia merespons urusan kantor di luar jam kerja atau saat hari libur nasional. Beban kerja yang tidak proporsional ini tidak hanya memicu stres psikis, tetapi juga menimbulkan berbagai gejala *psikosomatis* yang memperburuk kondisi kesehatan fisik para tenaga ahli di bidang teknologi informasi tersebut. Kasus ekstrem menunjukkan adanya karyawan yang mengalami kelelahan total hingga harus mendapatkan perawatan medis di rumah sakit akibat budaya kerja yang tidak mengenal batas istirahat. Kurangnya dukungan sosial dari rekan sejawat serta kegagalan dalam beradaptasi dengan divisi baru semakin memperparah kondisi mental individu di perusahaan tersebut. Fenomena ini menunjukkan betapa krusialnya peran *self-acceptance* dalam lingkungan kerja yang memiliki ritme tinggi agar produktivitas tetap terjaga.

Penelitian ini menawarkan sebuah nilai kebaruan dengan mengintegrasikan konsep kesejahteraan psikologis menurut kerangka teori Ryff yang mencakup enam dimensi utama dalam konteks industri pemasaran digital yang sangat spesifik. Melalui fokus pada dimensi seperti otonomi dan tujuan hidup, riset ini berupaya membedah bagaimana *work-life balance* dan dukungan sosial berperan sebagai determinan utama bagi efektivitas organisasional di PT X Yogyakarta pada tahun ajaran 2024/2025. Inovasi studi ini terletak pada upaya menghubungkan kesejahteraan mental dengan nilai filosofis *hayatan tayyibah* yang menekankan pentingnya ketenangan batin dalam mencapai performa kerja yang mulia dan berkelanjutan. Dengan memahami bahwa karyawan yang memiliki stabilitas emosional tinggi akan menunjukkan komitmen serta resiliensi yang lebih baik, organisasi dapat merancang program intervensi yang lebih kontekstual. Penguasaan lingkungan dan pertumbuhan pribadi bukan sekadar pencapaian profesional, melainkan bentuk manifestasi dari keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan urusan pribadi yang harmonis. Melalui kajian ini, diharapkan



muncul rekomendasi strategis bagi perusahaan untuk membangun budaya kerja yang sehat, interaktif, dan peduli terhadap aspek kemanusiaan. Investasi pada kesejahteraan psikologis merupakan langkah strategis membangun fondasi jangka panjang perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang sistematis guna menguji hubungan numerik antar variabel melalui pengolahan statistik yang objektif. Lokasi riset ditetapkan secara spesifik di PT X Yogyakarta, sebuah perusahaan pemasaran digital, dengan periode pelaksanaan mulai Juli hingga Desember 2025. Populasi dalam studi ini mencakup 140 karyawan aktif, namun jumlah sampel dipersempit menjadi 122 orang berdasarkan hasil perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10 persen. Penentuan partisipan dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling* jenis *convenience sampling* yang disesuaikan dengan kriteria inklusi dan eksklusi ketat. Sampel terpilih wajib berstatus sebagai karyawan tetap atau *full-time* minimal selama 1 tahun, berusia 20 hingga 50 tahun, serta bekerja setidaknya 6 jam setiap harinya. Sebaliknya, staf dari divisi manajemen tingkat atas atau mereka yang memiliki riwayat gangguan psikologis berat tidak diikutsertakan dalam pengambilan data primer ini. Setiap responden diwajibkan memberikan persetujuan secara tertulis melalui *informed consent* sebelum mengisi instrumen penelitian guna menjamin etika dan kerahasiaan informasi lapangan yang terjaring secara tuntas dan komprehensif.

Prosedur penjarangan informasi primer dilakukan menggunakan tiga perangkat kuesioner terstruktur yang dirancang dengan model skala *Likert* 4 poin guna meminimalisir bias pilihan jawaban netral. Variabel kesejahteraan psikologis dievaluasi melalui instrumen modifikasi yang terdiri atas 38 butir pernyataan, mencakup dimensi penerimaan diri, otonomi, hingga pertumbuhan pribadi secara mendalam. Untuk mengukur variabel keseimbangan kehidupan kerja, peneliti menggunakan skala 17 butir yang memotret aspek interferensi serta penguatan antara ranah pekerjaan dengan kehidupan domestik subjek. Sementara itu, variabel dukungan sosial diukur melalui 44 butir pertanyaan yang meliputi dukungan emosional, informasi, serta bantuan instrumental dari lingkungan sekitar. Seluruh instrumen ini menggunakan komposisi pernyataan *favorable* dan *unfavorable* yang telah teruji validitas isinya untuk memastikan akurasi respons partisipan di lapangan. Langkah ini menjamin kecukupan data numerik yang reliabel dalam menggambarkan profil mentalitas karyawan di tengah ritme industri kreatif yang dinamis pada tahun 2026 ini. Penggunaan alat ukur standar yang dimodifikasi tersebut memfasilitasi perolehan data yang presisi mengenai interaksi sosial serta kondisi psikis staf secara menyeluruh.

Tahapan pengolahan data dijalankan secara sistematis menggunakan teknik statistik inferensial guna membuktikan hipotesis penelitian melalui bantuan perangkat lunak komputer yang akurat. Peneliti melakukan serangkaian uji prasyarat analisis terlebih dahulu yang mencakup pengujian normalitas sebaran data, verifikasi hubungan linearitas, serta pemeriksaan kondisi homoskedastisitas guna menjamin stabilitas model. Analisis informasi inti menerapkan metode regresi linier berganda untuk mendeteksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maupun parsial. Pengujian dilakukan melalui uji *t* untuk melihat pengaruh mandiri dari masing-masing faktor dan uji *F* guna mengevaluasi dampak gabungan pada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, peneliti menghitung koefisien determinasi atau *R-Square* untuk mengetahui persentase kontribusi variabel independen terhadap fluktuasi kesejahteraan psikologis karyawan. Rangkaian analisis statistik yang ketat ini diproses secara teliti guna menghasilkan simpulan ilmiah yang valid, transparan, dan dapat



dipertanggungjawabkan dalam diskursus manajemen sumber daya manusia di era digital saat ini. Seluruh prosedur pengolahan angka ini dirancang untuk memberikan gambaran objektif mengenai faktor utama yang menopang resiliensi profesional para pekerja di lapangan secara tuntas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Bagian ini menyajikan analisis data yang mencakup: 1) deskripsi karakteristik responden; 2) gambaran umum variabel penelitian; 3) hasil pengujian hipotesis; dan 4) nilai koefisien determinasi.

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan gender, usia, dan lama bekerja. Deskripsi mengenai karakteristik sampel penelitian disajikan sebagai berikut:

1) Distribusi Responden Berdasarkan Gender

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	47	39.2%
Perempuan	73	60.8%
Total	120	100%

Tabel 1 memperlihatkan bahwa dari total responden, sebanyak 73 orang (60,8%) berjenis kelamin perempuan dan 47 orang (39,2%) berjenis kelamin laki-laki.

2) Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
23-27 tahun	75	62.5%
28-32 tahun	27	22.5%
33-38 tahun	18	15.0%

Kelompok usia 22-27 tahun tercatat sebagai yang terbesar dalam sampel penelitian, yaitu sebanyak 75 responden (62,5%), sebagaimana tergambar dalam Tabel 2.

3) Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1- lebih dari 2 tahun	48	40%
3- lebih dari 4 tahun	30	25%
lebih dari 5 tahun	42	35%

Berdasarkan Tabel 3, kategori masa kerja dengan persentase tertinggi adalah 1 hingga lebih dari 2 tahun, yang mencakup 48 responden atau 40% dari total sampel.

b. Gambaran Variabel

Dalam penelitian ini, kategori variabel (tinggi, sedang, rendah) ditetapkan dengan metode membandingkan nilai statistik empiris (mean dan standar deviasi yang teramati) terhadap nilai statistik hipotetis. Hasil kategorisasi ini berfungsi sebagai data pendukung dalam analisis lebih lanjut. Paparan data statistik untuk masing-masing variabel *psychological well-being*, *work-life balance*, dan dukungan sosial dapat dilihat pada uraian di bawah ini:

Tabel 4 Deskripsi Data Empirik dan Hipotetik



Variabel	Jumlah aitem	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
PWB	38	69	107	87.30	6.68	38	152	95	19
WLB	17	35	58	47.47	4.52	17	68	42.5	8.5
DS	44	73	128	99.43	13.69	44	176	110	22

Berdasarkan tabel 4 data empirik, diperoleh gambaran statistik untuk ketiga variabel penelitian. Pada variabel *psychological well-being*, skor berkisar antara 69 hingga 107 dengan nilai *mean* 87.30 dan *standar deviasi* 6.68. Untuk variabel *work-life balance*, skor berada dalam rentang 35 sampai 58, dengan *mean* 47.47 dan *standar deviasi* 4.52. Sementara itu, variabel dukungan sosial memiliki skor antara 73 dan 128, *mean* 99.43, dan *standar deviasi* 13.69.

Analisis perbandingan antara data empirik dan hipotetik menunjukkan bahwa nilai *mean* empirik *psychological well-being* (87.30) berada di bawah *mean* hipotetik (95), mengindikasikan tingkat *psychological well-being* responden yang tergolong rendah. Sebaliknya, *mean* empirik *work-life balance* (47.47) lebih tinggi dari *mean* hipotetik (42.5), yang menunjukkan kecenderungan *work-life balance* yang tinggi pada responden. Sementara itu, *mean* empirik dukungan sosial (99.43) lebih rendah dari *mean* hipotetiknya (110), mengisyaratkan tingkat dukungan sosial yang relatif rendah.

Kategorisasi untuk variabel *psychological well-being*, *work-life balance*, dan dukungan sosial dilakukan dengan metode statistik berdasarkan perhitungan *mean* (rata-rata) dan *standar deviasi*. Tabel berikut menyajikan standar kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah yang dihasilkan.

Tabel 5 Standar Perhitungan Kategorisasi Data Penelitian

Kategorisasi	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Selanjutnya, hasil penyajian kategorisasi data penelitian pada masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 6 Kategorisasi Skor Variabel *Psychological Well Being*

Data Empirik (N=120)			
Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi (N)	Presentase
Rendah	$X < 76$	3	2.5%
Sedang	$76 \leq X < 114$	117	97.5%
Tinggi	$114 \leq X$	0	0%
Total		120	100%

Tabel 6 mengungkapkan bahwa 97,5% karyawan (117 orang) memiliki *psychological well-being* kategori sedang dan 2,5% (3 orang) kategori rendah. Dengan tidak adanya karyawan dalam kategori tinggi, dapat disimpulkan bahwa profil *psychological well-being* rata-rata karyawan digital marketing adalah sedang. Hal ini mengisyaratkan bahwa secara umum karyawan telah mencapai keseimbangan yang memadai dalam aspek emosional, sosial, dan psikologis. Mereka kemungkinan besar telah memiliki relasi yang baik, tujuan hidup, dan daya tangkal terhadap stres. Namun, status “sedang” ini juga menunjukkan adanya potensi serta kebutuhan untuk pengembangan lebih lanjut agar dapat



meningkatkan ketahanan psikologis dan mencapai kesejahteraan yang lebih tinggi di tempat kerja.

Tabel 7. Kategorisasi Skor Variabel *Work-Life Balance*

Data Empirik (N=120)			
Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi (N)	Presentase
Rendah	$X < 34$	0	0%
Sedang	$34 \leq X < 51$	87	72.5%
Tinggi	$51 \leq X$	33	27.5%
Total		120	100%

Data empirik pada Tabel 7 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan (72,5%) memiliki *work-life balance* kategori sedang, sementara 27,5% mencapai kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan digital marketing secara umum telah mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi *work-life balance* yang cukup ini berkontribusi pada tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan hidup yang lebih baik. Namun, fakta bahwa tidak ada yang masuk kategori rendah dan sebagian besar berada di kategori sedang juga mengisyaratkan bahwa masih ada ruang untuk mengatasi hambatan tertentu agar dapat meningkatkan keseimbangan menuju tingkat yang lebih tinggi.

Tabel 8. Kategorisasi Skor Variabel Dukungan Sosial

Data Empirik (N=120)			
Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi (N)	Presentase
Rendah	$X < 88$	20	16.7%
Sedang	$88 \leq X < 132$	100	83.3%
Tinggi	$132 \leq X$	0	0%
Total		120	100%

Tabel 8 mengungkapkan bahwa dukungan sosial karyawan didominasi oleh kategori sedang (83,3%), dengan sisanya pada kategori rendah (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan digital marketing telah memiliki jaringan dukungan yang memadai, berupa dorongan dan bantuan timbal balik dari lingkungan sosialnya. Dukungan ini, yang hadir dalam berbagai bentuk dan berasal dari berbagai sumber, berperan penting dalam menciptakan rasa aman dan dihargai. Namun, fakta bahwa mayoritas masih berada di tingkat "sedang" menjadi indikasi bahwa masih terdapat ruang untuk memperkuat dukungan sosial guna mengatasi kendala yang mungkin dihadapi karyawan.

c. Uji Hipotesis

Analisis regresi berganda diterapkan dalam studi ini untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dua uji statistik yang digunakan adalah uji t dan uji F, dengan hasil di bawah ini.

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh *work-life balance* (X_1) dan dukungan sosial (X_2) secara individual terhadap kesejahteraan psikologis (Y). Pengujian ini menggunakan data karyawan PT. X, sebuah perusahaan pemasaran digital di Yogyakarta, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- (a) Variabel X dianggap berpengaruh signifikan jika memenuhi salah satu syarat: nilai sig. < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel.
- (b) Variabel X dianggap tidak berpengaruh signifikan jika memenuhi salah satu syarat: nilai sig. > 0,05 atau nilai t hitung < t tabel.

Rumus yang digunakan adalah:

$$t \text{ tabel} = t (a/2 ; n-k-1) = t (0.025 ; 117) = 1.981$$

- a : Tingkat kepercayaan (0.05)
- k : Jumlah variabel X
- n : Total sampel

Tabel 9 Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.
<i>Work-Life Balance</i>	0.082	0.935
Dukungan Sosial	3.677	0.000

- (a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hasil uji nilai signifikansi (Sig.) pengaruh X₁ terhadap Y adalah 0,935 (lebih besar dari 0,05), dan nilai T hitung sebesar 0,082 (lebih kecil dari nilai T tabel 1,981). Dengan demikian, H1 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X₁ terhadap Y.

- (b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pengaruh X₂ terhadap Y terbukti signifikan (Sig. = 0,00 < 0,05; t hitung = 3,677 > t tabel = 1,981). Oleh karena itu, H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa X₂ memiliki efek yang signifikan terhadap Y.

2) Uji F

Penelitian ini menguji hipotesis mengenai pengaruh simultan *work-life balance* (X₁) dan dukungan sosial (X₂) terhadap *psychological well being* (Y) karyawan PT. X Yogyakarta. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- (a) Variabel X dianggap berpengaruh signifikan jika memenuhi salah satu syarat: nilai sig. < 0,05 atau nilai F hitung > F tabel.
- (b) Variabel X dianggap tidak berpengaruh signifikan jika memenuhi salah satu syarat: nilai sig. > 0,05 atau nilai F hitung > F tabel.

Rumus yang digunakan adalah:

$$F \text{ tabel} = F (k ; n-k) = F (2; 118) = 3.09$$

Keterangan:

- k : Jumlah variabel X
- n : Total sampel

Tabel 10 Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.
Regression	6.971	0.001

Pengaruh simultan X₁ dan X₂ terhadap Y terbukti signifikan (p = 0,001 < 0,05; F hitung = 6,971 > F tabel = 3,09) berdasarkan Tabel 10. Maka, H₃ diterima. Artinya, X₁ dan X₂ secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.

- b. Koefisien Determinasi (R-Square)



Nilai *R-Square* dalam penelitian ini mencerminkan persentase variansi variabel terikat yang dapat diterangkan oleh variabel bebas. Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil nilai *R-Square* berikut ini:

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square
0.326	0.106

Hasil analisis pada Tabel 11 menghasilkan nilai R^2 sebesar 0.106, yang berarti bahwa secara bersama-sama, X_1 dan X_2 menjelaskan 10.2% variansi dari Y . Dengan demikian, kontribusi gabungan kedua variabel tersebut terhadap Y adalah sebesar 10.2%.

Pembahasan

Hasil analisis terhadap 120 responden mengungkap profil kesejahteraan psikologis yang masih memerlukan perhatian serius bagi industri pemasaran digital. Data menunjukkan bahwa 117 karyawan atau 97,5 berada pada kategori sedang, sementara 3 orang atau 2,5 menempati posisi rendah, dan tidak ditemukan satu pun individu dalam kategori tinggi. Kondisi ini mencerminkan bahwa meskipun mayoritas pekerja mampu bertahan, mereka belum mencapai derajat *psychological well-being* yang ideal untuk berfungsi sepenuhnya secara mental. Secara mendalam, temuan ini mengindikasikan adanya kendala dalam penerimaan diri secara positif atau keterbukaan terhadap pengalaman baru di tengah tekanan pekerjaan yang intens. Individu yang berada pada level sedang cenderung memiliki fluktuasi dalam menentukan tindakan secara mandiri atau dalam mengelola efektivitas lingkungan kerja mereka. Fenomena nihilnya angka pada kategori tinggi memberikan sinyal bagi manajemen perusahaan untuk segera merancang program pengembangan mental yang jauh lebih terstruktur dan berkelanjutan (Baron et al., 2020; Elena & Surya, 2024; Utama et al., 2023). Peningkatan kapasitas untuk mengelola perasaan personal serta kepuasan hidup menjadi sangat esensial agar sumber daya manusia tidak sekadar bekerja mencapai target, melainkan juga memiliki kebermaknaan hidup yang kuat dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah cepat.

Variabel keseimbangan kehidupan kerja juga memperlihatkan distribusi yang didominasi oleh level menengah dengan angka 87 dari 120 karyawan atau sebesar 72,5. Sebanyak 33 responden atau 27,5 berhasil mencapai kategori tinggi, yang menunjukkan adanya upaya sadar dalam memisahkan urusan profesional dan urusan pribadi mereka. Dalam industri yang menuntut responsivitas tinggi terhadap tren dan pemantauan data secara *real-time*, capaian kategori sedang sebenarnya merupakan indikasi adanya mekanisme penyesuaian yang sudah cukup fungsional dilakukan. Tantangan seperti batas waktu yang sangat ketat dan beban kerja di luar jam kantor memaksa individu untuk terus melakukan negosiasi antara peran keluarga dan pekerjaan. Meskipun demikian, angka 72,5 tersebut menegaskan bahwa keharmonisan hidup belum tercapai secara optimal sehingga potensi konflik peran masih tetap membayangi keseharian mereka secara rutin. Upaya untuk meminimalkan tegangan antara tuntutan hidup dan tanggung jawab kantor memerlukan kebijakan yang jauh lebih akomodatif dari sisi organisasi perusahaan tersebut. Peningkatan menuju kategori *work-life balance* yang lebih tinggi akan sangat berdampak pada stabilitas emosional jangka panjang dan mencegah risiko kelelahan mental yang dapat merusak produktivitas secara sistemik (Fardianto & Muzakki, 2021; Liswandi & Muhammad, 2023; Miswadi & Mansor, 2023; Olivia & Pusparini, 2023).

Dukungan sosial sebagai faktor pendukung eksternal mencatatkan hasil bahwa 100 karyawan atau 83,3 berada pada kategori sedang, sementara 20 orang lainnya masuk dalam klasifikasi tinggi. Tingginya angka pada kategori sedang mengindikasikan bahwa lingkungan



kerja telah memiliki dasar hubungan timbal balik yang fungsional antar sesama rekan kerja di dalam tim. Dinamika *social support* yang terjalin mencakup bantuan teknis dan interaksi emosional yang krusial dalam menyelesaikan berbagai tugas yang bersifat *project-based*. Karakteristik pemasaran digital yang memerlukan koordinasi lintas fungsi membuat interaksi verbal dan nonverbal menjadi fondasi penting bagi keberhasilan setiap tujuan organisasi. Meskipun iklim kerja sudah tergolong kooperatif, ruang untuk memperkuat ketahanan tim masih terbuka lebar guna mencapai inovasi yang lebih radikal di masa depan. Lingkungan yang suportif terbukti mampu menjadi peredam stres utama saat menghadapi beban kerja yang meningkat drastis setiap saat. Perusahaan perlu secara proaktif membangun jejaring dukungan yang lebih erat agar setiap anggota merasa dihargai dan didukung secara penuh dalam menjalankan perannya. Kualitas hubungan antar karyawan yang lebih tinggi akan memperkuat integrasi sosial dan menciptakan suasana kantor yang jauh lebih harmonis serta produktif (Christover & Ie, 2021; Jailani et al., 2026; Puspitawati & Suari, 2025).

Pengujian hipotesis secara simultan membuktikan adanya pengaruh nyata antara keseimbangan hidup dan dukungan sosial terhadap kondisi psikologis pekerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil perhitungan menunjukkan angka F hitung sebesar 6,971 yang secara substansial melampaui ambang batas F tabel senilai 3,09 pada penelitian ini. Temuan statistik ini menegaskan bahwa kedua variabel independen tersebut merupakan fondasi kritis bagi terwujudnya *psychological well-being* yang stabil bagi para pekerja digital. Secara teoretis, keterkaitan ini sangat selaras dengan konsep perlindungan sumber daya di mana individu berupaya menjaga *resource gain* dan mencegah terjadinya *resource loss* yang merugikan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan dukungan rekan kerja bertindak sebagai pelindung yang mencegah kelelahan mental akibat tuntutan peran yang tumpang tindih setiap harinya (Eniola, 2023; Wittmers & Maier, 2023; Xiao-xi et al., 2024). Jika salah satu sumber daya ini terganggu, maka kondisi psikologis karyawan akan mengalami degradasi yang cepat dan membahayakan performa kerja. Keberhasilan dalam mensinergikan kedua aspek ini akan memicu perasaan berfungsi sepenuhnya sebagai individu yang matang dan memiliki integrasi diri yang baik. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa intervensi yang menysasar dua dimensi tersebut secara bersamaan akan jauh lebih efektif bagi perusahaan.

Penelitian ini memberikan implikasi strategis bagi manajemen untuk membangun ekosistem kerja yang tidak hanya mengejar target kinerja tetapi juga memelihara kesehatan mental karyawan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik pada satu sektor industri dengan jumlah 120 responden, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati pada konteks berbeda. Namun, fakta bahwa tidak ada karyawan yang mencapai level tinggi dalam kesejahteraan psikologis merupakan catatan kritis mengenai tekanan sistemik dalam ekosistem pemasaran digital saat ini. Perusahaan disarankan untuk beralih dari pendekatan manajemen konvensional menuju budaya kerja yang lebih humanistik guna meningkatkan retensi dan daya cipta. Strategi untuk meminimalkan konflik peran dan memperkuat dukungan atasan harus menjadi prioritas utama dalam setiap kebijakan sumber daya manusia. Dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya internal dan eksternal, perusahaan dapat mencetak tenaga kerja yang tidak hanya produktif namun juga memiliki ketahanan psikologis mumpuni. Investasi pada program kesejahteraan bukan lagi sekadar biaya tambahan, melainkan aset strategis untuk memenangkan kompetisi di industri yang dinamis. Masa depan bisnis digital akan sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menjaga harmoni antara tuntutan global dan keseimbangan hidup.



KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan variabel *work-life balance* dan dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being* pada 120 karyawan PT X Yogyakarta dengan nilai signifikansi mencapai 0,001. Meskipun demikian, kontribusi gabungan dari kedua variabel bebas tersebut terhadap variasi kesejahteraan psikologis hanya sebesar 10,2 persen, sementara porsi besar sisanya yakni 89,8 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal lainnya yang tidak diteliti dalam model ini. Secara parsial, ditemukan fakta unik bahwa *work-life balance* tidak memberikan dampak signifikan secara mandiri terhadap kesehatan mental pekerja dengan perolehan nilai p sebesar 0,935. Sebaliknya, dukungan sosial terbukti menjadi pilar penentu yang sangat krusial dengan nilai signifikansi 0,000. Data deskriptif menunjukkan mayoritas responden sebanyak 97,5 persen berada pada tingkat kesejahteraan psikologis dalam kategori sedang. Hal ini membuktikan bahwa interaksi sosial dan sistem dukungan interpersonal di lingkungan kerja pemasaran digital jauh lebih berperan dalam menjaga stabilitas emosional staf dibandingkan sekadar pembagian waktu.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen perusahaan perlu memprioritaskan pembangunan iklim kerja yang kolaboratif serta sistem dukungan rekan sejawat untuk meningkatkan ketahanan mental staf. Sebagai saran untuk penelitian kedepannya, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan sampel di berbagai perusahaan teknologi atau agensi kreatif lainnya untuk memperkuat generalisasi hasil penelitian secara lebih luas dan komprehensif. Mengingat variabel *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh nyata dalam studi ini, riset masa depan sangat perlu mengeksplorasi variabel lain seperti beban kerja subjektif, budaya organisasi, atau keterikatan kerja yang mungkin memiliki korelasi lebih tajam. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif melalui *in-depth interview* atau *focus group discussion* direkomendasikan untuk menggali motif mendalam di balik dinamika psikologis pekerja di sektor digital. Peneliti juga menyarankan diterapkannya studi *longitudinal* untuk memantau fluktuasi kondisi mental staf dari waktu ke waktu guna mendapatkan gambaran yang lebih presisi mengenai efektivitas kebijakan sumber daya manusia terhadap kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. N. M. A., Zakaria, R., Dahalan, N. A., Zaman, M. D. K., & Ishak, Z. A. (2024). The relationship between employee engagement, physical wellness, work-life balance and employee well-being. *Information Management and Business Review*, 16(3S(I)), 552. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3s\(i\)a.4223](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3s(i)a.4223)
- Barasa, R. T., & Tunjungsari, H. K. (2024). Pengaruh supervisor support dan work life balance terhadap turnover intention yang dimediasi work engagement pada perusahaan multifinance. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 333. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.29660>
- Baron, I. S., Melania, M., & Agustina, H. (2020). The role of psychological testing as an effort to improve employee competency. *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 5(1), 1. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1\(1](https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1(1)
- Charles, J. T., Jannet, S., & J, C. S. (2024). Mitigating occupational mental health-related factors to prevent manufacturing industry accidents. *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3771035/v1>



- Christian, D. A., Bachtiar, A., & Candi, C. (2023). Urban health for the development of healthy cities in Indonesia. *JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik)*, 11(2), 138. <https://doi.org/10.21070/jkmp.v11i2.1759>
- Christover, G., & Ie, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 999. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13473>
- Deka, P., Singh, G., Sharma, C. S., Verma, P., & Kapoor, S. (2024). A study on optimizing the organisation system with focus on mental wellbeing, substance abuse, counterproductive work behaviour, resilience and stress, using structured equation modeling. *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-4648416/v1>
- Elena, V. S., & Surya, I. B. K. (2024). Pengaruh organizational citizenship behavior, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(1), 81. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2024.v13.i01.p05>
- Eniola, O. E. (2023). The work-life balance machine. *International Journal of Business and Management*, 18(4), 83. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n4p83>
- Fardianto, N. A., & Muzakki, M. (2021). Support at work and home as a predictor of work life balance. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 6(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i2.3311>
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 3693. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.024>
- Jailani, J., Adiah, M., & Mirza, T. (2026). Peran komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah 26 Ilir Palembang. *CENDEKIA Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 6(1), 225. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i1.8874>
- Kendrick, T., Artley, J. B., & Mujtaba, B. G. (2023). Mental health intervention in the workplace amidst the COVID-19 pandemic. *Health*, 15(4), 289. <https://doi.org/10.4236/health.2023.154021>
- Liona, R. C., & Yurniardi, M. S. (2020). The contribution of work engagement and job satisfaction to workers' psychological well-being. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 17(2), 94. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v0i0.16251>
- Liswandi, L., & Muhammad, R. (2023). The association between work-life balance and employee mental health: A systemic review. *Asia Pacific Journal of Health Management*. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v18i3.2565>
- Miftakhurrohman, M., & Suyadi, S. (2020). Persepsi mahasiswa terhadap pembelajaran daring perspektif neurosains pendidikan Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 127. <https://doi.org/10.47498/tadib.v12i02.375>
- Miswadi, N., & Mansor, A. A. (2023). Exploring the nexus of work-life balance sub-factors and job satisfaction: A study on executives in the commercial banking sector. *Information Management and Business Review*, 15, 1. [https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3\(si\).3452](https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3(si).3452)
- Mufarrihah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>



- Nuraisyiah, C., & Ginting, H. (2023). A study of correlation between attitude toward company program: Psyche and employee performance at PT Pertamina EP. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v10i1.20312>
- Nurmina, N., Netrawati, N., & Rinaldi, R. (2020). Pelatihan manajemen stres dan relaksasi bagi ibu rumah tangga terdampak Covid 19 di Kelurahan Pasie Nan Tigo Kota Padang. *PLAKAT: Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 2(2), 150. <https://doi.org/10.30872/plakat.v2i2.4972>
- Olivia, M., & Pusparini, E. S. (2023). Explaining factors that determine individual satisfaction and dissatisfaction level at work: Empirical study on working women in Indonesia. Dalam *Advances in Economics, Business and Management Research* (hal. 1175). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-234-7_124
- Puspitawati, N. M. D., & Suari, L. K. A. (2025). Optimalisasi manajemen usaha dalam meningkatkan kinerja Toko Istana Florist di Ubud Gianyar. *COMMUNITY Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 448. <https://doi.org/10.51878/community.v5i2.6973>
- Sari, P., Bulantika, S. Z., Utami, F. P., & Kholidin, F. I. (2020). Pengaruh manajemen stress dan kelola emosi terhadap tingkat kecemasan siswa di masa new normal. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 2(2), 62. <https://doi.org/10.51214/bocp.v2i2.44>
- Singh, B., Chandra, S., & Wongmahesak, K. (2025). Prioritizing employee psychological well-being. Dalam *IGI Global eBooks* (hal. 55). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-2210-0.ch003>
- Sumarita, S., & Muzakki, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional pada intensi karyawan keluar dari perusahaan. *Indonesian Business Review*, 6(1), 61. <https://doi.org/10.21632/ibr.6.1.61-70>
- Syakina, D., Farhanas, V. F., Rahmayanti, N. Z., Fitria, R. L., & Singadimeja, H. G. (2022). Pekerja sif: Antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 33. <https://doi.org/10.24014/jp.v18i1.14830>
- Utama, J. A. P., Riasnugrahani, M., & Gunawan, G. (2023). Trial of adaptability competency training module to improve adaptive performance for employees of PT. X. *ANALITIKA*, 15(2), 101. <https://doi.org/10.31289/analitika.v15i2.9752>
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2020). The work-life balance of blue-collar workers: The role of employee engagement and burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(2), 227. <https://doi.org/10.24854/jpu96>
- Wirawan, I. W. G., Nusantara, G. A. W., Artajaya, I. W. E., & Rabbim, R. T. (2024). Unprotected and unparticipation mental health in regulation worker. *BESTUUR*, 12(2), 124. <https://doi.org/10.20961/bestuur.v12i2.94378>
- Wittmers, A., & Maier, G. W. (2023). Leaders' mental health in times of crisis: Work intensification, emotional demands and the moderating role of organizational support and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1122881>
- Xiao-xi, Y., Qadir, A., Shahid, B., & Tahir, S. H. (2024). The paradoxical effects of high involvement work practices on employees and service outcomes: A trichromatic perspective. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1338171>