

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN
WORK-LIFE BALANCE PADA
KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP3 YOGYAKARTA**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA**

Irviana Ayu Pangestika

200810372

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI S1
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA
2025**

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP3 YOGYAKARTA
(*THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK-LIFE BALANCE OF EMPLOYEES PT PLN (PERSERO) UP3 YOGYAKARTA*)

Irviana Ayu Pangestika, Domnina Rani P Rengganis, S.Psi., M.Si., CPHR

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

200810372@student.mercubuana-yogya.ac.id, rengganis@mercubuana-yogya.ac.id

087839187383, -

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *Psychological Capital* (*PsyCap*) dan *Work-Life Balance* (*WLB*) pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *PsyCap* dan *work-life balance* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 143 karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi *product moment* (*pearson correlation*) untuk mengidentifikasi hubungan antara kedua variabel. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi koefisien (r_{xy}) = 0,425 dan nilai signifikansi $p = < 0,001$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dengan begitu, artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara *PsyCap* dan *work-life balance* pada PT Karyawan PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Hasil analisis dalam penelitian ini juga menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,181 yang artinya variabel *PsyCap* memberikan sumbangan efektivitas sebesar 18,1% terhadap variabel *work-life balance* dan sisanya sebesar 81,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti lebih lanjut pada penelitian ini.

Kata kunci: *Psychological Capital, Work-Life Balance*

ABSTRACT

This research aims to examine the relationship between Psychological Capital (PsyCap) and Work-Life Balance (WLB) in PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta employees. The hypothesis proposed in this research is that there is a positive and significant relationship between PsyCap and work-life balance in PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta employees. This research used a quantitative method with a survey design, where data was collected through a questionnaire which was announced to 143 employees of PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Data analysis was carried out using the product moment correlation test (Pearson correlation) to determine the relationship between the two variables. Based on the results of the analysis, the correlation coefficient (r_{xy}) = 0.425 and the significance value $p = < 0.001$, the hypothesis proposed in this research is accepted. This means that there is a significant positive relationship between PsyCap and work-life balance at PT Pegawai PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. The results of the analysis in this study also show a coefficient of determination (R^2) of 0.181, which means

that the PsyCap variable contributes 18.1% effectiveness to the work-life balance variable and the remaining 81.9% is influenced by other factors which were not examined further in this research.

Keywords: Psychological Capital, Work-Life Balance

PENDAHULUAN

Psikologi industri dan organisasi merupakan cabang ilmu psikologi yang mempelajari perilaku manusia dalam dunia kerja dimana manusia memiliki peran sebagai pekerja, baik itu secara individual atau kelompok (Izzati, Mulyana, 2019, h: 1). Di dalam dunia kerja, psikologi industri dan organisasi berusaha untuk memahami dan menganalisis berbagai aspek psikologis yang terlibat dalam perilaku dan *performa* karyawan. Dengan memahami karyawan yang memiliki peran individu dan kelompok dalam konteks kerja, psikologi industri dan organisasi dapat membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi para pekerja. Pendapat yang dikemukakan oleh Sisca, dkk (2022) menggarisbawahi peran penting psikologi industri dan organisasi (PIO) dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan organisasi. Dalam dunia kerja, PIO berfokus pada peningkatan kualitas serta kesejahteraan karyawan yang akan berkontribusi pada kemajuan organisasi.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak dalam keberhasilan atau kegagalan sebuah sistem yang dijalankan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan bukanlah sekadar komponen pasif seperti mesin, uang, atau material, yang dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya. Sebagai individu yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, serta latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang beragam, karyawan membawa dimensi kemanusiaan yang tidak dapat dipandang sebelah mata. Faktor manusia atau individu merupakan aspek yang sangat penting dalam psikologi industri dan organisasi, dan memiliki peran kunci dalam mendukung kinerja dan perkembangan sebuah organisasi, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai, dan menjaga kesejahteraan serta kinerja individu di dalam organisasi, karena strategi yang efektif dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang suatu perusahaan.

Hasibuan (2002) mendefinisikan karyawan sebagai setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun tenaga) dan mendapatkan balas jasa atau kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 2, karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan karyawan sebagai orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan yang optimal agar dapat memberikan kinerja maksimal. Kinerja yang baik ini menjadi penentu utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, mempengaruhi kualitas hasil kerja mereka yang akan berdampak pada produktivitas dan perkembangan perusahaan. Keberagaman ini menjadi faktor penting dalam dinamika kerja di

perusahaan, sehingga memerlukan pendekatan yang cermat dalam pengelolaannya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memahami bahwa kesuksesan karyawan dalam bekerja, tidak hanya diukur dari pencapaian karier atau prestasi di tempat kerja, tetapi juga dari kualitas hidup secara keseluruhan, salah satunya yaitu terjaganya keseimbangan karyawan dalam mengelola kualitas hidupnya terhadap tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (dalam Fitri, Riduan, Herwan, 2022), bahwa keseimbangan yang sehat dan berjalan selaras antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan sosial sangat mendukung aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki individu. Dengan aktualisasi diri tersebut mendorong karyawan untuk mencapai potensi yang optimal, baik dalam aspek pribadi maupun profesional seperti peningkatan prestasi kerja karyawan (Rahayu, Putri, Wahyuni, 2023). Kesuksesan bagi seseorang tidak hanya terbatas pada pencapaian di lingkungan kerja atau profesional, tetapi juga melibatkan keseimbangan antara aspek pekerjaan, kehidupan pribadi, dan sosial. Pemahaman ini menggambarkan bahwa aktualisasi diri yang utuh membutuhkan pencapaian yang seimbang di berbagai aspek kehidupan atau dikenal dengan *work-life balance*.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi faktor penting dalam menjaga kepuasan dan kinerja karyawan. *Work-life balance* mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang (Fisher, Bulger, & Smith, 2009). Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung lebih produktif dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Guthrie & Murthy, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *Psychological Capital* (*PsyCap*) dan *Work-Life Balance* (*WLB*) pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *PsyCap* merupakan sumber daya psikologis positif yang terdiri dari empat dimensi utama, yaitu harapan (*hope*), efikasi diri (*self-efficacy*), ketahanan (*resilience*), dan optimisme (*optimism*) (Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). Karyawan dengan tingkat *PsyCap* yang tinggi diharapkan mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik, sehingga mencapai keseimbangan yang optimal.

LANDASAN TEORI

Work-life Balance

Penelitian yang dilakukan oleh Fisher, Smith, & Bulger (2009) memberikan definisi bahwa *work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan individu agar dapat menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Guest (2002) memberikan definisi bahwa *work-life balance* merupakan waktu yang cukup untuk memenuhi komitmen baik di rumah maupun di tempat kerja. *Work-life balance* menggambarkan pentingnya mencapai keselarasan antara tuntutan-tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Merujuk pada pandangan Kundnani & Mehta (2014) menggambarkan konsep *work-life balance* dengan cara yang sangat jelas dan aplikatif. Dalam penelitian lain yang dilakukan Sen, Hoja (2015) bahwa *work-life balance* menggambarkan sebagai suatu konsep yang sangat subjektif dan dinamis, yang dapat berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan Nurhabiba (2020) mengemukakan bahwa konsep *work-life balance* sebagai keseimbangan antara waktu yang dihabiskan di dunia kerja dengan waktu yang dialokasikan untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

Psychological Capital

Psychological capital (PsyCap) adalah konsep yang mengacu pada kumpulan sifat psikologis positif yang dimiliki individu dan organisasi yang terdiri dari empat dimensi utama yaitu harapan (*hope*), efikasi diri (*self-efficacy*), ketahanan (*resilience*), dan optimisme (*optimism*). Konsep ini dikembangkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). Luthans, Luthans, Luthans (2004) juga menyatakan bahwa modal psikologis (*PsyCap*) pada dasarnya adalah tentang siapa diri manusia itu sendiri yang terdiri dari empat kapasitas psikologis positif yaitu kepercayaan diri, harapan, optimisme dan ketahanan. Dalam penelitian yang lain Luthans, Avolio, Avey, Norman (2007) menjelaskan bahwa *PsyCap* sebagai konstruk tingkat tinggi yang terdiri dari empat komponen yaitu harapan (*hope*), efikasi diri (*efficacy*), ketahanan (*resilience*) dan optimisme (*optimism*). Sedangkan Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa, Zhang (2011) mengemukakan tentang definisi *PsyCap* sebagai kapasitas dasar umum yang dianggap penting bagi motivasi manusia, proses kognitif, perjuangan untuk sukses, dan hasil kinerja di tempat kerja.

Hubungan *Psychological Capital* dan *Work-life Balance*

Menurut Clark (2000), agar *work-life balance* dapat terpenuhi, maka perlu dilakukan usaha demi menyeimbangkan waktu antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Maka dari itu, seperti yang disampaikan Hobfoll (2002) dalam teori *Conservation of Resources (COR)* terdapat pendekatan *Personal Resources Allocation (PRA)*, yaitu pendekatan yang berpusat dalam memaksimalkan kemampuan diri seseorang agar dapat optimal dalam menjalani setiap perannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Avey, et al (2010), menyebutkan bahwa individu yang memiliki *PsyCap* yang tinggi akan mampu bekerja lebih efektif sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi optimal. Kemampuan individu untuk bekerja secara efektif memungkinkan seseorang untuk menjalankan berbagai tuntutan peran dan tanggung jawab. Hal ini memungkinkan seorang individu untuk berkontribusi secara maksimal baik itu di tempat kerja, dalam keluarga, maupun di masyarakat secara umum. Menurut Voydanoff (dalam Morganson, 2014), *PsyCap* menjadi alat yang efektif bagi individu dalam mengelola tuntutan-tuntutan tersebut, baik yang berasal dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi, sehingga memungkinkan untuk tidak hanya menghadapinya, tetapi juga memenuhi tuntutan tersebut dengan baik. Sehingga dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *PsyCap* mampu mempengaruhi *work-life balance* dimana keempat dimensi *PsyCap* (*Hope, Self-efficacy, Resilience, Optimism*) merupakan karakteristik diri yang dimiliki oleh seseorang dalam mengatasi tuntutan beban pekerjaan yang ada (Hobfoll, 2002).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 81 karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Work-Life Balance* yang disusun oleh Fisher et al. (2009) dan Skala *The Revised Compound Psychological Capital Scale (CPC-12R)* yang dikembangkan oleh Prochazka et al. (2023). Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi *product moment (pearson correlation)* untuk mengidentifikasi hubungan antara kedua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kategorisasi data penelitian digunakan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2016). Kategorisasi yang akan digunakan adalah jenjang berdasarkan distribusi normal. Peneliti melakukan kategorisasi *work-life balance* dan *PsyCap* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta berdasarkan *mean* dan standar deviasi hipotetik dengan mengelompokkan menjadi tiga kategori yaitu tinggi (positif), sedang (*missing*), dan rendah (negatif). Klasifikasi skor jawaban subjek dari masing-masing variabel yang dapat dilihat sebagai berikut:

Hasil kategorisasi skor *work-life balance* yang dimiliki oleh subjek dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Kategorisasi Skala *Work-life Balance*

Kategori	Pedoman	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X \geq \mu + 1. \sigma$	$X \geq 36$	5	6,2 %
Sedang	$(\mu - 1. \sigma) \leq X < (\mu + 1. \sigma)$	$24 \leq X < 36$	76	93,8%
Rendah	$X < \mu - 1. \sigma$	$X < 24$	0	0%
			Total	81
				100%

Keterangan:

X = Skor Subjek

μ = Mean atau Rerata Hipotetik

σ = Standar Deviasi Hipotetik

N = Jumlah Subjek

Berdasarkan hasil kategorisasi data *work-life balance* menunjukkan bahwa dari 81 subjek, subjek yang berada di dalam kategori tinggi ada sebanyak 5 subjek (6,2%), dalam kategori sedang ada sebanyak 76 orang (93,8%) dan yang berada di kategori rendah ada sebanyak 0 subjek (0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *work-life balance* dalam kategori sedang.

Sedangkan untuk hasil kategorisasi skor *PsyCap* yang dimiliki oleh subjek dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Kategorisasi Skala *PsyCap*

Kategori	Pedoman	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X \geq \mu + 1. \sigma$	$X \geq 36$	64	79%
Sedang	$(\mu - 1. \sigma) \leq X < (\mu + 1. \sigma)$	$24 \leq X < 36$	17	21%
Rendah	$X < \mu - 1. \sigma$	$X < 24$	0	0%
			Total	81
				100%

Keterangan:

X = Skor Subjek

μ = Mean atau Rerata Hipotetik

σ = Standar Deviasi Hipotetik

N = Jumlah Subjek

Berdasarkan hasil kategorisasi data *PsyCap* menunjukkan bahwa dari 81 subjek, subjek yang berada di dalam kategori tinggi ada sebanyak 64 subjek (79%), dalam kategori sedang ada sebanyak 17 orang (21%) dan yang berada di kategori rendah ada sebanyak 0 subjek (0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *PsyCap* dalam kategori tinggi.

Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi untuk menguji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik regresi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment*. Dalam melakukan perhitungan peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 27.

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam sebuah variabel atau residual (error) dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak. Prayitno (2012) menekankan bahwa uji normalitas diperlukan untuk memastikan validitas penggunaan teknik analisis statistik parametrik. Jika asumsi normalitas tidak terpenuhi, maka hasil analisis mungkin tidak akurat, sehingga analisis alternatif, seperti uji non-parametrik, perlu dipertimbangkan. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov test (KS-Z)*, Kaidah yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi ($p > 0,050$) maka sebaran data mengikuti distribusi normal. Apabila nilai signifikansi ($p \leq 0,050$) maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal (Azwar, 2016). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogrov Smirnov Z</i>	<i>p</i>	Keterangan
<i>Work-life Balance</i>	0,094	0,071	Normal
<i>Psychological Capital</i>	0,097	0,060	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada masing-masing variabel didapatkan hasil yaitu nilai KS-Z variabel *work-life balance* sebesar 0,094 dan nilai p sebesar 0,071 ($p > 0,050$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki sebaran data yang normal. Lalu nilai KS-Z variabel *PsyCap* sebesar 0,097 dan nilai p sebesar 0,060 ($p > 0,050$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *PsyCap* memiliki sebaran data yang normal.

Asumsi linearitas menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linier, hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen harus linier (Azwar, 2016). Ketentuan umum untuk menentukan linieritas variabel penelitian adalah bila signifikansi ($p < 0,050$) maka dikatakan bahwa dua variabel memiliki hubungan yang linier. Apabila nilai signifikansi

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN PT PLN
(PERSERO)
UP3 YOGYAKARTA

($p \geq 0,050$) maka dikatakan bahwa dua variabel tidak memiliki hubungan yang linier (Prayitno, 2014). Hasil uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel Y	Variabel X	F	p	Keterangan
<i>Work-life Balance</i>	<i>PsyCap</i>	17,096	< 0,001	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas pada masing-masing variabel yang nampak pada tabel di atas, maka diperoleh hasil yaitu variabel *PsyCap* mempunyai nilai F sebesar 17,096 dengan signifikansi pada linieritas (p) sebesar <0,001 ($p < 0,050$), sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel *PsyCap* dengan *work-life balance* terdapat hubungan yang linier.

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* (*pearson correlation*) untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Hadi, 2015). Kaidah dalam analisis *product moment* adalah apabila nilai signifikansi $p < 0,050$ maka dapat diartikan bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $p \geq 0,050$ maka tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil uji korelasi *product moment* pada variabel *Work-life balance* dengan *PsyCap* dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Product Moment (Pearson Correlation)

Variabel	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
<i>Psychological Capital - Work-life Balance</i>	0,425**	<0,001	Terdapat korelasi positif yang signifikan

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis *product moment* (*Pearson Correlation*) diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,425 dengan $p = < 0,001$ ($p < 0,050$) yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work-life balance* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis ada hubungan antara *psychological capital* dengan *work-life balance* pada penelitian ini diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Squared	Keterangan
<i>Psychological Capital - Work-life Balance</i>	0,425**	0,181	Terdapat korelasi positif

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat sumbangan efektif yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2013). Berdasarkan tabel 6 diatas, nilai *R Squared* sebesar 0,181 yang menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel *psychological capital* terhadap *work-life balance* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta adalah

sebesar 18,1%. Sedangkan sisanya 81,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor eksternal dan faktor internal lainnya.

Hipotesis penelitian menyatakan ada hubungan positif antara *PsyCap* dengan *work-life balance* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (*pearsons corellation*) diperoleh hasil signifikansi p sebesar $<0,001$ ($p < 0,050$) artinya terdapat korelasi antara variabel *PsyCap* dengan *work-life balance*. Hubungan ini menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara *PsyCap* dengan *work-life balance* memenuhi tingkat kepercayaan pada hipotesis penelitian dan membuktikan bahwa *PsyCap* memiliki peran penting terhadap *work-life balance* Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh juga nilai koefisien korelasi bernilai positif sebesar 0,425 yang menandakan terdapat hubungan positif antara variabel *PsyCap* dengan *work-life balance* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Korelasi positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *PsyCap* maka semakin tinggi pula *work-life balance* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *PsyCap* maka semakin rendah pula *work-life balance* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *PsyCap* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta yang berada pada kategori tinggi sebesar 79% atau sebanyak 64 orang, kategori sedang sebesar 21% atau sebanyak 17 orang, dan kategori rendah sebesar 0% atau sebanyak 0 orang. Sementara sumbangan efektif (R Square) sebesar 0,181 yang menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel *PsyCap* terhadap *work-life balance* pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta adalah sebesar 18,1% sedangkan 81,9% diprediksi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta memiliki *PsyCap* yang tergolong tinggi. Hal ini dapat teridentifikasi dari aspek-aspek yang terdiri dari harapan (*hope*), efikasi diri (*self efficacy*), resiliensi (*resilience*) dan optimisme (*optimism*) (Luthans, dkk., 2007).

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *PsyCap* menjadi sesuatu yang penting untuk memprediksi tingkat *work-life balance*. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan hal yang penting bagi karyawan untuk menjaga kesehatan mental, emosional, dan fisik, karena dapat meminimalisir terjadinya konflik dalam setiap peran yang dimilikinya. Menurut Clark (2000), agar *work-life balance* dapat terpenuhi, maka perlu dilakukan usaha demi menyeimbangkan waktu antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Maka dari itu, seperti yang disampaikan Hobfoll (2002) dalam teori *Conservation of Resources (COR)* terdapat pendekatan *Personal Resources Allocation (PRA)*, yaitu pendekatan yang berpusat dalam mengerahkan kemampuan diri seseorang agar dapat optimal dalam menjalani setiap perannya. Agar seorang individu dapat dengan efektif menjalani setiap tuntutan peran dan tanggung jawabnya, baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan, maka individu tersebut perlu memiliki *PsyCap* dalam dirinya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Avey, et al (2010), menyebutkan bahwa individu yang memiliki *PsyCap* yang tinggi akan mampu bekerja lebih efektif sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi optimal. Kemampuan individu untuk bekerja secara efektif memungkinkan seseorang untuk menjalankan berbagai tuntutan peran dan tanggung jawab. Hal ini memungkinkan seorang individu untuk berkontribusi secara maksimal baik itu di tempat kerja, dalam keluarga, maupun di masyarakat secara umum. *PsyCap* juga menjadi sumber daya yang digunakan seseorang

untuk untuk mengatasi berbagai tuntutan dalam setiap aspek kehidupannya, bahkan memenuhi tuntutan tersebut dengan baik (Voydanoff, dalam Morganson, 2014).

SARAN

Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan lebih dalam antara faktor-faktor psikologis seperti *psychological capital* dan *work-life balance* pada berbagai sektor industri dan kelompok umur. Peneliti juga dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau dukungan keluarga. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa 18,1% *work-life balance* karyawan dipengaruhi oleh variabel *PsyCap*. Data tersebut menunjukkan masih terdapat 81,9% *work-life balance* pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain yang dapat digali dari penelitian-penelitian selanjutnya. Selain itu, peneliti dapat mempertimbangkan waktu penyebaran kuesioner penelitian dengan melihat kondisi dan kesibukan subjek agar diperoleh data kondisi subjek yang sebenarnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Capital* dan *Work-Life Balance* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen untuk lebih memperhatikan pengembangan *PsyCap* melalui pelatihan dan program kesejahteraan guna meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M., & Palmer, N.F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee wellbeing over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17-28
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Clark, S.C. (2000). Work/Family border theory : a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770
- Fisher, Smith, & Bulger. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Non-Work Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441
- Guest. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information* 2002 41: 255 DOI: 10.1177/0539018402041002005
- Guthrie, Murthy. (2012). Management control of work-life balance. A narrative study of an Australian financial institution. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 2012 doi: 10.1108.14013381211317248
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN PT PLN
(PERSERO)
UP3 YOGYAKARTA

- Izzati, Mulyani. (2019). Psikologi Industri Organisasi. Surabaya: *Penerbit Bintang*
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (Online). <https://kbbi.web.id/karyawan>. Diakses pada tanggal 07 Februari 2025
- Kundnani, Mehta. (2014). Role Of Personality Traits in Balancing Work-Life. *IJMRR/* Volume 4/Issue 7/Article No-3/722-731
- Luthans, Avolio, Avey, Norman. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Leadership Institute Faculty Publications*. 11
- Luthans, Luthans, Luthans. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Management Department Faculty Publications*. 145
- Luthans, Youssef, Avolio. (2007). Psychological Capital: *Developing the Human Competitive Edge*. UK: Oxford University Press. 2007
- Morgansan, L. Litano (2014). Promoting Work–Family Balance Through Positive Psychology: A Practical Review of the Literature. *The Psychologist-Manager Journal* 17(4):221-244
- Nurhabiba. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia*, Vol. 8, No. 2, 277-295
- Peterson, dkk. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Management Department Faculty Publications*
- Prochazka, J., Kacmar, P., Lebedova, T. et al. (2023). The Revised Compound Psychological Capital Scale (CPC-12R): Validity and Cross-Cultural Invariance in an Organizational Context. *International Journal of Mental Health and Addiction*. New York: Springer, 2024, 22 pp. ISSN 1557-1874. <https://doi.org/10.1007/s11469-023-01135-6>
- Rahayu, Putri, Wahyuni (2023). Pengaruh aktualisasi diri dan reward terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (Jrmi)*. Volume 5, Number 1, 2023
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: *Sekretaris Negara Republik Indonesia*
- Sen, Hoja. (2015). Psychological Capital and Work-life Balance: A Study on Police Officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)* Volume 4 (7)
- Sisca, dkk. (2022). Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: *Widina Bhakti Persada Bandung*