

Hubungan *Work-Life Balance* dengan *Psychological Wellbeing* pada Karyawan PT. PLN Nusantara Power Up Minahasa

Andriany Chairunissa Mampawa, Brian Theonisius Watuseke, Dhammakalyani Masran, Imanuel Yohanis Kountul, Zefanya Marchfirstio Immanuel Bala
Universitas Negeri Manado, Indonesia

Email: 22101018@unima.ac.id, 22101189@unima.ac.id, 22101141@unima.ac.id, 22101227@unima.ac.id, 22101244@unima.ac.id

Abstrak

Fenomena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi isu yang kian penting dalam dunia kerja, termasuk di PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa. Ketidakseimbangan ini diyakini berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological wellbeing*) karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dan *psychological wellbeing* pada karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel berjumlah 43 responden diperoleh melalui teknik *simple random sampling*. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang dianalisis menggunakan program SPSS versi 25. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dan *psychological wellbeing* dengan nilai $r = 0,434$ dan signifikansi $p = 0,004$ ($p < 0,05$). Kategori sedang mendominasi kedua variabel, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada tingkat keseimbangan dan kesejahteraan yang cukup, namun belum optimal. Uji beda menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan berdasarkan status pernikahan maupun golongan karyawan. Temuan ini memperkuat pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Implikasi penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan kerja yang lebih humanistik dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Kontribusi teoretis penelitian ini memperluas pemahaman tentang dinamika *work-life balance* di sektor pembangkitan energi, sementara kontribusi empirisnya memberikan bukti baru bahwa faktor demografis tidak selalu menjadi determinan utama dalam kesejahteraan psikologis karyawan.

Kata Kunci: *work-life balance*, *psychological wellbeing*, kesejahteraan karyawan, hubungan kerja, PT. PLN Nusantara Power

Abstract

The phenomenon of work-life balance is an increasingly important issue in the world of work, including at PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa. This imbalance is believed to have the potential to affect the psychological wellbeing of employees. This study aims to determine the relationship between work-life balance and psychological wellbeing in employees of PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa. The research uses a quantitative approach with a correlational design. A sample of 43 respondents was obtained through simple random sampling technique. The data collection instrument was in the form of a questionnaire which was analyzed using the SPSS version 25 program. The results of the Pearson correlation test showed a significant positive relationship between work-life balance and psychological wellbeing with a value of $r = 0.434$ and a significance of $p = 0.004$ ($p < 0.05$). Category is dominating both variables, indicating that most employees are at a moderate, but not optimal, level of balance and well-being. The difference test showed that there was no significant difference based on marital status or employee class. These findings reinforce the importance of the role of organizations in creating a work environment that supports employees' work-life balance to improve their psychological well-being. The implications of this research may be the basis for the development of a more humanistic and responsive work policy to the needs of employees. The theoretical contribution of this research expands the understanding of the dynamics of work-life balance in the energy generation sector, while its empirical contribution provides new evidence that demographic factors are not always the main determinants in the psychological well-being of employees.

Keywords: *work-life balance*, *psychological wellbeing*, employee welfare, employment relations, PT. PLN Nusantara Power

**Correspondence Author: Andriany Chairunissa Mampawa
Email: 22101018@unima.ac.id*



PENDAHULUAN

Karyawan adalah tenaga kerja yang berperan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai visi tertentu, baik itu dalam bidang administrasi, produksi, ataupun manajerial (Hidayat & Astuti, 2024a, 2024b; Mangkunegara, 2017; Sutrisno, 2017). Kementerian Ketenagakerjaan melalui PP Nomor 35 (2021) mengemukakan bahwa karyawan sebagai pelaku organisasional dapat digolongkan menjadi beberapa jenis, diantaranya karyawan sementara, karyawan musiman, karyawan lepas atau freelance, pekerja outsource, serta pekerja paruh waktu. Dalam konteks berjalannya operasional perusahaan secara umum, terdapat dua golongan karyawan yang menjadi bagian didalamnya, yakni karyawan tetap dan karyawan outscourcing (Mulyani et al., 2020).

Dalam menjalani kegiatan sehari-hari sebagai subjek pelaksana dan pengelolaan organisasi atau perusahaan, permasalahan serta tantangan menjadi dinamikan yang tidak terpisahkan dalam diri setiap karyawan. Fani & Permana (2024) mengemukakan beberapa permasalahan yang seringkali dihadapi karyawan dalam bekerja dalam sebuah instansi atau perusahaan yang saling berhubungan satu sama lain, diantaranya tuntutan kerja yang tinggi, stress dan beban kerja, serta penurunan kinerja. Hal ini turut ditambahkan Utomo dalam Haryani (2020), menyebutkan salah satu permasalahan utama pada karyawan adalah ketidakpuasan kerja, dimana berkaitan dengan tidak sesuainya harapan dari karyawan tentang sistem serta kondisi pekerjaan dengan kenyataan yang ia hadapi sehari-hari.

Selain itu, terdapat permasalahan krusial yang seringkali dihadapkan pada karyawan dan banyak dibahas, yakni keseimbangan kerja dan kehidupan lainnya atau *work-life balance*. Sejalan dengan hal ini, riset menunjukkan bahwa sebanyak 70% karyawan mengeluhkan jam kerja dengan alasan durasi bertemu dan menghabiskan waktu dengan keluarga menjadi lebih singkat (Esti & Hartono, 2024; Jayasingam et al., 2023; Nurhabiba, 2020; Nuryanti et al., 2023; Sheppard, 2016; Sirgy & Lee, 2018). Dengan melihat fakta tersebut, dapat diketahui bagaimana permasalahan *work-life balance* menjadi fenomena yang familiar dan tidak asing bagi karyawan dalam berbagai sektor pekerjaan.

Dinamika permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya juga terjadi dan dirasakan oleh karyawan di PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Minahasa. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan dari setiap divisi berjumlah 13 orang, dapat diketahui berbagai kendala atau permasalahan yang dihadapi. Beberapa diantaranya seperti masalah kedisiplinan, kurangnya sumber daya manusia, kejenuhan dalam posisi pekerjaan, serta beberapa situasi dalam bekerja yang mendorong karyawan untuk merasakan ketertekanan atau stres. Selain beberapa permasalahan tersebut, terdapat satu fenomena yang sering diungkapkan oleh setiap narasumber, yakni *work-life balance* atau keseimbangan antara urusan kantor dengan urusan dalam aspek kehidupan lain diluarnya.

Dalam hal ini, sebagian besar karyawan yang diwawancarai mengakui bahwa proporsi waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan cenderung lebih besar, dengan persentase sekitar 60% hingga 75% dibandingkan dengan waktu untuk kehidupan pribadi lainnya. Beberapa responden menggambarkan bahwa pekerjaan yang dilakukannya secara rutin kerap kali menyita waktu hingga malam hari atau bahkan dilanjutkan di akhir pekan, meskipun mereka tetap menunjukkan sikap profesional serta semangat dalam bekerja. Beberapa diantara karyawan yang diwawancarai juga menyebutkan bahwa telah beradaptasi terhadap ritme kerja tersebut dan merasa telah terbiasa, tetapi tetap mengakui bahwa aktivitas di luar pekerjaan seperti waktu bersama keluarga atau untuk diri sendiri menjadi terbatas.

Dari pihak karyawan sendiri sebagian besar menyadari ketimpangan waktu tersebut, bahwa waktu yang mereka habiskan dalam urusan pekerjaan atau kantor lebih banyak dibandingkan hal-hal lainnya. Meskipun begitu, kebanyakan dari narasumber tidak merasakan suatu keberatan akan kondisi ini, dengan lingkungan serta penjaminan yang memadai. Meskipun begitu, belum diketahui secara pasti apakah kecenderungan persentase demikian berkaitan dengan bagaimana karyawan terkait beraktivitas, merasa, berpikir, serta menjalani kehidupannya.

Meninjau lebih dalam tentang work-life balance, hal ini didefinisikan Singh dan Khanna dalam Rahmayati, T. (2021) sebagai konsep luas yang meliputi penetapan yang tepat akan prioritas antara pekerjaan (karir dan keinginan) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu senggang, keluarga, serta pengembangan spiritual) di sisi yang lain. Aspek atau dimensi yang mencakup konsep ini berupa keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), serta keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) (Rathi & Kumar, 2023; Waworuntu et al., 2022). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi besar atau kecil, serta ada atau tidaknya work-life balance dalam diri seorang individu yakni berupa faktor organisasional, faktor individual, serta faktor lainnya.

Dalam hal ini, pada faktor individual terdapat salah satu aspek turunan, yakni kesejahteraan (*wellbeing*) dengan dipengaruhi komponen kognitif menyangkut kepuasan hidup serta komponen afektif menyangkut kesejahteraan emosional (Pouluse dalam Nurhabiba, 2020).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara *work-life balance* dan *psychological wellbeing*. Penelitian yang dilakukan oleh Rakhman & Suhana (2023) menunjukkan hasil bahwa terdapat korelasi atau hubungan positif yang signifikan antara *psychological wellbeing* dan *work-life balance* pada dosen di Universitas Islam Bandung. Hasil analisis penelitian tersebut menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sejumlah 0.506, mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis seseorang, semakin baik juga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang mereka dapatkan. Penelitian serupa oleh Nazla, T., & Yuliana, Y. V. (2023) dengan subjek dewasa awal yang bekerja di Kecamatan Babelan juga menemukan hubungan positif yang signifikan antara dua variabel terkait, dengan koefisien korelasi (r) sejumlah 0.782.

Temuan ini semakin memperkuat argumen bahwa kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi berhubungan dengan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Churnawan & Anisa (2024) yang mengkaji variabel yang sama pada perawat di Emergency Department (ED) rumah sakit di Bekasi, mendapatkan hubungan positif yang sangat kuat antara *work-life balance* dan *psychological wellbeing* ($r = 0.877$, $p > 0.001$). Meskipun temuan-temuan ini memberikan wawasan yang sangat kontributif, masih terdapat gap dalam literatur yang butuh diisi, terutama dalam memperluas cakupan penelitian pada sektor pekerjaan lainnya. Hal ini menjadi krusial untuk dilakukan untuk memberikan referensi yang lebih umum dalam mendukung kesejahteraan psikologis karyawan secara lebih luas.

PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa merupakan salah satu unit pembangkitan dari PT. PLN Nusantara Power yang berlokasi di Kabupaten Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara, dengan unit-unit pembangkit yang tersebar di berbagai lokasi strategis di kawasan Sulawesi Utara, Kalimantan, dan bahkan hingga Halmahera di Pulau Maluku. Perusahaan ini fokus pada pengelolaan unit-unit pembangkit di bawahnya, baik Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) maupun Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD), yang berperan penting dalam penyediaan pasokan energi bagi masyarakat di kawasan tersebut. Lingkungan kerja di PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa dirancang untuk mendukung kinerja tinggi serta kolaborasi antar divisi, dengan fasilitas serta peralatan yang memadai.

Para karyawan bekerja dalam suasana yang dinamis, di mana koordinasi antar divisi menjadi hal penting untuk memastikan kegiatan operasional berjalan lancar serta efisien. Perusahaan ini juga mengimplementasikan aspek-aspek yang mendukung kesehatan dan keselamatan kerja, dengan kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun mental, serta memfasilitasi berbagai program dan kegiatan untuk mendukung pengembangan karyawan secara profesional. Lingkungan kerja di PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa dapat dikatakan sangat baik, terlihat dari komunikasi dan interaksi yang positif antar karyawan, yang mengindikasikan suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Untuk pembagian karyawan di perusahaan ini terdiri atas karyawan tetap dan karyawan outsourcing dengan jumlah keseluruhan 82 orang.

Secara lebih rinci, berdasarkan data informasi karyawan pada divisi SDM mencatat 52 orang berstatus sebagai karyawan tetap, dan sisanya sebanyak 30 orang sebagai karyawan outsourcing. Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa yang diwakili oleh 13 subjek dari berbagai divisi dan jenjang posisi mengungkapkan permasalahan terkait ketidakseimbangan antara pekerjaan dan aspek kehidupan lain dengan persentase diperkirakan sekitar 60% hingga 75%. Dari pihak karyawan sendiri sebagian besar menyadari ketimpangan waktu tersebut, bahwa waktu yang mereka habiskan dalam urusan pekerjaan atau kantor lebih banyak dibandingkan hal-hal lainnya.

Meskipun begitu, kebanyakan dari narasumber tidak merasakan suatu keberatan akan kondisi ini, dengan lingkungan serta penjaminan yang memadai. Akan tetapi, perlu untuk diketahui apakah persentase ketidakseimbangan yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan tersebut memiliki hubungan secara signifikan dengan *psychological wellbeing* (kesejahteraan psikologis) masing-masing karyawan. Selain itu, meskipun beberapa dari karyawan menyatakan penerimaan akan kondisi tersebut tanpa adanya efek krusial, jika berlangsung dalam jangka waktu panjang terdapat potensi timbul hal yang tidak diinginkan seperti menurunnya produktivitas serta kesejahteraan psikologis yang tentunya berpengaruh terhadap kualitas kehidupan karyawan pribadi serta kinerja untuk perusahaan. Karena itu, analisis serta pendalaman akan hal ini menjadi hal yang penting untuk dilakukan.

Meninjau tentang *psychological wellbeing*, secara konsep dapat diartikan sebagai sebuah situasi dimana seseorang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri maupun orang lain yang membuatnya mampu membuat keputusan sendiri, melakukan pengelolaan tingkah laku, serta menciptakan dan mengatur lingkungan yang relevan dengan kebutuhannya (Batubara dkk., 2022).

Dalam aspek atau dimensinya, Ryff (1989) mengemukakan 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*) sebagai indikator utama untuk mengukur tingkat *psychological wellbeing* dalam diri seseorang. Terkait faktor yang mempengaruhi juga turut dikemukakan berupa tingkatan sosial, kebudayaan, tingkatan ekonomi, tingkatan pendidikan, serta kepribadian (Ryff dalam Sari & Monalisa, 2021).

Berdasarkan kondisi dan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengkaji serta mengetahui hubungan antara *work-life balance* dan *psychological wellbeing* pada karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa. Fenomena ketidakseimbangan waktu kerja yang cenderung dominan serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan merupakan isu penting yang memerlukan perhatian. Dilakukannya penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman tentang bagaimana *work-life balance* dapat berhubungan dengan aspek-aspek lainnya dalam diri seorang individu. Dalam konteks lingkungan perusahaan, dapat diketahui juga apakah tingkat *work-life balance* yang bervariasi dan cenderung tinggi dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan terkait.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh jawaban atas rumusan masalah yang telah ditetapkan, yaitu mengetahui apakah terdapat hubungan antara work-life balance dengan psychological wellbeing (kesejahteraan psikologis) pada karyawan di PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa. Adapun manfaat penelitian ini secara teoretis adalah memperkaya literatur tentang dinamika work-life balance di sektor pembangkitan energi yang masih terbatas. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan SDM yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan, serta memberikan rekomendasi konkret bagi manajemen PT. PLN Nusantara Power dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian kuantitatif didefinisikan Sugiyono (2019) sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai sarana pengumpulan data. Dalam metode penelitian ini, analisis data yang diterapkan bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sementara itu, penelitian korelasional atau asosiatif adalah penelitian yang dilandaskan atas rumusan masalah asosiatif, yakni rumusan masalah penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rumusan masalah jenis ini kemudian dilanjutkan dengan pengajuan hipotesis asosiatif untuk diuji secara statistik (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan gabungan definisi keduanya, dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif korelasional adalah jenis penelitian yang melibatkan analisis data statistik untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel yang telah ditetapkan dalam hipotesis.

Dalam penelitian ini, penelitian kuantitatif korelasional digunakan peneliti untuk melihat apakah terdapat hubungan antara work-life balance dan psychological wellbeing pada karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini, populasi mencakup seluruh karakteristik atau sifat dari objek atau subjek yang dipelajari, bukan hanya kuantitasnya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa yang berjumlah 80 orang, dengan 2 golongan karyawan yaitu karyawan organik dan karyawan outsourcing (tenaga adi daya). Masing-masing dari karyawan ini memiliki kehidupan pribadi di luar kantor yang berbeda-beda.

Sampel dapat didefinisikan sebagai sebagian dari jumlah serta karakteristik populasi yang dijadikan objek dalam penelitian. Hasil yang didapatkan melalui sampel dapat digeneralisasikan kepada keseluruhan populasi, dengan syarat sampel tersebut benar-benar representatif (Sugiyono, 2013). Adapun sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini diambil dari karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa yang berjumlah 80 orang. Dari keseluruhan tersebut, disebarkan kuesioner melalui tautan dalam grup internal seluruh karyawan, sehingga setiap anggota populasi mempunyai kesempatan sama untuk menjadi responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini disesuaikan dengan jumlah karyawan yang mengisi kuesioner secara lengkap dengan minimal 30 orang. Hal ini relevan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Sugiyono dalam Pramono & Setiawan (2024), yang menyebutkan bahwa untuk memperoleh distribusi nilai pengukuran yang mendekati normal, jumlah responden untuk pengujiannya paling sedikit 30 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling Menurut Sugiyono (2013), teknik penelitian tersebut merupakan teknik pengambilan data dalam penelitian yang tergolong sederhana. Hal ini didasarkan pada pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkat atau kriteria tertentu dalam populasi tersebut. Teknik ini dapat digunakan jika anggota populasi dipandang relatif homogen.

Dalam penelitian ini, teknik simple random sampling diterapkan pada 80 karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa. Dari anggota populasi tersebut, sampel diambil secara acak melalui penyebaran kuesioner dengan minimal responden 30 orang sebelum dilakukan analisis. Dalam hal ini, keseluruhan populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, tanpa memperhatikan perbedaan pada populasi tersebut.

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa dengan waktu pelaksanaan dari akhir bulan Maret sampai bulan Juni 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh bisa terdistribusi dengan normal atau tidak. Ketika data yang dimiliki terdistribusi dengan normal maka data tersebut layak dilanjutkan untuk pengolahan menggunakan statistic parametric. Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov (K-S), data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki signifikansi asimtotik (asyp.sig) > 0.05 . Data dikatakan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikan asimtotik (asyp.sig) < 0.05 . Adapun hasil pengujian normalitas data menggunakan program komputer SPSS versi 25.00 yakni sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.51238554
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.076
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Hasil pengujian asumsi statistik menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan bahwa nilai Asymptotic Sig (asyp.sig) 0.200 seperti yang terlihat pada tabel di atas. Berdasarkan ketentuan dalam pengambilan keputusan ketika (asyp.sig) > 0.05 , diperoleh kesimpulan bahwa data dianggap mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, nilai residual pada penelitian ini dapat disimpulkan berdistribusi normal disebabkan (asyp.sig) melebihi 0.05.

Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan dalam menelaah bagaimana variabel independen dan dependen memiliki korelasi linear yang signifikan atau tidak. Dalam melakukan pengujian ANOVA dengan program SPSS versi 25.00, terdapat dua hal yang perlu diperhatikan, yakni F. Linearity dan Deviation From Linearity. F. Linearity digunakan untuk menguji apakah

hubungan antara variabel sifatnya linear atau tidak. Apabila hasil signifikansi asimtotik dari F. Linearity bernilai kurang dari 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan pada variabel sifatnya linier. Jika hasil dari F. Linearity tidak signifikan dalam hal ini lebih dari 0.05, dapat diinterpretasikan bahwa terdapat penyimpangan dari linieritas variabel tersebut (Sutja dkk, 2017: 217).

Untuk Deviation From Linearity, hal ini digunakan dalam pengujian untuk melihat apakah terdapat kekeliruan pada model linier. Apabila hasil Deviation From Linearity bernilai lebih dari 0,05, dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat kekeliruan pada model linier. Artinya, tidak ada cukup bukti statistik yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tidak bersifat linier.

Dengan menerapkan test of linearity dengan pengujian ANOVA melalui aplikasi SPSS versi 25.00, diketahui bahwa penelitian ini linear atau memiliki keterkaitan berdasarkan pengambilan keputusan standar signifikan < 0.05 .

Tabel 2. Uji Linearitas
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PWB * WLB	(Combined)	887.903	20	44.395	.747	.742
	Linearity	413.801	1	413.801	6.964	.015
	Deviation from Linearity	474.102	19	24.953	.420	.970
	Within Groups	1307.167	22	59.417		
	Total	2195.070	42			

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Tabel di atas memaparkan besarnya nilai sig linearity yakni $0.015 < 0.05$, di sisi lain besarnya nilai sig deviation from linearity yakni $0.970 > 0.05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel work-life balance dan variabel psychological wellbeing. Selain itu, tidak terdapat kekeliruan pada model linier antara kedua variabel tersebut.

Uji Korelasi

Pada penelitian ini, uji korelasi dilakukan untuk mengukur tingkat korelasi pada variabel work-life balance (X) dan variabel psychological wellbeing (Y). Untuk menentukan adanya hubungan antara kedua variabel ini dapat menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 25.00.

Pada penelitian ini, uji analisis korelasi dilakukan dengan menggunakan teknik uji korelasi Pearson melalui perangkat lunak statistik SPSS versi 25.00. Uji korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Selain itu, dalam uji ini dapat juga diketahui jenis hubungan antara variabel X (work-life balance) dan variabel Y (psychological wellbeing) apakah bersifat positif atau negatif.

Dalam pengolahan data menggunakan program SPSS, kriteria dalam menentukan apakah kedua variabel yang diuji memiliki korelasi menggunakan pengujian signifikansi (Sig.) 0,05. Kriteria interpretasi yang digunakan antara lain sebagai berikut:

Variabel X dan Y diasumsikan berkorelasi jika nilai Signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 dan

Variabel X dan Y diasumsikan tidak berkorelasi jika nilai Signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05.

Korelasi antara self-efficacy dan prokrastinasi akademik dapat diperoleh melalui uji korelasi dengan menggunakan analisis bivariate pada SPSS versi 25. Penjabaran hasil perhitungan dari uji korelasi ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Uji Korelasi

Correlations			
		WLB	PWB
WLB	Pearson Correlation	1	0.434**
	Sig. (2-tailed)		0.004
	N	43	43
PWB	Pearson Correlation	0.434**	1
	Sig. (2-tailed)	0.004	
	N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig 0.004 < 0.05 maka variabel work-life balance dan psychological wellbeing mempunyai hubungan yang positif sebesar 0,434. Nilai Pearson Correlation yang didapatkan tersebut setelah ditafsirkan dengan kriteria penafsiran korelasi, maka nilai r (0,434) berada pada rentang (0,41 – 0,70) yang ditafsirkan termasuk dalam kategori memiliki korelasi sedang (hubungan memadai).

Dalam menentukan tingkat korelasi antara variabel X dan variabel Y berpedoman pada kriteria penafsiran korelasi dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Kriteria Penafsiran Korelasi

No	Nilai Determinasi	Penafsiran
1	0,00 – 0,20	Korelasi kecil: hubungan hampir dapat diabaikan
2	0,21 – 0,40	Korelasi rendah: hubungan jelas tetapi kecil
3	0,41 – 0,70	Korelasi sedang: hubungan memadai
4	0,71 – 0,90	Korelasi tinggi: hubungan besar
5	0,91 – 1,00	Korelasi sangat tinggi: hubungan sangat erat

Sumber: Sugiyono (2019)

Uji Beda T

Tabel 5. Uji Beda T Group Statistic WLB Berdasarkan Status Karyawan

Group Statistics					
	Status_Karyawan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
WLB	1	29	74.76	6.833	1.269
	2	14	75.36	6.823	1.824

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan dengan status 1 atau menikah (N = 29) memiliki rata-rata work-life balance 74.76 (SD = 6.833), sedangkan karyawan dengan status 2 (N=14) memiliki rata – rata 75.36 (SD = 6.823). Artinya, terdapat perbedaan rata-rata antara keduanya, dimana karyawan belum menikah memiliki kecenderungan work-life balance lebih tinggi, namun dengan perbedaan kecil dan tidak signifikan.

Tabel 6. Uji Beda T Independent Samples Test WLB Berdasarkan Status Karyawan

Independent Samples Test	
Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
										Lower Upper
WLB	Equal variances assumed	.001	.981	-.269	41	.789	-.599	2.223	-5.087	3.980
	Equal variances not assumed			-.269	25.8	.790	-.599	2.222	-5.167	3.969

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Hasil uji Levene's Test pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.981 ($p > 0.05$), sehingga asumsi homogenitas varians terpenuhi. Uji independen samples test memperoleh nilai $t = -0,269$ dengan signifikansi 0.789 ($p > 0.05$). Menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan secara statistik antara skor work-life balance karyawan menikah dan karyawan belum menikah, sehingga dapat dikatakan status pernikahan tidak mempengaruhi work-life balance karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa secara keseluruhan.

Tabel 7. Uji Beda T Group Statistic WLB Berdasarkan Golongan Karyawan Group Statistics

		Group Statistics			
		Golongan_Karyawan	N	Mean	Std. Deviation
WLB	1		22	73.91	7.111
	2		21	76.05	6.344

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan dengan golongan 1 atau karyawan organik ($N = 22$) memiliki rata-rata work-life balance 73.91 ($SD = 7.111$), sedangkan karyawan dengan status 2 atau karyawan tenaga adi daya ($N=21$) memiliki rata – rata 76.05 ($SD = 6.344$). Artinya, terdapat perbedaan rata-rata antara keduanya, dimana karyawan tenaga adi daya memiliki kecenderungan work-life balance lebih tinggi, namun dengan perbedaan kecil dan tidak signifikan, meskipun sedikit lebih besar perbedaannya dibandingkan uji sebelumnya.

Tabel 8. Uji Beda T Independent Samples Test WLB Berdasarkan Golongan Karyawan Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
										Lower Upper
WLB	Equal variances assumed	.203	.656	-1.039	41	.305	-2.139	2.059	-6.296	2.019
	Equal variances not assumed			1.042	40.821	.304	-2.139	2.053	-6.285	2.008

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Hasil uji Levene's Test pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.655 ($p > 0.05$), sehingga asumsi homogenitas varians terpenuhi. Uji independen samples test memperoleh nilai $t = -1.039$ dengan signifikansi 0.305 ($p > 0.05$). Menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan secara statistik antara skor work-life balance karyawan organik dan

karyawan tenaga adi daya, sehingga dapat dikatakan penggolongan karyawan tidak mempengaruhi work-life balance karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa secara keseluruhan.

Tabel 9. Uji Beda T Group Statistic PWB Berdasarkan Status Karyawan

Group Statistics					
	Golongan_Karyawan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
PWB	1	29	80.14	6.169	1.145
	2	14	78.79	9.250	2.472

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan dengan status 1 atau menikah (N = 29) memiliki rata-rata psychological wellbeing 80.14 (SD = 6.169), sedangkan karyawan dengan status 2 atau belum menikah (N=14) memiliki rata – rata 78.79 (SD = 9.250). Artinya, terdapat perbedaan rata-rata antara keduanya, dimana karyawan menikah memiliki kecenderungan psychological wellbeing lebih tinggi, namun dengan perbedaan kecil dan tidak signifikan.

Tabel 10. Uji Beda T Group Statistic PWB Berdasarkan Status Karyawan

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									Lower Upper
PWB	Equal variances assumed	3.930	.054	.570	41	.579	1.352	2.372	-3.438 6.142
	Equal variances not assumed			.4296	18.779	.625	-1.352	2.725	-4.355 7.060

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Hasil uji Levene's Test pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.054 ($p > 0.05$), sehingga asumsi homogenitas varians terpenuhi. Uji independent samples test memperoleh nilai $t = 0.570$ dengan signifikansi 0.572 ($p > 0.05$). Menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan secara statistik antara skor psychological wellbeing karyawan menikah dan karyawan belum menikah, sehingga dapat dikatakan status pernikahan tidak mempengaruhi psychological wellbeing karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa secara keseluruhan.

Tabel 11. Uji Beda T Independent Samples Test PWB Berdasarkan Golongan Karyawan

Group Statistics					
	Golongan_Karyawan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
PWB	1	22	80.41	7.242	1.544
	2	21	78.95	7.318	1.597

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan dengan golongan 1 atau karyawan organik (N = 22) memiliki rata-rata 80.41 (SD = 7.242), sedangkan karyawan dengan status 2 atau karyawan tenaga adi daya (N=21) memiliki rata – rata 78.95 (SD = 7.318). Artinya, terdapat perbedaan rata-rata antara keduanya, dimana karyawan organik memiliki kecenderungan psychological wellbeing lebih tinggi, namun dengan perbedaan kecil dan tidak signifikan.

Tabel 12. Uji Beda T Independent Samples Test PWB Berdasarkan Golongan Karyawan

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									Lower Upper
PWB	Equal variances assumed	.009	.926	.656	41	.515	1.457	2.221	-3.028 5.941
	Equal variances not assumed			.656	40.826	.516	1.457	2.221	-3.030 5.934

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25, 2025

Hasil uji Levene's Test pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.926 ($p > 0.05$), sehingga asumsi homogenitas varians terpenuhi. Uji independent samples test memperoleh nilai $t = 0.656$ dengan signifikansi 0.515 ($p > 0.05$). Menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan secara statistik antara skor psychological wellbeing karyawan organik dan karyawan tenaga adi daya, sehingga dapat dikatakan penggolongan karyawan tidak mempengaruhi psychological wellbeing karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa secara keseluruhan.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 13. Tabel Kategorisasi Frekuensi Work-Life Balance

Kategorisasi WLB				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	18.6	18.6
	Sedang	29	67.4	86.0
	Tinggi	6	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil pengujian terhadap variabel work-life balance dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa dari 43 responden yang keseluruhannya valid, distribusi tingkat work-life balance dapat dikelompokkan dalam 3 kategori umum. Dalam hal ini, kategori sedang mendominasi dengan 29 responden (67,4%) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki keseimbangan kehidupan kerja pada tingkat menengah. Kategori rendah didapatkan pada 8 responden (18,6%), sementara kategori tinggi hanya dialami 6 responden (14,0%). Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden, yakni karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa belum mencapai tingkat work-life balance yang optimal. Namun demikian, kondisi mereka tidak tergolong serius.

Tabel 14. Tabel Kategorisasi Frekuensi Psychological Wellbeing

Kategori PWB				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	14.0	14.0
	Sedang	29	67.4	81.4
	Tinggi	8	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Untuk variabel *psychological wellbeing*, tabel distribusi di atas menunjukkan pola hampir serupa dengan variabel sebelumnya. Kategori sedang kembali menjadi kategori terbesar yang dimiliki, dengan total 29 responden (67,4%). Tetapi, terdapat perbedaan antara kategori rendah dan tinggi dalam pengujian ini. Dimana kategori tinggi memiliki proporsi yang lebih besar, yakni 8 responden (18,6%). Kategori rendah menjadi kategori dengan responden paling sedikit dengan total 6 responden (14,0%) dari keseluruhan. Hasil ini mengindikasikan kecenderungan responden, yakni karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa mempunyai *psychological wellbeing* (kesejahteraan psikologis) yang sedikit lebih baik dibandingkan keseimbangan *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja).

Hubungan *Work-Life Balance* dan *Psychological Wellbeing*

Berdasarkan uji korelasi Pearson yang telah dilakukan, ditemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dan *psychological wellbeing* pada karyawan di PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa dengan nilai koefisien korelasi $r = 0.434$ dan tingkat signifikansi 0.004 ($p < 0.05$). Nilai korelasi ini berada pada rentang 0.41-0.70 yang dapat ditafsirkan dalam kategori sedang atau hubungan memadai menurut kriteria penafsiran korelasi. Mengindikasikan bahwa 18,8% perubahan dalam *psychological wellbeing* pada responden dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*, sementara persentase sisanya sejumlah 56,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini relevan dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan salah satu faktor krusial yang tidak terpisahkan dalam menentukan kesejahteraan psikologis individu dengan konteks bekerja atau posisinya sebagai karyawan. Ketika seorang karyawan mampu mencapai keseimbangan yang optimal antara tanggung jawab dalam pekerjaan serta kehidupan pribadinya, ia akan memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi, tingkat stres lebih rendah, serta kesehatan dan kesejahteraan mental yang lebih baik.

Jika meninjau dalam konteks PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa sebagai unit perusahaan, hubungan positif ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja serta pribadi setiap karyawannya dapat memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis mereka, meskipun belum sepenuhnya optimal. Hal ini menjadi komponen penting mengingat PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa sebagai unit pembangkitan dengan tuntutan ketersediaan serta tanggung jawab tinggi bagi karyawan untuk penyediaan pembangkitan listrik dibawahnya dapat berjalan lancar.

Analisis Perbedaan Berdasarkan Karakteristik Demografis Status Pernikahan

Berdasarkan uji beda yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan tingkat *work-life balance* dan *psychological wellbeing* antara karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa yang berstatus menikah dengan belum menikah. Secara spesifik, rata-rata nilai *work-life balance* untuk karyawan menikah adalah 74,76 ($SD = 6.833$), sedangkan untuk karyawan yang belum menikah memiliki rata-rata 75.36 ($SD = 6.823$). Uji independent samples test menghasilkan nilai $t = -0.269$ dengan nilai signifikansi 0.789 ($p > 0.05$), menunjukkan perbedaan antara keduanya.

Untuk variabel *psychological wellbeing*, karyawan dengan status telah menikah memiliki rata-rata 80.14 ($SD = 6.169$), sedangkan karyawan dengan status sebaliknya memiliki rata-rata 78.79 ($SD = 9.250$). Uji independent samples test menunjukkan nilai $t = 1.570$ dengan

signifikansi 0.572 ($p > 0.05$), yang turut mengindikasikan tidak adanya perbedaan secara signifikan.

Temuan ini dapat dikatakan menarik, karena pada umumnya status pernikahan dipandang sebagai faktor yang dapat mempengaruhi work-life balance secara signifikan. Tidak adanya perbedaan tersebut dapat mengindikasikan keberhasilan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa dalam menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel untuk mengakomodasi kebutuhan karyawan dengan status pernikahan yang berbeda.

Golongan Karyawan

Berdasarkan golongan karyawan, hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak perbedaan signifikan antara karyawan organik dan karyawan Tenaga Adi Daya (TAD) di PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa. Untuk work-life balance, karyawan organik memiliki rata-rata nilai 76.05 ($SD = 6.344$). Uji independent samples test juga menghasilkan nilai $t = -1,039$ dengan signifikansi 0.305 ($p > 0.05$), mengindikasikan hal sejalan.

Untuk psychological wellbeing, karyawan organik memiliki rata-rata 80.41 ($SD = 7.242$), sedangkan karyawan tenaga adi daya memiliki rata-rata 78.95 ($SD = 7.318$). Kedua hasil ini menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistic antar keduanya.

Kategorisasi Tingkat Work-Life Balance dan Psychological Wellbeing

Kategori Rendah

Untuk work-life balance, sebanyak 8 responden atau 18,6 % berada pada kategori rendah, sementara untuk psychological wellbeing sebanyak 6 responden atau 14,0% memiliki kesejahteraan psikologis yang tergolong rendah. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil karyawan di PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang kemudian berdampak pada kesejahteraan psikologis mereka.

Kategori Sedang

Kategori sedang menjadi kategori yang mendominasi pada kedua variabel dengan jumlah yang sama. Dimana sebanyak 29 responden atau 67,4 % dari keseluruhan responden memiliki tingkat work-life balance serta psychological wellbeing yang tergolong sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang cukup memadai serta mampu melakukan pengaturan yang baik terhadap tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi masing-masing. Namun, perlu ditekankan bahwa kondisi ini belum mencapai tahap optimal. Meninjau pada aspek psychological wellbeing, mayoritas jumlah karyawan pada rentang ini menunjukkan kemampuan untuk mengelola stres serta tantangan hidup dengan cukup efektif, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan serta perbaikan lebih lanjut pada dua aspek terkait.

Kategori Tinggi

Untuk variabel work-life balance, dari jumlah keseluruhan responden yakni 43 orang, karyawan yang tergolong memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi hanya berjumlah 6 responden atau 14,0% bagian. Sedangkan untuk psychological wellbeing, didapatkan persentase sedikit lebih tinggi yakni 18,6% atau 8 responden dari keseluruhan. Perbedaan tersebut dapat mengindikasikan situasi menarik, dimana beberapa karyawan didapatkan mampu mempertahankan kesejahteraan psikologisnya dengan baik meskipun belum mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang optimal.

Dalam hal ini, karyawan dengan tingkat work-life balance tinggi dapat diindikasikan memiliki kemampuan mengatur waktu dengan baik, menetapkan batasan jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, fleksibilitas menjalankan tugas pekerjaan, serta dukungan dari pihak

luar yang memadai. Sementara itu, karyawan dengan tingkat psychological wellbeing tinggi dapat diindikasikan memiliki resiliensi psikologis yang kuat, mekanismen koping yang efektif dalam menghadapi stres dan tantangan, serta dukungan sosial yang baik. Sehingga, mereka cenderung memiliki kepuasan hidup yang tinggi, pengelolaan emosi yang baik, serta sudut pandang positif terhadap kehidupan walaupun dihadapkan berbagai tekanan.

Analisis Perbandingan dan Implikasi

Hasil pengujian kategorisasi menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara work-life balance dan psychological wellbeing. Meskipun beberapa dari karyawan telah tergolong memiliki tingkat yang baik dalam kedua aspek, sebagian besar berada pada kategori sedang, beberapa lainnya masih berada dalam kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat potensi yang cukup besar untuk meningkatkan kualitas keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa. Peningkatan kualitas ini membutuhkan pendekatan yang komprehensif, tidak hanya dari perusahaan, tetapi juga masing-masing karyawan secara individual.

Dari sisi perusahaan, untuk menindaklanjuti hasil ini dapat melakukan evaluasi terkait kebijakan serta regulasi yang diterapkan apakah telah mendukung work-life balance serta psychological wellbeing karyawan. Apabila terdapat aspek yang perlu diperbaiki, dapat melakukan perbaikan tersebut.

Dari sisi individual, karyawan perlu untuk mengembangkan kemampuan manajemen diri, seperti keterampilan mengatur waktu, menetapkan prioritas, serta membangun batasan yang sehat dan bertanggungjawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Strategi intervensi efektif yang dapat dilakukan diantaranya mengembangkan dan mencari koping yang efektif, membangun jaringan memperoleh dukungan sosial, melatih kemampuan komunikasi untuk menegosiasikan kebutuhan pribadi di lingkungan kerja, serta mencari dan melakukan aktivitas yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental, seperti olahraga, hobi, atau kegiatan spiritual.

Dengan demikian, peningkatan work-life balance dan psychological wellbeing adalah tanggung jawab perusahaan serta individu terkait secara bersamaan, dimana setiap karyawan memiliki tanggung jawab dalam menciptakan dan kesejahteraan optimal bagi dirinya sendiri. Demikian pun perusahaan, memiliki tanggung jawab sebagai lingkungan yang sehat serta mendukung perkembangan dan kesejahteraan setiap individu yang menjalankan kegiatan di dalamnya, sehingga berjalannya kegiatan didalamnya juga dapat efektif dan optimal bagi semua pihak.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan di PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa mengenai hubungan work-life balance dan psychological wellbeing pada karyawan di dalamnya, dapat dihasilkan beberapa kesimpulan akhir sebagai berikut: 1.) Terdapat hubungan positif antara work-life balance dan psychological wellbeing pada karyawan di PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa. Hal ini didukung oleh hasil uji korelasi Pearson yang menunjukkan nilai $r = 0,434$ dengan signifikansi $0,004$ ($p < 0,05$). Mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat work-life balance yang dimiliki karyawan, maka psychological wellbeing-nya juga akan semakin tinggi. Kuat hubungan antara keduanya berada pada kategori sedang. 2.) Status pernikahan yang dimiliki karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa tidak secara signifikan menyebabkan perbedaan pada work-life balance dan psychological wellbeing-nya. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi $0,789$ untuk work-life balance dan $0,572$ untuk psychological wellbeing. Sehingga, dapat dikatakan bahwa antara karyawan yang sudah menikah maupun belum menikah memiliki tingkat work-life balance dan psychological wellbeing yang cenderung serupa. 3.) Penggolongan karyawan di PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa (organik dan tenaga adi daya) tidak menunjukkan perbedaan

signifikan pada tingkat work-life balance dan psychological wellbeing. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,305 pada work-life balance, dan 0,515 pada psychological wellbeing. Mengartikan bahwa meskipun terdapat perbedaan rata-rata antara keduanya, namun tidak cukup kuat jika dilihat secara statistik. 4.) Sebagian besar karyawan di PT. PLN Nusantara Power UP Minahasa memiliki work-life balance dan psychological wellbeing yang tergolong sedang, yang dapat dipersentasikan 67.4% dari total keseluruhan. Mencerminkan bahwa secara umum tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan sudah dapat dikatakan cukup baik, walaupun belum optimal secara keseluruhan

Referensi

- Batubara, M., Meidina, A., & Rahman, S. S. (2022). Kontribusi dukungan sosial dosen pembimbing dan orang tua terhadap psychological well-being mahasiswa yang sedang menyusun skripsi. *Indonesian Psychological Research*, 4(2), 71–77. <https://doi.org/10.29080/ipr.v4i2.729>
- Churnawan, R. P. A., & Anisa, N. (2024). The relationship between work-life balance and psychological well-being among emergency department nurses in hospitals. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 6(3). <https://ejournal.goacademica.com/index.php/ja/article/view/1110>
- Esti, L., & Hartono. (2024). Factors affecting employee performance: Analysis of work-life balance, competence, employee welfare, and career development. *International Journal of Advanced Multidisciplinary (IJAM)*, 3(2). <https://doi.org/10.38035/ijam.v3i2>
- Hidayat, A. R., & Astuti, A. W. (2024a). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan digital. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 3(9), 776–786.
- Hidayat, A. R., & Astuti, A. W. (2024b). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan digital. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 3(9), 776–786.
- Jayasingam, S., Lee, S. T., & Mohd Zain, K. N. (2023). Demystifying the life domain in work-life balance: A Malaysian perspective. *Current Psychology*, 42(1). <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01403-5>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdikarya.
- Mulyani, S., Sidik, A., & Sari, A. (2020). Sistem informasi aplikasi penggajian karyawan berbasis web pada PT Panca Cipta Abadi. *Jurnal Sisfotek Global*, 10(2). <https://doi.org/10.38101/sisfotek.v10i2.295>
- Nazla, T., & Yuliana, Y. V. (2023). Hubungan antara psychological well-being dengan work-life balance pada dewasa awal yang bekerja di Kecamatan Babelan. *General Multidisciplinary Research Journal*, 1(2), 96–108. <https://doi.org/10.69693/general.v1i2.12>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2). <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Nuryanti, S., Taufiqurrohman, M. H., & Asyifa, L. F. (2023). Work from home at new normal, why not? Peran mediator work-life balance pada flexible work arrangement terhadap life satisfaction karyawan. *Journal of Psychological Science and Profession*, 7(2). <https://doi.org/10.24198/jpsp.v7i2.45311>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>

- Pramono, A., & Setiawan, A. I. (2024). *Eksplorasi design thinking dalam pengembangan UI prototyping Indramayu 2024*. Penerbit Adab.
- Rahmayati, T. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balance) pada wanita bekerja. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan (Juripol)*, 4(2), 121–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Rakhman, Y. A., & Suhana. (2023). Hubungan psychological well-being dengan work-life balance pada dosen Unisba. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 117–125. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5157>
- Rathi, S., & Kumar, P. (2023). The mediating role of job satisfaction between work-life balance and employee retention. In *Climate change management and social innovations for sustainable global organization*. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-9503-2.ch016>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sari, M. A., & Monalisa, A. (2021). Psychological well-being karyawan: Studi literatur. *Syntax Idea*, 3(1). <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v3i1.863>
- Sheppard, G. (2016). *Work-life balance programs to improve employee performance* [Doctoral dissertation, Walden University]. Walden Dissertations and Doctoral Studies.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1). <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, job satisfaction and performance among millennial and Gen Z employees: A systematic review. *Society*, 10(2), 384–398.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).