

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *Psychological Capital (PsyCap)* dan *Work-Life Balance (WLB)* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. *PsyCap* yang terdiri dari empat dimensi utama yakni harapan (*hope*), efikasi diri (*self-efficacy*), ketahanan (*resilience*), dan optimisme (*optimism*), diperkirakan memiliki peran penting dalam mempengaruhi *work-life balance* karyawan. *Work-life Balance*, yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, menjadi faktor kunci dalam menjaga kepuasan dan kinerja karyawan di tempat kerja. 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 *Pearson* untuk mengidentifikasi hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *PsyCap* dan *Work-life balance*, yang mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat *PsyCap* yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta untuk lebih memperhatikan pengembangan *PsyCap* guna meningkatkan *work-life balance* karyawan.

Kata kunci: *Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta, Psychological Capital, Work-life Balance*

ABSTRACT

This research aims to examine the relationship between Psychological Capital (PsyCap) and Work-Life Balance (WLB) in employees of PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. PsyCap, which consists of four main dimensions, namely hope, self-efficacy, resilience and optimism, is thought to have an important role in influencing employees' work-life balance. Work-life balance, which refers to an individual's ability to manage the demands of work and personal life, is a key factor in maintaining employee satisfaction and performance at work. This research uses a quantitative method with a survey design, where data is collected through questionnaires distributed to 143 employees of PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Data analysis was carried out using the Pearson correlation test to determine the relationship between the two variables. The research results show that there is a significant positive relationship between PsyCap and Work-life Balance, indicating that employees with higher levels of PsyCap tend to have better abilities in managing the balance between work and their personal lives. These findings provide implications for the management of PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta to pay more attention to developing PsyCap to improve employee work-life balance.

Keywords: *Employees of PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta, Psychological Capital, Work-Life Balance*