

HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA KARYAWAN DI PT SUPREME ENERGY

Nabilah Larashati¹, Novi Qonitatin¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

nabilahlaras@gmail.com

ABSTRAK

Bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga memungkinkan individu dalam mengembangkan keterampilan dan meraih pencapaian hidup. Lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri dapat meningkatkan *subjective well-being*, yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. *Work-life balance* adalah salah satu kunci untuk memiliki *subjective well-being*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being* pada karyawan di PT Supreme Energy. Sampel penelitian ini terdiri dari 129 orang karyawan PT Supreme Energy (perempuan = 28, laki-laki = 101, $M_{\text{usia}} = 39$ tahun) yang berlokasi di Jakarta, Muara Laboh, dan Rantau Dedap yang diperoleh melalui *convenient sampling*. Skala *Work-Life Balance* milik Gunawan dkk. (2019) (17 aitem $\alpha = 0,887$) dan *Subjective Well-Being* (22 aitem $\alpha = 0,920$) digunakan dalam penelitian ini. Analisis *Spearman's Rho* digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being* pada karyawan di PT Supreme Energy ($r_{xy} = 0,706$; $p = 0,000$). Artinya, semakin tinggi tingkat *work-life balance*, maka semakin tinggi juga *subjective well-being* karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *work-life balance*, maka semakin rendah juga *subjective well-being* karyawan.

Kata kunci: *work-life balance*, *subjective well-being*, karyawan

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND SUBJECTIVE WELL-BEING AMONG EMPLOYEES AT PT SUPREME ENERGY

Nabilah Larashati¹, Novi Qonitatin¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

nabilahlaras@gmail.com

ABSTRACT

Working is not only about fulfilling basic needs but also about allowing individuals to develop their skills and achieve life goals. A supportive work environment can enhance subjective well-being, benefiting both employees and the company itself. Work-life balance is one of the keys to subjective well-being. This study aims to investigate the relationship between work-life balance and subjective well-being among employees at PT Supreme Energy. The sample consisted of 129 employees from PT Supreme Energy (28 women, 101 men, $M_{\text{age}} = 39$ years) located in Jakarta, Muara Laboh, and Rantau Dedap, obtained through convenient sampling. The Work-Life Balance scale by Gunawan et al. (2019) (17 items, $\alpha = 0.887$) and the Subjective Well-Being scale (22 items, $\alpha = 0.920$) were used in this study. Spearman's Rho analysis was employed to test the hypothesis. The results indicate a significant positive relationship between work-life balance and subjective well-being among employees at PT Supreme Energy ($r_{xy} = 0.706$; $p = 0.000$). This means that higher levels of work-life balance are associated with higher levels of subjective well-being among employees. Conversely, lower levels of work-life balance are associated with lower levels of subjective well-being.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan aspek yang esensial dari kehidupan yang tidak terpisahkan dari keberadaan manusia. Bekerja tidak hanya sarana untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai sarana untuk memperoleh pertumbuhan pribadi dan penemuan makna hidup (Cavanaugh & Blanchard-Fields, 2019). Melalui pekerjaannya, karyawan dapat mengembangkan keterampilan, memperluas jaringan sosial, dan meraih berbagai pencapaian. Pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan pemenuhan makna hidup ini, pada gilirannya, akan meningkatkan *subjective well-being* karyawan.

Subjective well-being dapat dijelaskan ketika suatu individu sering merasakan emosi positif daripada emosi negatif (Astuti & Nurwidawati, 2023). Ketika seseorang merasakan bahwa hidupnya berharga, mereka akan mengalami emosi yang menyenangkan, merasakan kepuasan hidup yang tinggi, dan memiliki tingkat *mood* negatif yang rendah (Irianto & Suyasa, 2018). Berbeda dengan suasana hati yang bersifat sementara, *subjective well-being* bersifat menetap untuk jangka panjang karena dipengaruhi oleh kepribadian seseorang (Fauziah dkk., 2020).

Subjective well-being pada karyawan dapat berperan pada kinerja karyawan dalam pekerjaannya (Tandiyono, 2020). Bastida, Neira, dan Lacalle-Calderon (2022) menyebutkan bagaimana karyawan yang bahagia lebih baik dalam

melaksanakan tugasnya dibandingkan karyawan yang tidak bahagia. Karyawan dengan *subjective well-being* yang tinggi cenderung produktif dalam bekerja (Isham dkk., 2022; Sharpe & Fard, 2022). Sebaliknya, karyawan yang tidak bahagia akan lebih rentan karena tingkat stres yang tinggi dapat menimbulkan rendahnya *subjective well-being*.

Subjective well-being masih menjadi suatu hal yang penting dimiliki oleh karyawan dalam rangka membantu segala aspek kehidupan seseorang. *Subjective well-being* seseorang dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan (Cintantya & Nurtjahjanti, 2018). Karyawan dengan *subjective well-being* yang tinggi lebih mungkin untuk bekerja sama, membantu rekan kerja, jarang datang terlambat dan tidak absen, serta lebih lama untuk bekerja di perusahaannya. Sementara itu, karyawan yang memiliki tingkat *subjective well-being* yang rendah lebih mungkin mempunyai kinerja yang buruk, merasa tidak puas dengan pekerjaannya, dan mungkin cenderung lebih mudah meninggalkan perusahaannya.

Subjective well-being karyawan akan berkontribusi pada pengembangan individu dan keuntungan organisasi secara keseluruhan (Taheri dkk., 2018). Secara umum, tingginya *subjective well-being* pada karyawan bisa ditandai dengan adanya kondisi psikis maupun fisik yang optimal, hubungan sosial yang dijalin dengan baik, serta lebih produktif dan kreatif di tempat kerjanya (Sahai & Mahapatra, 2020). Penelitian oleh Magnier-Watanabe dkk. (2023) mengungkapkan bahwa karyawan memprioritaskan dan mementingkan beberapa hal dalam mencapai *subjective well-being*, yaitu memiliki pekerjaan yang bermakna, hubungan antar rekan yang baik, pekerjaan dengan budaya yang sama dengannya, lingkungan kerja

yang layak, waktu yang cukup untuk pribadi, dan upah yang sesuai dengan kinerjanya. Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *subjective well-being* karyawan dapat menjadi investasi bagi perusahaan itu sendiri.

Salah satu upaya karyawan dalam mencapai *subjective well-being* adalah dengan mengembangkan *work-life balance*, atau disebut sebagai keseimbangan yang tercipta antara kegiatan pekerjaan dan mendukung pertumbuhan berdasarkan dengan prioritas hidup seseorang (Kalliath & Brough, 2008). Saat ini, *work-life balance* sudah menjadi pembicaraan yang tidak asing di kalangan karyawan. Sebuah survei yang dilakukan oleh Jobstreet dari Seek, mengidentifikasi fenomena “The Great Reconfiguration” yang terjadi karena dua hal, yaitu karyawan semakin memprioritaskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, serta adanya permintaan dari perusahaan untuk memiliki karyawan dengan keahlian teknologi yang mumpuni. Sebanyak 63% karyawan di Indonesia menginginkan pekerjaan yang menawarkan stabilitas serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka, yang menandakan betapa pentingnya *work-life balance* dalam dunia kerja saat ini (Seek, 2023).

Work-life balance tidak hanya membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, tetapi juga memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan dan kepuasan mereka di luar pekerjaan. *Work-life balance* dapat memberikan kontribusi kepada kualitas hidup individu dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian oleh Bataineh (2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki dampak positif yang besar pada kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga mengungkap bahwa tingkat kepuasan

kerja seseorang dipengaruhi oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Susanto dkk., 2022).

Salah satu perusahaan yang beroperasi di sektor energi terbarukan adalah PT Supreme Energy, spesifiknya pada *geothermal* (panas bumi). PT Supreme Energy memiliki lokasi di berbagai daerah, yaitu PLTP Muara Laboh, PLTP Rantau Dedap, dan WKP Rajabasa. Terdapat berbagai jenis bidang pekerjaan yang beragam di PT Supreme Energy, di antaranya adalah *reservoir engineer*, *geologist*, *construction*, *operation maintenance*, *finance and business development*, dan lain-lain.

Sebanyak 72% karyawan PT Supreme Energy ditempatkan langsung pada *site*. Terlepas dari pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja yang sudah dipraktikkan, terdapat 50 kali kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan di PT Supreme Energy Muara Laboh. Roza dkk. (2019) pada penelitiannya menjelaskan bahwa jumlah kecelakaan ringan yang terjadi dari rentang tahun 2012 hingga 2015 secara berturut-turut adalah 13, 24, 6, dan 7. Meskipun angka kecelakaan menurun setelah puncaknya di tahun 2013, hal ini menunjukkan bahwa risiko kecelakaan kerja masih menjadi tantangan di perusahaan ini. Penelitian tersebut juga membahas bagaimana implementasi kesehatan dan keselamatan kerja dapat berdampak pada keamanan lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Penempatan kerja dan kecelakaan yang terjadi dapat membentuk *subjective well-being* tertentu pada karyawan di PT Supreme Energy, di mana tingkat keamanan mereka dipengaruhi oleh seberapa baik perusahaan menerapkan protokol kesehatan dan keselamatan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa keselamatan mereka terjamin,

kesejahteraan akan dialami oleh mereka. Namun, kurangnya pengawasan dan pengetahuan oleh karyawan, dapat menimbulkan potensi risiko adanya kecelakaan kerja yang berpengaruh kepada kesehatan fisik dan mental karyawan (Carvajal-Arango dkk., 2021).

Rani dkk. (2022) menyatakan bahwa kesejahteraan yang dimiliki *construction industry professionals* (termasuk insinyur dan manajer proyek), dapat dipengaruhi oleh 14 faktor, salah satunya adalah *working environment*. Hal ini menandakan bahwa adanya perbedaan lokasi pada tiap karyawan mampu memengaruhi kesejahteraan yang dimiliki mereka.

Karyawan PT Supreme Energy bekerja di tempat proyek untuk jangka waktu tertentu. Mereka memiliki waktu *off-site* dengan kontrak dan kebijakan yang dibuat bersama dengan perusahaan. Karyawan PT Supreme Energy yang ditetapkan di Muara Laboh dan Rantau Dedap memiliki jadwal bekerja selama satu bulan di *site*, dua minggu untuk cuti, dan kembali lagi ke *site* untuk bekerja. Namun, terkadang karyawan lebih banyak untuk menghabiskan waktunya untuk bekerja. Sang dkk. (2004) menemukan bahwa *site manager* yang sudah menikah lebih banyak untuk bertemu dengan rekan kerjanya dibandingkan keluarganya. Tidak hanya itu, karyawan yang komuter memiliki waktu luang yang sedikit (Lorenz, 2017). Hal tersebut dapat berkontribusi pada bagaimana karyawan memandang kehidupannya.

Beberapa penelitian telah memberikan hasil bahwa konstruk *work-life balance* dan *subjective well-being* saling berhubungan (Astuti & Nurwidawati, 2023; Cintantya & Nurtjahjanti, 2018; Suwahyu, 2021), namun sejauh ini belum

terdapat penelitian pada perusahaan yang beroperasi di sektor industri energi, yang memiliki karyawan dengan jenis pekerjaan yang berbeda daripada perusahaan pada umumnya. Berdasarkan penjelasan latar belakang, peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian mengenai korelasi antara *work-life balance* dengan *subjective well-being* pada karyawan di PT Supreme Energy.

B. Rumusan Masalah

Subjective well-being sangat dibutuhkan terutama pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. *Subjective well-being* dapat terbentuk oleh macam-macam faktor, termasuk bagaimana karyawan mengelola keseimbangan antara tuntutan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Oleh karena itu, rumusan masalah yang digunakan pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being* pada karyawan di PT Supreme Energy?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan *subjective well-being* pada karyawan di PT Supreme Energy.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi kepada perkembangan psikologi industri dan organisasi serta psikologi positif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang korelasi variabel *work-life balance* dengan *subjective well-being* pada karyawan.

b. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi tambahan kepada penelitian berikutnya yang berkenaan dengan *work-life balance* dan *subjective well-being* di masa mendatang.