

HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN UTAMA BEA DAN CUKAI TIPE C SOEKARNO-HATTA

Maritza Andini Ekaputri¹, Dian Ratna Sawitri¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

Email: maritzaandinie@students.undip.ac.id

ABSTRAK

Salah satu unsur yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* pada pekerja adalah *work-life balance*. Seseorang yang pekerjaannya dengan kehidupannya tidak seimbang akan membuat seseorang rentan stress sehingga berdampak ke *psychological well-being* yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being* pada pegawai Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe C Soekarno-Hatta. Hipotesis penelitian adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being*. Populasi penelitian berjumlah 452 pegawai, dan sampel penelitian sebanyak 212 pegawai (9,9% perempuan; M usia = 36 tahun; SD usia = 8,69 tahun) yang diperoleh dengan *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Psychological Well-Being* (42 item valid, $\alpha = 0,948$) dan Skala *Work-Life Balance* (34 item valid, $\alpha = 0,942$). Analisis data dengan *Spearman's Rho* memberikan gambaran bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being* pada pegawai Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe C Soekarno-Hatta, yang ditunjukkan dengan $r_s = 0,713$ dan ($p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi *work-life balance*, maka semakin tinggi *psychological well-being*.

Kata kunci: *psychological well-being*, *work-life balance*, pegawai

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN SOEKARNO-HATTA TYPE C CUSTOMS AND EXCISE MAIN SERVICE OFFICE EMPLOYEES

Maritza Andini Ekaputri¹, Dian Ratna Sawitri¹

¹Faculty of Psychology, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

Email: maritzaandinie@students.undip.ac.id

ABSTRACT

One of the elements that can influence the psychological well-being of workers is work-life balance. Someone whose work and life are not balanced will make them vulnerable to stress, thus affecting their psychological well-being. This study aims to determine the relationship between work-life balance and psychological well-being in employees of the Main Office of Customs and Excise Type C Soekarno-Hatta. The research hypothesis is that there is a significant positive relationship between work-life balance and psychological well-being. The research population consisted of 452 employees, with a research sample of 212 employees (9.9% female; Mean age = 36 years; SD age = 8.69 years) obtained through purposive sampling. The measurement tools used in this study were Psychological Well-Being Scale (42 valid items, $\alpha = 0.948$) and Work-Life Balance Scale (34 valid items, $\alpha = 0.942$). Data analysis using Spearman's Rho showed that there is a significant positive relationship between work-life balance and psychological well-being in employees of the Main Office of Customs and Excise Type C Soekarno-Hatta, indicated by $r_s = 0.713$ and ($p < 0.05$). This means that the higher the work-life balance, the higher the psychological well-being.

Keywords: psychological well-being, work-life balance, employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia memiliki kebutuhan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia dapat memperoleh buah karya dari tugas yang dilaksanakannya sehingga dengan bekerja buah karya tersebut dapat dinikmati oleh manusia lainnya. Menurut Arifudin (dalam Putri, 2021), manusia memiliki beragam kebutuhan dalam hidupnya seperti sandang, pangan, papan, serta kebutuhan-kebutuhan lainnya sehingga manusia harus bekerja agar kebutuhannya terpenuhi. Kegiatan yang dilakukan manusia dalam bekerja terkait dengan aktivitas sosial dan menghasilkan sesuatu guna mencukupi kebutuhan hidupnya, misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, dan tempat tinggal untuk memenuhi kesejahteraan hidup.

Kesejahteraan hidup pada manusia terdiri dari kesejahteraan secara fisik, materi, dan spiritual, serta mengangkat harkat sosial dalam bermasyarakat dan memperoleh finansial yang cukup untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Menurut Almigo (dalam Putra & Sriathi, 2019), lingkungan kerja yang baik serta kompensasi yang sepadan menjadi salah satu faktor yang membantu meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja sehingga kondisi ideal tersebut akan menimalisir stress kerja dan karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

Terkadang dalam pekerjaan terdapat jam kerja yang berat dan panjang dikarenakan tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan berkembang. Untuk memenuhi tuntutan permintaan yang terus berkembang, setiap orang diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu cepat sehingga jam kerja lembur yang berlangsung hingga dini hari sudah ternormalisasi hingga saat ini. Berdasarkan hasil studi penelitian yang menganalisis 13 tahun catatan pekerjaan di Amerika Serikat (dalam P2PTM Kemenkes RI, 2018), ditemukan bahwa risiko cedera dan tingkat stress 61% lebih tinggi pada pekerja dengan jadwal lembur dibanding dengan pekerja tanpa jam lembur. Oleh karena itu, individu memerlukan kemampuan untuk mengelola keselarasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Menurut Seligman (dalam Suwahyu, 2021), kondisi keselarasan antara pekerjaan dengan kehidupan (*work-life balance*) dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang sehingga berdasarkan paparan yang telah disampaikan dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu unsur yang dapat meningkatkan kadar kualitas hidup seseorang adalah *work-life balance*.

Menurut Wheatley (dalam Saraswati & Lie, 2020), *work-life balance* merupakan kemampuan setiap individu, tanpa memandang latar belakang usia atau pun jenis kelamin, dalam menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan dan rumah tangga maupun kehidupan pribadinya dengan seimbang dan efektif. Noon dan Blyton (dalam Singh & Koradia, 2017) mendefinisikan *work-life balance* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mencapai keberhasilan pekerjaan dan kehidupan non pekerjaan bahwa terdapat kesesuaian dalam aktivitas pekerjaan dan non pekerjaan sehingga dapat meningkatkan perkembangan individu

yang sesuai dengan prioritas hidupnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan keselarasan dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada individu agar ia dapat berkembang dalam memenuhi prioritas hidupnya.

Hal tersebut sejalan dengan definisi dari Valcour (dalam Wohrmann dkk., 2021) bahwa *work-life balance* merupakan sebuah evaluasi emosional dan kognitif individu terhadap kepuasan mereka dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mereka miliki. *Work-life balance* dicirikan sebagai tingkat kontribusi dan kesesuaian antara berbagai pekerjaan dalam kehidupan individu. Kesejahteraan psikologis yang baik pada seseorang di tempat kerja didukung oleh kepribadian yang positif, dukungan sosial, dan kontrol pekerjaan dengan waktu dan tenaga yang dimiliki, sedangkan tingginya tuntutan pekerjaan dan lingkungan yang buruk, baik di tempat kerja atau di dalam kehidupan keluarga serta ketidakseimbangan kehidupan kerja akan menurunkan kualitas kesejahteraan psikologis pada seseorang serta keseimbangan kehidupan kerja yang negatif (Fan & Smith, 2017).

Menurut Clark (dalam Issahaku dkk., 2020), *work-life balance* merupakan konsep yang menjelaskan bahwa individu merasa puas dan memiliki fungsi yang baik dalam pekerjaannya dan kehidupan pribadinya tanpa adanya konflik dalam multiperan tersebut. Menurut Tavassoli (dalam Grahani dkk., 2021), beberapa faktor penyebab rendahnya *work-life balance* karena adanya permasalahan internal di tempat kerja yaitu terjadinya konflik interpersonal dengan rekan kerja, durasi kerja yang berlebihan, jadwal kerja kaku, konflik yang terjadi di dalam keluarga serta berbagai tuntutan yang harus dipenuhi dalam perannya di pekerjaan dan di

keluarga. Hal itu memerlukan waktu dan dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis individu dan kesehatan mental, sehingga aktivitas dan kompleksitas tugas di tempat kerja memberikan pengaruh pada kemampuan kontrol individu sehingga dapat merasakan persepsi dan emosi mengenai pekerjaannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan akan mempengaruhi *psychological well-being* pada seorang pekerja.

Annisa dan Zulkarnain (2013) mengemukakan bahwa *psychological well-being* yang baik pada individu akan membantu individu tersebut dalam memenuhi kewajibannya yang akan membantu individu untuk mendapatkan buah hasil yang optimal dan juga memiliki hubungan interpersonal yang baik sehingga kesejahteraan pada pekerja berdampak baik pada komitmen dan kesuksesan seorang pekerja. Pekerja dengan *psychological well-being* yang baik cenderung lebih tanggap dan responsif, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, melaksanakan pekerjaan dengan efisien dan optimal, dan memiliki jam kerja yang lebih lama di kantor.

Hal tersebut dijelaskan sesuai dengan pernyataan oleh Ryan dan Deci (dalam Fotiadis dkk., 2019), bahwa *psychological well-being* terkait dengan fungsi psikologis yang optimal. Widikusyanto (dalam Selviyan, 2019) juga mengemukakan bahwa salah satu faktor kedisiplinan pegawai dalam pekerjaan adalah budaya instansi/organisasi/perusahaan di tempat seseorang tersebut bekerja. Ketika individu bekerja dalam lingkungan yang dirasa kurang menyenangkan bagi individu tersebut, potensi kinerja serta kesejahteraan psikologis individu berpeluang terganggu. Menurut Ryff dan Keyes (dalam Blasco-Belled & Alsinet,

2022), *psychological well-being* merupakan terpenuhinya keadaan psikis individu pada beberapa aspek yang bekerja dengan baik, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan terhadap lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi sehingga individu terdorong untuk menggali potensi pada dirinya secara keseluruhan dan individu akan terdorong untuk memperbaiki hidupnya.

Salah satu unsur yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* pada pekerja adalah *work-life balance*. Hasil penelitian Septina dan Soeharto (2023) yang memprediksi variabel *psychological well-being* dari variabel *work-life balance* dan variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki kontribusi sebesar 50,5% terhadap *psychological well-being*, sedangkan prediktor kepuasan kerja memiliki kontribusi lebih kecil, yaitu sebesar 38% sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa prediktor *work-life balance* memiliki peranan yang cukup besar guna mengarahkan seseorang untuk memiliki *psychological well-being* yang tinggi. Seseorang yang tidak mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan rentan mengalami stres sehingga berdampak ke *psychological well-being* yang ia miliki. *Work-life balance* merupakan salah satu unsur penting guna mendorong *psychological well-being* (Saraswati & Lie, 2020). De Cieri dkk. (dalam Fotiadis dkk., 2019) mengungkapkan bahwa kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas kehidupan pribadi akan membantu karyawan meningkatkan kualitas *psychological well-being* seseorang. Oleh karena itu, Moore (dalam Fotiadis dkk., 2019) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas *psychological well-being*

dengan keseimbangan pekerjaan dengan aktivitas pribadi, maka diperlukan otonomi pada karyawan untuk menikmati hidup sepenuhnya di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Accenture (dalam Dirfa & Prasetya, 2019) menunjukkan bahwa dalam 31 negara terdapat 3900 karyawan yang dimana dari hasil tersebut mengungkapkan bahwa Indonesia masuk ke dalam golongan negara yang memiliki kadar kepuasan dan kebahagiaan karyawan yang tergolong rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan hanya adanya 18% dari 100 karyawan Indonesia yang mengungkapkan bahwa mereka puas dan bahagia di tempat kerja. Terdapat dua hal yang membuat karyawan tersebut tidak puas dan tidak merasa bahagia di tempat kerja, sebagaimana ditemukan dalam penelitian Accenture (dalam Dirfa & Prasetya, 2018), yaitu pengembangan karir serta keselarasan pekerjaan dengan kehidupan (*work-life balance*). Dimenas dkk. (dalam Saraswati & Lie, 2020) mengemukakan bahwa faktor kepribadian (internal), kepuasan pernikahan, kondisi kesehatan, pekerjaan, lingkungan kerja, dan serta kepuasan pada pekerjaan tersebut dapat mempengaruhi *psychological well-being* sehingga *psychological well-being* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dimensi kehidupan seseorang. Ryff dan Singer (dalam Dirfa & Prasetya, 2019) juga mengungkapkan bahwa kebahagiaan pada seseorang tidak secara langsung berkaitan dengan *psychological well-being*, namun hal tersebut merupakan konsekuensi yang diperoleh jika individu menjalani kehidupannya dengan baik sehingga semakin minim kadar kepuasan dan kebahagiaan seseorang di tempat kerja, maka tingkat *psychological*

well-being juga akan menurun dan hal ini dapat menggaris bawahi permasalahan pada *psychological well-being*.

Terdapat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2023) yang membahas variabel mengenai *work-life balance* sebagai variabel prediktor yang menunjukkan hasil signifikansinya terhadap *psychological well-being* sebagai variabel kriteria sebesar 22,1%. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* tidak terlalu menunjukkan peran kuat dalam menunjang *psychological well-being* pada seseorang. Namun, Borland (dalam Perkasa, 2021) mengemukakan bahwa manusia dengan jam kerja berlebihan dan tidak seimbang dengan kehidupan akan memicu peningkatan hormon kortisol yang memicu stress sehingga berdampak bagi kondisi psikologis. Lewis dkk. (2018) mengungkapkan bahwa meskipun *work-life balance* merupakan konstruksi sosial yang berasal dari Barat yang terindustrialisasi dan semakin banyak digunakan dalam penelitian dalam lingkup yang beragam, tetapi relevansi dari wacana *work-life balance* dalam lingkup sosial dan budaya yang lebih luas masih dipertanyakan sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai *work-life balance* kepada pekerja di instansi ataupun perusahaan yang berbeda dan budaya yang berbeda.

Pada subjek penelitian ini, subjek yang dipilih adalah pegawai kantor Bea Cukai Soekarno Hatta tipe C. Salah satu pegawai yang menjadi narasumber pertama dengan jabatan sebagai Kepala Seksi Bimbingan dan Kepatuhan dengan inisial A menjelaskan bahwa kantor pelayanan utama dalam Bea Cukai ini terdiri dari 3 tipe yang berupa tipe A, B, dan C. Pelayanan dalam bidang Kepabeanan dan Cukai tipe A, B, dan C ini merupakan bentuk layanan yang bersifat teknis berupa layanan

importasi (pemasukan barang dari luar negeri: pengimporan), layanan ekspor (mengeluarkan barang dari daerah pabean Indonesia ke daerah pabean lain), layanan fasilitas kepabeanan (pembebasan fasilitas pertambangan, kepentingan industri, kepentingan pemerintah, pengelolaan fasilitas kemudahan impor ke tujuan ekspor, pengelolaan fasilitas penangguhan, pengelolaan kawasan bebas, pengelolaan kawasan ekonomi khusus), dan layanan cukai (penetapan tarif cukai hasil tembakau, perizinan pengusaha barang kena cukai, pemberitahuan barang kena cukai selesai dibuat, pengembalian cukai, fasilitas cukai, pelunasan cukai, pembayaran cukai, dan pemasukan, penimbunan, pengangkutan, serta pengeluaran barang kena cukai).

Berdasarkan hasil penggalian informasi yang diperoleh melalui pegawai Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe C Soekarno-Hatta ini, perbedaan tipe A, B, dan C tersebut hanya diklasifikasikan berdasarkan kompleksitas layanan dan kebutuhan jumlah sumber daya manusia yang dimana A, B, dan C tersebut bersistem dari kompleksitas layanan terbesar dan kebutuhan jumlah sumber daya manusia terbesar pada tipe A hingga yang terkecil pada tipe C walaupun tidak terdapat perbedaan mendasar dalam fungsi maupun bentuk layanan yang diberikan. Selain itu, terdapat sistem mutasi pegawai sehingga pegawai yang awalnya ditempatkan pada tipe A, sewaktu-waktu dapat dipindah tugaskan ke tipe B maupun tipe C dan begitu pun sebaliknya sehingga jumlah pegawai dapat berkurang atau pun bertambah. Hasil dari penggalian informasi juga menjelaskan bahwa pelaksanaan mutasi pegawai Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai di Tipe C Soekarno-Hatta ini didasari oleh pertimbangan kebutuhan organisasi karena

dilaporkan bahwa tipe A dan tipe B juga membutuhkan jumlah pegawai yang lebih banyak sehingga hal ini berdampak pada jumlah pegawai pada tipe C ini yang menjadi berkurang.

Terdapat satu permasalahan pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Soekarno-Hatta tipe C ini, yaitu kurangnya jumlah sumber daya manusia dari standar ideal pegawai yang disebabkan oleh sistem mutasi pegawai sehingga sering terjadi lembur dan hal ini terkait dengan kondisi *work-life balance* para pegawai tersebut. Kantor Pelayanan Utama Tipe C Soekarno-Hatta ini membawahi kantor bantu pelayanan dan pengawasan Bea dan Cukai dan berlokasi di bandar udara serta memiliki tiga bagian utama, yaitu pengawasan, pelayanan, dan *supporting* yang dimana pada ketiga bagian utama tersebut terdapat bidang umum, bidang penindakan dan penyidikan, bidang pelayanan dan fasilitas pabean dan cukai, bidang perbendaharaan dan keberatan, bidang jabatan fungsional dan kepatuhan internal serta layanan informasi.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada narasumber pertama, dengan inisial A, yang merupakan Kepala Seksi Bimbingan dan Kepatuhan di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe C Soekarno-Hatta menunjukkan bahwa salah satu hal yang dapat menjadi urgensi penelitian mengenai *work-life balance* pada kantor ini karena adanya pekerjaan yang harus selesai di luar jam kerja dan terkadang tetap masuk kerja saat Sabtu dan Minggu sehingga waktu untuk menghabiskan waktu bersama keluarga menjadi berkurang. Terdapat beberapa kali waktu lembur seperti memberikan layanan asistensi pengguna jasa, mendokumentasikan kegiatan kantor, dan juga *stand by* di kantor untuk melaksanakan piket. Kegiatan-kegiatan tersebut

juga sering terjadi mendadak saat *weekend* sehingga menyita waktu bersantai dengan keluarga. Selain itu, tantangan maupun *pressure* yang beliau hadapi adalah selalu menghadapi keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa atas persepsi mereka terhadap kualitas pelayanan bea dan cukai sehingga membutuhkan kesabaran ekstra dan kecermatan dalam analisa sehingga hal tersebut seringkali menguras energi, baik fisik maupun psikis.

Wawancara terhadap narasumber kedua dilakukan kepada N, yang merupakan Kepala Subbagian Sumber Daya Manusia di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe C Soekarno-Hatta, memberikan gambaran bahwa terdapat dasar permasalahan pada tipe C karena tekanan pekerjaan yang begitu besar pada pemeriksaan barang impor di bandar udara terbesar di Indonesia, khususnya bandar udara Soekarno-Hatta ini, tetapi jumlah SDM masih kurang dari standar yang ditentukan sehingga sering terjadi lembur. Data yang diperoleh dari instansi pun tercatat bahwa pada periode Desember 2022 di Bea Cukai Soekarno-Hatta sebanyak 815 catatan lembur pada sebagian besar pegawai. Berdasarkan data rekapitulasi kebutuhan pegawai Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe C Soekarno-Hatta periode 2022-2023 saat ini yang diperoleh secara langsung melalui beliau, dinyatakan jumlah ideal pegawai yang dibutuhkan sebanyak 740, sedangkan jumlah pegawai di Bea Cukai Tipe C Soekarno-Hatta saat ini kurang dari 700. Sejauh ini, beliau juga sudah beberapa kali mendapat keluhan dari beberapa pegawai terkait kelelahan yang mereka alami, seperti merasa stress dengan tekanan pekerjaan yang mereka hadapi yang dimana hal tersebut menjadi salah satu faktor psikososial bagi *psychological well-being* seseorang (Schutte, 2014).

Wawancara terhadap C, yang merupakan narasumber ketiga dengan jabatan sebagai Kepala Seksi Fasilitas Pabean dan Cukai I di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe C Soekarno-Hatta, menunjukkan bahwa jam kerja dan *pressure* yang dihadapi di pekerjaan ini cukup tinggi dengan kuantitas pekerjaan yang melebihi jam kerja, sehingga harus melanjutkan pekerjaan di rumah terkait beberapa sisa pekerjaan kantor yang masih tertunda dan hal tersebut dapat terjadi sebanyak 2-3 kali dalam seminggu, bahkan seringkali terjadi pemberian tugas mendadak di luar jam kerja dan setiap pekerjaan tersebut harus selalu berkoordinasi dan melibatkan pihak lain yang juga menjadi tantangan dalam pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa teori dan konsep serta hasil penelitian sebelumnya yang diuraikan oleh berbagai tokoh yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* mengarahkan *psychological well-being* seseorang ke arah yang lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mariyanti dkk. (2022) memberikan gambaran bahwa 62,7% individu yang bekerja dengan peran ganda (berstatus sudah menikah) memiliki *work-life balance* yang cenderung rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dkk. (2022) juga menunjukkan bahwa jenis kelamin, usia, jam kerja, gaji, dan status pernikahan menjadi faktor yang menentukan tingkat *work-life balance* seseorang sehingga pemilihan karakteristik dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai dengan peran ganda (berstatus sudah menikah) dengan tetap mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti usia, jenis kelamin, dan lama usia bekerja. Menurut Welch (dalam Hasibuan, 2018), usia bekerja seseorang perlu diperhatikan sebagai bentuk loyalitas di tempat kerja tersebut dan seseorang membutuhkan waktu minimal tiga tahun sebagai acuan untuk langkah karier

kedepannya sehingga pemilihan karakteristik subjek penelitian ini adalah pegawai dengan usia kerja minimal tiga tahun.

Penelitian terdahulu yang menguji keterhubungan antara *work-life balance* serta *psychological well-being* telah dilakukan dengan metode kuantitatif pada dalam penelitian Mardlotillah dan Fahmawati (2023) dengan subjek karyawan perusahaan swasta, penelitian Zarah (2020) dengan subjek karyawan BUMN, penelitian Pratiwi (2020) dengan subjek karyawan PT. BPR BKK Kebumen dan penelitian Dirfa dan Prasetya (2019) dengan subjek dosen perguruan tinggi di Salatiga yang sudah menikah. Berdasarkan uraian penelitian keterhubungan *work-life balance* serta *psychological well-being* tersebut, hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* serta *psychological well-being*.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menguji keterhubungan dua variabel tersebut pada pegawai di instansi pemerintahan salah satu bagian kementerian keuangan, yaitu Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe C Soekarno-Hatta dengan mempertimbangkan kondisi keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan dalam pekerjaan di instansi pemerintahan yang kemudian mendasari urgensi dilakukannya penelitian ini karena terdapatnya tekanan pekerjaan yang cukup besar dengan jumlah sumber daya manusia yang belum mencapai standar ideal jumlah pegawai minimum, banyaknya catatan lembur dengan adanya aktivitas kerja yang di luar jam kerja sehingga tantangan bagi pegawai cukup besar dengan tekanan pekerjaan yang begitu banyak, terdapatnya keluhan dari pegawai terkait kelelahan secara yang mereka alami saat menyelesaikan pekerjaan, serta belum

terdapatnya penelitian terdahulu yang mengangkat kedua variabel serupa dengan subjek yang bekerja di instansi pemerintahan, khususnya Kementerian Keuangan bagian Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus menguji hubungan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being* pada pegawai kantor pelayanan utama Bea dan cukai tipe C Soekarno-Hatta.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being* pada pegawai kantor pelayanan utama Bea dan Cukai tipe C Soekarno-Hatta?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being* pada pegawai kantor pelayanan utama Bea dan Cukai tipe C Soekarno-Hatta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan psikologi dan memperkaya literatur, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi subjek penelitian mengenai kaitan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being*.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe C Soekarno Hatta mengenai kaitan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being*, sehingga dapat dijadikan salah satu referensi ketika akan menjalankan tindak lanjut atau intervensi untuk meningkatkan *psychological well-being* pada subjek penelitian.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian mengenai korelasi antara *work-life balance* dengan *psychological well-being*.