

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

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. 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.

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.

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*.

Beberapa peneliti menjelaskan mengenai definisi *work-life balance (WLB)*. *Work-life balance* menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Guest (2002) memberikan definisi bahwa

work-life balance merupakan waktu yang cukup untuk memenuhi komitmen baik di rumah maupun di tempat kerja. Kundnani & Mehta (2014) dalam penelitiannya memberikan definisi bahwa *work-life balance* adalah kondisi ketika individu mampu mengatur stabilitas antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya agar tetap berjalan dengan dinamis dan kompetitif baik di tempat kerja maupun di kehidupan rumah, dengan keadaan yang sehat, ceria, dan tidak stres. Sementara dalam penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, et al (2003) mendefinisikan konsep *work-life balance* memiliki tiga komponen, yaitu (1) keseimbangan waktu dimana jumlah waktu yang sama yang dicurahkan untuk pekerjaan dan peran keluarga, (2) keseimbangan keterlibatan dimana tingkat keterlibatan psikologis yang setara dalam peran pekerjaan dan keluarga, dan (3) keseimbangan kepuasan yaitu tingkat kepuasan yang setara terhadap peran pekerjaan dan keluarga.

Pandangan yang diungkapkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengenai *work-life balance (WLB)* memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang dinamika keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Dalam penelitiannya, Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengemukakan empat aspek utama yang diidentifikasi yaitu *Work Interference With Personal Life (WIPL)* atau pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, *Personal Life Interference With Work (PLIW)* atau kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)* atau aspek kehidupan pribadi meningkatkan kualitas pekerjaan, dan *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)* atau pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi, hal ini menunjukkan

bagaimana kehidupan kerja dan pribadi saling memengaruhi dalam berbagai cara, baik secara positif maupun negatif.

Dalam penelitian yang dilakukan Dhas (2015), dijelaskan bahwa *work-life balance (WLB)* memiliki berbagai dampak positif yang signifikan, baik bagi organisasi, perusahaan, maupun karyawan. Dampak tersebut diantaranya adalah memberikan pengaruh pada rekrutmen, menurunkan *turnover intention*, mengurangi ketidakhadiran serta resiko kecelakaan kerja, meningkatkan komitmen kerja dan loyalitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan produktivitas kerja. Pernyataan ini sangat tepat dan sejalan dengan banyak penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara *work-life balance (WLB)* dan peningkatan produktivitas karyawan. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Guthrie, Murthy (2012) yang menekankan bahwa dengan menjaga *work-life balance* memungkinkan karyawan bekerja menuju produktivitas yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan yang sehat secara fisik dan mental akan bekerja lebih produktif, memberikan hasil yang lebih baik, dan lebih berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana, Suryadi, dan Asrunputri (2020) yang memberikan gambaran tentang pentingnya dinamika *work-life balance (WLB)* di kalangan generasi milenial, khususnya di sektor perbankan. Hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa meskipun dimensi-dimensi yang bersifat *enhancement* (peningkatan) memiliki nilai yang tinggi (63,4% dan 54,7%), dan aspek yang bersifat *interference* (gangguan) masih cukup rendah (57,6% dan 54,1%). Hal ini menunjukkan adanya beberapa tantangan dalam

mencapai keseimbangan yang optimal. Hasil penelitian ini sangat relevan dan menggambarkan tantangan besar yang dihadapi oleh generasi milenial, terutama dalam konteks keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Generasi milenial yang menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan masalah pribadi, seperti permasalahan keluarga, keuangan, atau kesehatan mental, sering kali akan membawa beban tersebut ke tempat kerja. Hal ini dapat menyebabkan kualitas pekerjaan menurun, kurangnya fokus pada target dan pekerjaan, motivasi menurun dan ketidakpuasan kerja. Sedangkan karyawan yang terlalu sibuk dengan pekerjaan dan terjebak dalam rutinitas pekerjaan yang padat (misalnya, *meeting* yang terus-menerus, *deadline* yang ketat, atau lembur) dapat merasakan beberapa dampak negatif terhadap kehidupan pribadi seperti berkurangnya waktu terhadap keluarga dan sahabat serta mengorbankan hobi yang dan aktivitas pribadi.

Realita lain yang terjadi berdasarkan data yang bersumber dari PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY (2023) didapatkan data hasil *Employee Engagement Survey (EES)* yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) terhadap seluruh pegawai dengan hasil pada dimensi *Work Conditions (WC)* yaitu kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maupun keluarga (*work-life balance*) karyawan dengan skor *Employee Engagement Index (EEI)* 84,7. Dimana skor ini adalah skor terendah diantara dimensi yang lain, yaitu *Recognition (RC)* dengan skor 85,66 dan *Overall Organization Culture (OC)* dengan skor 87,06. Hal ini menunjukkan masih rendahnya tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan

kehidupan pribadi maupun keluarga (*work-life balance*) pada karyawan PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY.

Mengingat pentingnya *work-life balance* pada karyawan yang akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan maupun organisasi atau perusahaan (Asari, 2022), sehingga peneliti melakukan penelitian di PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta yang beralamat di Jalan Gedong Kuning Nomor 3 Banguntapan Bantul D.I. Yogyakarta dan memiliki 143 karyawan tetap. PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang Industri Energi Listrik yang memiliki tujuan usaha menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai, serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. PT PLN (Persero) memiliki Visi menjadi top 500 *Global Company* dan #1 Pilihan Pelanggan untuk solusi energi. Sedangkan Misi PT PLN (Persero) yaitu (1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, juga berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham. (2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. (3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi. (4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT PLN (Persero) menjadikan AKHLAK sebagai *core values* perusahaan. AKHLAK merupakan nilai-nilai utama yang harus dipegang teguh oleh para pemimpin dan karyawan pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu Amanah, Kompeten,

Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Dalam rangka mendukung Visi Misi perusahaan serta *Core Values* BUMN tersebut, PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta telah menyusun sasaran program budaya pada tahun 2023 yaitu (1) *Safety Culture*. (2) *Customer Experience*. (3) Penghapusan Kemubaziran. (4) *Employee Wellbeing*. dan (5) *Beyond kWh Revenue*. Sebagai langkah implementasi program budaya tersebut khususnya pada program budaya *Employee Wellbeing*, maka PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta melaksanakan *Employee Engagement Survey (EES)* terhadap seluruh pegawai dan didapatkan hasil pada dimensi *Work Conditions (WC)* yaitu kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maupun keluarga (*work-life balance*) karyawan dengan hasil skor *Employee Engagement Index (EEI)* 84,7. Dimana skor ini adalah skor terendah diantara dimensi yang lain, yaitu *Recognition (RC)* dengan skor 85,66 dan *Overall Organization Culture (OC)* dengan skor 87,06. Alasan tersebut yang mendasari peneliti untuk menjadikan karyawan PT (PLN) Persero) UP3 Yogyakarta sebagai subjek penelitian untuk mengukur lebih lanjut terkait tingkat *work-life balance* karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

Selain mendasari data hasil *Employee Engagement Survey (EES)* yang sudah dijelaskan sebelumnya, peneliti melanjutkan penggalan data dengan melakukan observasi. Observasi dilakukan dengan mengetahui perbandingan antara jumlah pelanggan dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta kemudian menganalisisnya dengan teori Robert Karasek mengenai Teori Beban Kerja dan Kontrol. Hal ini untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan otonomi dalam pekerjaan (*job decision*

latitude) memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Hasil observasi tersebut didapatkan jumlah pelanggan yang dimiliki oleh PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta dalam tahun 2024 tercatat sebanyak 2.622.112.061 pelanggan. Sementara jumlah karyawan tetap PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta sejumlah 143 karyawan, dan jumlah karyawan dari *sub holding* maupun tenaga alih daya di lingkungan kerja PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta sejumlah 1139 karyawan yang tersebar di seluruh unit layanan pelanggan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Sementara tingkat pertumbuhan pelanggan di PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta sangat pesat yaitu data tahun 2024 mengalami kenaikan 4,63 % dari data pelanggan 2023. Hal ini menjadi fenomena bahwa analisa beban kerja dengan pengaturan jumlah tenaga kerja atau peningkatan kualitas kerja karyawan yang sebanding dengan pertumbuhan pelanggan adalah hal yang sangat penting untuk menjaga kualitas pelayanan dan kelancaran operasional suatu perusahaan atau institusi, terutama di sektor vital dan berhubungan langsung dengan pelanggan, seperti layanan kelistrikan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil ulasan pada aplikasi *google maps review* yang diakses pada tanggal 07 Februari 2025 didapatkan *rating* 2.2, hal ini memberikan makna bahwa pelayanan yang diberikan oleh PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta kepada pelanggan dirasa masih belum optimal. Realita tersebut menggambarkan masih banyaknya keluhan yang dirasakan pelanggan akibat dari pelayanan yang diberikan. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan otonomi dalam pekerjaan (*job decision latitude*). Sehingga agar seorang tenaga kerja ada dalam

keseimbangan kerja yang optimal, maka perlu ada keseimbangan yang menguntungkan dari faktor-faktor beban kerja, beban tambahan akibat dari lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Mahawati, Yuniwati, Ferina, dkk, 2021 h:2-3).

Pengaturan beban kerja dan peningkatan kualitas kerja karyawan yang sebanding dengan pertumbuhan pelanggan menjadi krusial agar beban kerja tidak terlalu berat pada karyawan yang ada, yang dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan. Jika jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan jumlah pelanggan, atau kualitas kerja karyawan yang tidak optimal maka akan mengganggu karyawan dalam mengatasi berbagai masalah seperti merasa kelebihan beban kerja, kualitas pelayanan yang menurun dan meningkatnya tingkat kelelahan dan stres pada karyawan.

Kualitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa baik karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung lebih sehat, lebih bahagia, lebih termotivasi, dan lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang mengalami ketidakseimbangan, stres, atau *burnout* akan kesulitan menjaga kualitas kerja. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani, Rasto (2021) bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan.

Mendasari hal tersebut, maka *work-life balance* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta perlu ditingkatkan. Untuk mendukung data hasil *Employee Engagement Survey (EES)* yang telah dilakukan sebelumnya oleh PT

PLN (Persero) terhadap seluruh pegawai dengan skor keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maupun keluarga (*work-life balance*) mendapatkan skor terendah dibanding dimensi yang lain, dan berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan terhadap hasil ulasan pada aplikasi *google maps review* PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta dengan *rating* 2.2, maka penulis melanjutkan pengumpulan data melalui wawancara terkait dengan kondisi *work-life balance* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Wawancara dilakukan pada tanggal 6 dan 13 Oktober 2023 kepada empat karyawan, dan pada tanggal 1 & 2 April 2024 peneliti melakukan wawancara kembali kepada enam karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, maka kondisi *work-life balance* kesepuluh subjek dapat digambarkan ke dalam empat aspek utama yaitu *Work Interference With Personal Life/ WIPL*, *Personal Life Interference With Work /PLIW*, *Work Enhancement Of Personal Life / WEPL*, dan *Personal Life Enhancement Of Work/ PLEW* dengan hasil cenderung rendah, dengan penjelasan pada setiap aspek sebagai berikut.

Pada aspek pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi (*Work Interference With Personal Life/ WIPL*) didapatkan hasil enam dari sepuluh responden merasa pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, seperti ketika responden harus tetap bekerja pada hari libur/ cuti bersama, sehingga seringkali tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan rumah atau kegiatan bersama keluarga menjadi tertunda. Hal lain juga terjadi ketika responden beberapa kali diminta untuk menghadiri *meeting* diluar jam kerja, sehingga responden menjadi terlambat tiba di rumah dan sering merasa kelelahan karena pulang cukup larut

malam. Hal lain dialami oleh responden yang seringkali mendapatkan tugas tambahan diluar *jobdesk* utama, sehingga mengharuskan bekerja lembur dan terlambat sampai di rumah. Sementara responden lain merasa beberapa kali mendapat tugas yang mendadak, sehingga seringkali membatalkan acara keluarga yang sudah direncanakan sebelumnya.

Sedangkan pada aspek kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan (*Personal Life Interference With Work /PLIW*) didapatkan hasil tujuh dari sepuluh responden ketika harus menyelesaikan pekerjaan rumah seperti kegiatan ronda malam, keesokan hari datang ke kantor menjadi terlambat karena tidur larut malam. Hal lain dialami oleh responden yang memiliki anak usia balita sehingga sering terlambat tiba di kantor karena harus mengantar sekolah anaknya atau mengurus keperluan keluarganya terlebih dulu. Hal lainnya dialami oleh responden dengan kesibukan di luar pekerjaannya yaitu kuliah sambil bekerja, menyebabkan sering kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaan karena harus menyelesaikan tugas-tugas kuliahnya, beberapa kali ijin dari tempat kerja karena harus menyelesaikan tugas-tugas kuliah pada waktu yang bersamaan dengan waktu bekerja. Responden lainnya juga menyampaikan bahwa ketika harus menyelesaikan urusan keluarga atau pribadi sedangkan waktunya bersamaan dengan pekerjaan kantor, sehingga responden sering kesulitan membagi waktu.

Namun sebaliknya, pada aspek dimana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan pribadi (*Work Enhancement Of Personal Life / WEPL*) yang dialami oleh empat responden yang memiliki beban pekerjaan yang tinggi dengan resiko keselamatan, namun dengan adanya kesadaran, tanggung jawab, harapan,

dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga responden merasa pekerjaannya justru menjadi tantangan dalam meningkatkan kualitas diri dalam bekerja. Responden lain juga merasa tuntutan pekerjaan yang tinggi membuatnya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak menunda-nunda pekerjaan, hal ini berdampak pada kehidupan pribadinya, karena apabila pekerjaan selesai tepat waktu, maka responden dapat meluangkan waktunya untuk melakukan kegiatan pribadinya. Hal lain responden merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi meningkatkan kepercayaan dirinya karena merasa diberi tanggung jawab lebih oleh atasannya dan sejak mendapatkan promosi jabatan, mengaku menjadi lebih berhati-hati dan bertanggung jawab sehingga hal ini berpengaruh terhadap kehidupan pribadinya karena melakukan pekerjaan lebih berhati-hati lagi.

Sementara pada aspek kehidupan pribadi meningkatkan kualitas pekerjaan (*Personal Life Enhancement Of Work/ PLEW*) yang dialami oleh tiga responden merasa adanya motivasi yang tinggi dan bentuk tanggung jawab sebagai kepala keluarga, sehingga responden merasa bersyukur dengan pekerjaannya saat ini dan semangat dalam menyelesaikan tugas. Responden lain merasa mendapat dukungan dari keluarganya untuk bekerja, sehingga merasa nyaman dan dapat fokus dalam bekerja karena mendapat dukungan penuh dari keluarga. Pengakuan dari responden lain yaitu mendapat dukungan penuh dari keluarga sehingga bersemangat untuk bekerja bahkan jika harus bekerja diluar jam kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa ditemukan tantangan dalam mencapai *work-life balance* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Hal ini

dibuktikan dengan hasil wawancara yaitu dari sepuluh responden sebagian besar merasa pekerjaan dan kehidupan pribadi belum berjalan seimbang. Oleh karena itu, diharapkan karyawan mampu memiliki *work-life balance* yang tinggi karena sangat penting bagi karyawan untuk dapat menjalankan peran mereka dengan baik dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Seperti yang dijelaskan oleh (Helmle et al. dalam Bataineh 2019), keseimbangan ini membantu karyawan merasa nyaman, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendukung dan mengimplementasikan kebijakan yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, guna menciptakan karyawan yang lebih produktif, bahagia, dan loyal yang akan berdampak positif bagi kinerja karyawan maupun perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soomro et al. (2018) yang menegaskan bahwa *work-life balance* tidak hanya berpengaruh positif pada kinerja karyawan, tetapi juga pada kesuksesan jangka panjang perusahaan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan lebih produktif, lebih termotivasi, dan lebih berkomitmen, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan mendukung kebijakan *work-life balance* yang sehat akan merasakan manfaat jangka panjang dalam bentuk peningkatan kinerja dan hasil organisasi yang lebih baik.

Pernyataan yang disampaikan oleh Darmawan, Silviandari, dan Susilawati (2015) menjelaskan bagaimana individu memiliki berbagai peran dalam hidupnya, baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Ketika tuntutan dari

peran-peran ini saling bertentangan, maka konflik peran bisa terjadi. Konflik peran ini bisa mengganggu kesejahteraan karyawan dan memengaruhi kualitas hidup mereka secara signifikan. Tuntutan beban pekerjaan yang tinggi juga seringkali menyebabkan berbagai masalah bagi karyawan, baik secara fisik, mental, maupun sosial. Salah satunya adalah kesulitan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi karena tuntutan pekerjaan tersebut. Pernyataan dari Nurwahyuni (2019) menunjukkan hubungan yang penting antara beban kerja, *work-life balance (WLB)*, dan kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, disampaikan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap *work-life balance*, yang akan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan betapa pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mendukung kinerja yang optimal.

Nugraha, Adiati (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh dukungan sosial, dimana dukungan sosial yang cukup di tempat kerja sangat berpengaruh dalam menciptakan *work-life balance* yang sehat. Ketika karyawan merasa didukung oleh atasan dan rekan kerja, maka akan lebih mampu mengelola beban pekerjaan dan mengurangi stres, yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kompetitif dan kurangnya dukungan sosial dapat menciptakan tekanan yang berlebihan, mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, dan menurunkan kualitas kehidupan serta kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, penuh

dukungan, dan memfasilitasi keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sehat.

Berdasarkan sejumlah temuan di atas, menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *work-life balance* karyawan seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, adanya konflik peran, dan kurangnya dukungan sosial. Faktor eksternal tersebut akan memengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan yang akan berdampak pada tingkat kepuasan hidup, hubungan interpersonal dan produktivitas karyawan maupun perusahaan.

Selain faktor eksternal, penelitian yang dilakukan oleh Dizenzo (dalam Prakoso, 2018) menyampaikan bahwa pentingnya faktor internal dalam mencapai *work-life balance (WLB)*, di mana faktor karakteristik diri seperti fleksibilitas, dukungan, otonomi, dan rasa aman sangat berperan positif. Karakteristik-karakteristik ini yang berasal dari *employability* (kemampuan individu untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan), dapat memberikan dukungan besar dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor internal seperti karakteristik diri memainkan peran penting dalam menciptakan *work-life balance (WLB)* yang sehat bagi seorang karyawan. Selain itu, karakteristik diri yang memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan dimiliki oleh setiap individu adalah *psychological capital (PsyCap)*. Dimana menurut teori *Conservation of Resources (COR)* yang dijelaskan oleh Hobfoll (dalam Siu, 2013), *psychological capital (PsyCap)* adalah karakteristik personal

yang memungkinkan individu untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan stress yang dihadapinya. *PsyCap* meliputi *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*, yang memungkinkan individu untuk menghadapi tantangan baik di pekerjaan maupun kehidupan pribadi dengan cara yang konstruktif. Karyawan yang memiliki *PsyCap* yang tinggi lebih mampu untuk mengatasi tekanan kerja dan menjaga *work-life balance*. Sedangkan dalam penelitian yang lain, Menurut Schabracq, et al (2003) menyebutkan faktor yang menjadi anteseden dari *work-life balance* yaitu (1) Karakteristik Kepribadian, (2) Karakteristik Keluarga, (3) Karakteristik Pekerjaan dan (4) Sikap. Dalam penelitian yang lain menurut Poulouse, Sudarsan (2014) yang menjadi faktor penentu *work-life balance* adalah (1) faktor individu, (2) faktor organisasi, (3) faktor sosial dan (4) faktor lainnya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan eksternal seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, adanya konflik peran, dan kurangnya dukungan sosial, tetapi juga dipengaruhi faktor internal yaitu kemampuan dan karakteristik diri individu. Kombinasi kedua faktor ini berperan penting dalam menciptakan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat meningkatkan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kinerja individu maupun organisasi.

Dalam upaya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*), faktor internal memainkan peran yang sangat penting. Salah satu faktor internal yang memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan individu untuk mencapai *work-life balance* adalah *PsyCap*. *PsyCap* merujuk pada sejumlah karakteristik psikologis positif yang dapat mendukung individu untuk

mengatasi tantangan dalam kehidupan mereka, termasuk dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan individu yang terdiri dari empat aspek utama yaitu harapan (*hope*), efikasi diri (*self-efficacy*), ketahanan (*resilience*), dan optimisme (*optimism*). Konsep ini dikembangkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). Dalam penelitiannya menjelaskan ketika seorang individu memiliki harapan (*hope*) maka akan memiliki tujuan dan akan terus berjuang dengan tujuan tersebut. Sedangkan pada aspek *self-efficacy* yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu. Pada aspek *resilience* merujuk pada kemampuan seseorang untuk menghadapi, mengatasi dan pulih dari kesulitan, tantangan, masalah atau tekanan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Seorang individu yang memiliki *optimism* maka mampu berusaha untuk berpikir positif dari setiap kejadian yang terjadi baik saat ini maupun masa yang akan datang.

PsyCap adalah salah satu sumber daya personal yang dimiliki individu dan dapat digunakan untuk menangani setiap tuntutan dan stres dalam hidup yang dapat dampak pada tingkat *work-life balance* (Siu, 2013). Dengan meningkatkan *PsyCap*, seorang individu dapat lebih mudah mengatasi tantangan dan stres yang datang dari pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan, tetapi juga mendorong kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Penting bagi organisasi untuk mendukung pengembangan *PsyCap* karyawan, karena ini dapat berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan *work-life balance* karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa *PsyCap* menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan *work-life balance*.

Penelitian Siu (dalam Prakoso, 2018) menunjukkan bahwa *PsyCap* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *work-life balance*. Karyawan dengan tingkat *PsyCap* yang lebih tinggi cenderung lebih mampu mengelola dan memenuhi tuntutan dari berbagai aspek kehidupan mereka, baik itu pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Widyanari, Haryanti (2023) juga mengungkapkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *PsyCap* dan *work-life balance*, terutama pada karyawan generasi milenial. Semakin tinggi *PsyCap*, semakin baik karyawan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Adisti (2022) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *Work-life Balance* dengan *Psychological Capital* pada mahasiswa yang bekerja.

Dengan demikian, agar penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam, maka peneliti memandang perlu membatasi variabel terhadap permasalahan penelitian yang akan diangkat. Oleh sebab itu, peneliti membatasi hanya berkaitan dengan hubungan antara *psychological capital* dan *work-life balance* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta. Dalam hal ini, peneliti menganggap penelitian ini penting dilakukan karena sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Avey, et al (dalam Adisti, 2022), menunjukkan bahwa individu dengan *PsyCap* yang tinggi cenderung lebih efektif dalam bekerja, yang mampu meningkatkan hasil kerja dan kepuasan kerja mereka. Dengan mengelola optimisme, harapan, *resilience*, dan *self-efficacy*, individu lebih mampu untuk menghadapi stres dalam pekerjaan dan masalah pribadi secara seimbang. Dan dengan meningkatkan *work-life balance* dapat memberikan dampak

positif tidak hanya bagi kesejahteraan individu, tetapi juga bagi kualitas pekerjaan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Wicaksana, Suryadi, Asrunputri, 2020). Salah satu dampak utama dari *work-life balance* yang baik adalah peningkatan kualitas kerja karyawan. Ketika karyawan dapat mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka akan merasa lebih fokus, termotivasi, dan tidak mudah merasa kelelahan atau tertekan. Peningkatan *work-life balance* di perusahaan dapat menjadi strategi yang efektif untuk mencapai tujuan jangka panjang, yaitu produktivitas dan kesuksesan organisasi, serta mempertahankan karyawan yang sehat dan termotivasi. Peneliti memilih *Psycap* sebagai faktor yang memengaruhi *work-life balance* karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta mendasari data wawancara yang didapatkan dari *Team Leader* Keuangan Umum dan Administrasi sebagai perwakilan Sumber Daya Manusia (SDM) PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta, disampaikan bahwa saat ini hal yang sudah dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan keluarga maupun pribadi (*work-life balance*) karyawan baru pada batasan memperhatikan faktor eksternal seperti memperbanyak fasilitas olahraga, kegiatan *employee gathering*, dan kegiatan olahraga secara rutin, sementara pada faktor internal belum dilakukan. Hal ini yang menjadi dasar peneliti memilih *PsyCap* sebagai salah satu karakteristik diri yang dimiliki setiap individu yang dapat meningkatkan *work-life balance* karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital (PsyCap)* dan *work-life balance (WLB)* pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai pembahasan konsep *PsyCap* dalam pengaruhnya terhadap *work-life balance* yang dimiliki karyawan.

b. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis adalah memberikan pemahaman kepada karyawan dan perusahaan:

1) Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat membantu karyawan untuk memahami pentingnya *PsyCap* dalam meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan memahami cara-cara untuk meningkatkan *PsyCap*, karyawan dapat lebih mudah mengatasi stres dan tantangan di tempat kerja. Dengan tingkat *PsyCap* yang tinggi, karyawan cenderung lebih resilien, optimis, dan mampu mengelola konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

dengan lebih baik. Ini dapat mengurangi tingkat *burnout* dan stress yang sering dialami oleh karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memperhatikan *PsyCap* dan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang seimbang dalam hidupnya lebih fokus, termotivasi, dan siap memberikan yang terbaik di tempat kerja. Karyawan yang merasa keseimbangan kerja-hidup mereka terjaga cenderung lebih loyal dan komitmen terhadap perusahaan. Ini dapat mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja dalam organisasi.

3) Manfaat bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Hasil penelitian dapat memberikan wawasan bagi manajer SDM dalam merancang kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Ini bisa mencakup fleksibilitas kerja, dukungan sosial, atau program pengembangan *PsyCap* bagi karyawan. Penelitian ini memberi informasi tentang bagaimana perusahaan dapat mengembangkan aspek *PsyCap* pada karyawan mereka melalui pelatihan atau kegiatan lain yang mendukung penguatan optimisme, harapan, *self-efficacy*, dan *resilience*, yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan *work-life balance*.

4) Manfaat bagi Peneliti dan Akademisi:

Penelitian ini berkontribusi pada literatur yang ada mengenai *psychological capital* dan *work-life balance*. Dengan menambah pemahaman mengenai hubungan antara kedua konsep ini, penelitian ini membuka jalan bagi penelitian lebih lanjut tentang bagaimana organisasi dapat mendukung kesejahteraan karyawan melalui pengembangan *PsyCap*. Peneliti dapat mengembangkan teori atau model baru terkait dengan *PsyCap* dan *work-life balance*, yang bisa digunakan untuk penelitian lebih lanjut atau penerapan praktik di dunia kerja.