

HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA TBK BO SEMARANG PANDANARAN

Arsi Yulistari¹, Anggun Resdasari Prasetyo¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50725
E-mail: arsi03yls@gmail.com

ABSTRAK

Pekerjaan di sektor perbankan yang memiliki tuntutan, target kinerja, serta beban kerja yang tinggi sering kali memicu stres dan menjadi tantangan bagi kondisi *psychological well-being* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan *Work-Life Balance* dengan *Psychological Well-Being* yang melibatkan 110 karyawan PT Bank Rakyat Indonesia BO Semarang Pandanaran yang dipilih dengan teknik insidental. Instrumen yang digunakan adalah skala *Work-Life Balance* multidimensi (15 aitem; α Demands = 0,936; α Resources = 0,897) dan skala *psychological well-being* unidimensional (24 aitem; α = 0,927). Analisis *Spearman's Rho* menunjukkan: pertama, terdapat hubungan positif dan kuat antara aspek *Demands* dengan *psychological well-being* ($r_s = 0,765$; $p < 0,001$), artinya semakin rendah interferensi pekerjaan-kehidupan pribadi, semakin tinggi *psychological well-being*; kedua, tidak terdapat hubungan signifikan antara aspek *Resources* dengan *psychological well-being* ($r_s = 0,036$; $p = 0,710$). Mayoritas karyawan memiliki *psychological well-being* rendah (63,64%) dan *Demands* rendah (53,64%), namun *Resources* tinggi (50%). Dengan demikian, H₁ diterima dan H₂ ditolak. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan tuntutan (interferensi) merupakan faktor kunci peningkatan *psychological well-being*, sementara sumber daya pendukung saja tidak cukup dalam konteks perbankan.

Kata kunci: *work-life balance*; *psychological well-being*; *demands*; *resources*; karyawan perbankan

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN EMPLOYEES OF PT BANK
RAKYAT INDONESIA TBK BO SEMARANG PANDANARAN**

Arsi Yulistari¹, Anggun Resdasari Prasetyo¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50725
E-mail: arsi03yls@gmail.com

ABSTRACT

Jobs in the banking sector, which come with high demands, performance targets, and heavy workloads, often trigger stress and pose challenges to employees' psychological well-being. This study aims to examine the relationship between Work-Life Balance and Psychological Well-Being involving 110 employees of PT Bank Rakyat Indonesia BO Semarang Pandanaran, selected using incidental sampling technique. The instruments used were a multidimensional Work-Life Balance scale (15 items; α Demands = 0.936; α Resources = 0.897) and a unidimensional Psychological Well-Being scale (24 items; α = 0.927). Spearman's Rho analysis showed: first, there is a strong positive relationship between the Demands aspect and psychological well-being ($r_s = 0.765$; $p < 0.001$), meaning that the lower the work-to-personal-life interference, the higher the psychological well-being; second, there is no significant relationship between the Resources aspect and psychological well-being ($r_s = 0.036$; $p = 0.710$). The majority of employees had low psychological well-being (63.64%) and low Demands (53.64%), but high Resources (50%). Thus, H_1 is accepted and H_2 is rejected. The findings of this study confirm that managing demands (interference) is a key factor in improving psychological well-being, while supportive resources alone are insufficient in the banking context.

Keywords: *work-life balance; psychological well-being; demands; resources; banking employees*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu perusahaan milik negara (BUMN) yang didirikan sejak 16 Desember 1895. BRI merupakan perusahaan perbankan terbesar dan tertua di Indonesia. Dibuktikan dengan *area coverage* yang sangat luas mulai dari sabang sampai marauke. Tidak hanya terpusat pada wilayah kota saja, layanan BRI juga menjangkau masyarakat di wilayah pedesaan. Berdasarkan data dari *website* resmi per Juni tahun 2025 layanan BRI didukung oleh 7.422 *office*. Selain itu, BRI juga tercatat memiliki 1.218.236 agen BRILink, 682.370 merchant, 10.650 ATM, dan 9.007 CRM. Hal tersebut menjadikan BRI mempunyai kesempatan yang lebih besar dari bank lainnya untuk memberikan pelayanan terbaik bagi nasabahnya. Pada penelitian ini, peneliti memilih Bank Rakyat Indonesia *Branch Office* (BO) Semarang Pandanaran beserta kantor unit kerjanya menjadi tempat pengambilan data penelitian, karena berada dekat dengan kawasan *central business distract* (CBD) Kota Semarang yakni Simpang Lima. Hal ini menjadikannya sebagai salah satu *branch office* BRI yang paling aktif dengan volume transaksi harian dan *traffic* nasabah tertinggi.

Meskipun sudah berdiri lebih 130 tahun yang lalu BRI masih tetap eksis, adaptif, dan bertransformasi hingga saat ini. Komitmen transformasi BRI dikenal dengan istilah *BRIvolution*. Istilah ini tidak hanya mencerminkan transformasi yang berfokus pada perubahan sistem atau teknologi saja, melainkan juga mencerminkan adanya perubahan pada model bisnis, perubahan pada struktur organisasi, budaya kerja, yang disertai peningkatan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia.

Bagi perusahaan, aset penting adalah sumber daya manusia atau karyawan. Kontribusi yang diberikan oleh karyawan sangat dibutuhkan untuk mendukung terwujudnya visi serta misi perusahaan (Pahira & Rinaldy, 2018). Maka, perusahaan memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan perhatian yang baik serta menjamin kesejahteraan seluruh karyawannya sebagaimana yang tertera dalam regulasi resmi yang berlaku. Saat ini tidak hanya kesejahteraan dari segi finansial saja yang perlu diperhatikan, namun *Psychological Well-Being* karyawan menjadi tantangan besar yang perlu dijaga serta ditingkatkan oleh perusahaan.

World Health Organization (2001) menjelaskan bahwa, kesehatan mental kondisi dimana individu dapat hidup sejahtera yang ditandai dengan adanya kesadaran akan potensi diri, mampu menangani beban hidup, lebih produktif, serta dapat berkontribusi bagi kelompok atau komunitasnya. Adapun *Psychological Well-Being* digambarkan sebagai situasi kehidupan individu yang dapat menciptakan hidup yang lebih bermakna, memiliki tujuan hidup, serta bertumbuh lebih optimal (Ryff, 1989). Terdapat enam aspek yang bisa menggambarkan *Psychological Well-Being* menurut tokoh Ryff (1989) adalah otonomi, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, penerimaan diri, hubungan dengan individu lain, pertumbuhan pribadi. Sedangkan menurut Gracia dan Alandate (2015) *Psychological Well-Being* adalah kondisi jika seseorang merasa hidupnya lebih bermakna, dapat menerima dirinya, mengendalikan lingkungannya, berkembang, berada di dalam hubungan interpersonal yang positif.

Hasil survei dari *State of the Global Workplace* (2024) yang menyebutkan bahwa pekerja Indonesia memiliki tingkat stres terendah kedua di wilayah ASEAN dengan persentase yakni 15%. Namun berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur pada 5 orang karyawan pada saat mengikuti magang di PT Bank Rakyat Indonesia BO

Semarang Pandanaran, karyawan mengeluhkan permasalahan terkait *Psychological Well-Being* misalnya, dituntut bekerja lembur khususnya ketika memasuki *weekend* hari Sabtu atau Minggu serta ketika tanggal merah hari libur nasional, serta harus memenuhi target kinerja yang tinggi sehingga meningkatkan stres karyawan. Selain itu, menurut Sofiana dkk. (2025) tanggung jawab menumpuk disertai beban kerja tinggi dapat menyebabkan inefisiensi pada kualitas kinerja juga mengurangi kepuasan kerja pada karyawan.

Sejalan dengan hasil survei yang telah dilakukan oleh Kaukus masyarakat peduli kesehatan jiwa yang menjelaskan bahwa terdapat 30% pekerja BUMN di sektor keuangan dan perbankan merasakan stres kerja, sehingga mengalami kelelahan, kurang bersemangat, dan kurang energi dalam bekerja. Selain itu, laporan hasil survei *Health on Demand* tahun 2023 menyebutkan bahwa 45% karyawan di Indonesia pernah bekerja ketika kondisi kesehatan mentalnya tidak baik (Mercer Marsh Benefits, 2023).

Tabel 1.

Penelitian 5-10 Tahun Terakhir

Penelitian Sebelumnya		
Judul	Peneliti	Hasil
<i>Work Life Balance</i> Berpengaruh Pada <i>Psychological Well-Being</i> Pekerja	Maya Dewi Savitri (2024)	Ada pengaruh signifikan (9,2%) keseimbangan kerja kehidupan dengan (PWB) <i>Psychological Well-Being</i> pekerja.
<i>Psychological Well-Being</i> (PWB) Ditinjau Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin	Ramalisa, Winida Marpaung, Yulinda Manurung (2020)	Koefisien korelasi sebesar $r = -0,858$. Perusahaan dirasa perlu mengurangi hal-hal yang dapat memicu rasa tidak nyaman bagi karyawan selama bekerja agar <i>Psychological Well-Being</i> lebih baik pada karyawan kontrak.

Studi Korelasional tentang <i>Work-Life Balance</i> , Religiusitas, dan <i>Psychological Well-Being</i> Wanita Pekerja yang Sudah Menikah dan Belum Menikah	Vishakha Bhalla dan Kamini Tanwar (2024).	Tujuan hidup bagi karyawan perempuan berpengaruh pada <i>Work-Life Balance</i> .
Hubungan antara Work Life Balance dan Kesejahteraan Psikologis: Studi Empiris pada Penumpang Kereta Bawah Tanah yang Bekerja di Sektor Teknologi Informasi	Prasad dkk. (2025)	Terdapat dampak langsung signifikan dari statistik antara stres kerja, Work Life Balance dan kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan penelitian 5-10 tahun terakhir, belum terdapat penelitian yang meneliti variabel *work life balance* dengan *psychological well-being* terutama pada bidang perbankan dan keuangan di Indonesia khususnya di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Hal itulah yang memicu ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian tentang kedua variabel tersebut agar dapat mendapatkan gambaran dinamika psikologis yang muncul di bidang perbankan dan keuangan di Indonesia, lebih spesifiknya pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dalam 5-10 tahun terakhir.

Permasalahan mengenai *Psychological Well-Being* karyawan yang bertugas di bidang perbankan dan keuangan perlu segera diatasi. Penelitian sebelumnya dari Rahim dkk. (2020) menemukan bahwa *Work Life Balance* dapat berdampak secara signifikan terhadap kepuasan karir dan *Psychological Well-Being* karyawan. Selain itu, penelitian lainnya juga menemukan hasil yang sejalan yakni kesejahteraan karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh *Work-Life Balance* (Vyas, 2022). Sejalan dengan penelitian di atas, hasil peninjauan atau survei tahun 2023 yang telah dilaksanakan oleh SEEK, Boston Consulting Group (BCG), dan The Network terhadap 97.324 partisipan di negara Indonesia, Hongkong, Malaysia, Singapura, Thailand, dan Filipina menjelaskan bahwa 43% partisipan menyebutkan bahwa *work-life balance* adalah pertimbangan penting bagi mereka ketika menentukan pekerjaan (Tribunnews.com, 2023).

Work-Life Balance dapat berfungsi untuk meningkatkan produktivitas, citra baik, membangun loyalitas, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan kesehatan (Chimote & Srivastava, 2013). Adapun Tujuan dari *work life balance* yakni untuk menjaga keselarasan yang baik antara peran seseorang sebagai pekerja sekaligus sebagai individu sosial, termasuk interaksi dengan teman sebaya, orang tua, anak, saudara kandung, dan sebagainya.

Menurut Prasad dkk. (2025) *Work Life Balance* adalah seberapa baik seseorang mengalokasikan dan mengelola waktunya antara pekerjaan dan keluarga, mengelola hubungan, pertumbuhan pribadi, dan hobinya merupakan kunci *Work Life Balance*. Tokoh Greenhaus dan Allen (2011) menjelaskan *work life balance* adalah situasi ketika seseorang bisa menghadapi tuntutan kehidupan pribadi serta pekerjaan dengan seimbang tanpa munculnya konflik yang berlebih pada keduanya. Sedangkan menurut Fisher dkk. (2009) *Work Life Balance* merupakan upaya individu untuk menjaga keselarasan peran-peran yang harus dijalankan berkaitan dengan waktu, tekanan, energi, dan pencapaian tujuan. Adapun *Work Life Balance* menurut Fisher dkk. (2009) dapat terdiri dari aspek-aspek yaitu *Personal Life Enhancement of Work*, *Personal Life Interference, with Work*, *Work Enhancement of Personal Life*, dan *Work Interference with Personal Life*. Secara sederhana *Work-Life Balance* merupakan kondisi dimana perbandingan waktu yang individu habiskan ketika bekerja dan waktu yang digunakan beserta keluarga, hobi, serta teman bisa seimbang.

Pekerjaan serta kehidupan pribadi dipahami secara terpisah. Keduanya merupakan ranah berbeda dari segi norma, tuntutan kognitif, dan pola perilaku berbeda yang sangat dipengaruhi oleh kualitas pekerjaan serta kondisi pribadi dan keluarga masing-masing individu. Secara konseptual pekerjaan mengacu pada upaya dan energi yang kita keluarkan untuk mencapai tujuan profesional, sedangkan kehidupan pribadi mengacu pada kombinasi emosi baik dan negatif, seperti kebahagiaan.

Dengan menyeimbangkan semua tanggung jawab seseorang dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi maka *Work Life Balance* dapat tercapai dengan baik. Huda dan Firdaus (2020) menyatakan bahwa jika tingkat *work life balance* rendah bisa berpengaruh terhadap tanggung jawab kehidupan pribadinya. Selain itu, *work-life balance* yang rendah juga akan menimbulkan konflik dalam pekerjaan dan keluarga mereka.

Dari uraian fenomena dan pembahasan yang telah dijabarkan memicu ketertarikan penulis agar melaksanakan penelitian tentang topik *work life balance* beserta *psychological well-being* terhadap karyawan di bidang perbankan yang relatif jarang diteliti, padahal kedua topik penelitian tersebut tidak hanya diteliti untuk memahami bagaimana kondisi karyawan saja, melainkan dapat digunakan sebagai solusi praktis bagi perusahaan untuk menjaga produktivitas, meminimalisir risiko, serta membangun iklim kerja secara kondusif serta berkelanjutan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Saraswati dan Lie (2020) menyebutkan bahwa *work life balance* mampu berdampak signifikan pada tingkat *Psychological Well-Being* karena mereka dapat menikmati dan memenuhi kebutuhan dalam hidup mereka seperti keluarga dan hobi. Tidak hanya itu, temuan penelitian dari Yang dkk. (2018) telah menyebutkan bahwa *work life balance* juga bisa mempengaruhi *Psychological Well-Being* pekerja di Korea Selatan.

Namun, terdapat hasil penelitian terdahulu yang tidak sejalan dengan penelitian di atas. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Esterina dkk. (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh dengan *Psychological Well-Being* karena kesibukan

dosen, dan stres kerja yang dialami dosen sehingga menjadi faktor tidak adanya pengaruh *work-life balance* pada *Psychological Well-Being* dosen. Selain itu, berdasarkan temuan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Putra dan Huwae (2024) ditemukan hasil bahwa *work-life balance* tidak mempengaruhi *Psychological Well-Being* individu wanita dewasa pekerja dan beretnis Jawa.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu ditemukan bahwa penelitian mengenai kedua topik ini lebih banyak diteliti pada karyawan secara umum baik di Indonesia atau di luar negeri (Korea), karyawan perempuan etnis Jawa, maupun pekerja di bidang pendidikan. Untuk itu, penelitian ini ditujukan sebagai pembaruan literatur terkait *work life balance* dan *psychological well-being* yang dilakukan terhadap subjek yakni karyawan pekerja di bidang perbankan dan keuangan Indonesia khususnya di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) BO Semarang Pandanaran yang belum pernah diteliti sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian pembahasan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu apakah dapat ditemukan korelasi antara aspek *Demands* dan aspek *Resouces* dari *Work Life Balance* dengan *Psychological Well-Being* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk BO Semarang Pandanaran?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian dilaksanakan agar dapat mengetahui analisis mengenai korelasi antara aspek *Demands* dan aspek *Resouces* dari variabel *Work Life Balance* dengan *Psychological Well-Being* terhadap subjek karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk BO Semarang Pandanaran.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adanya temuan penelitian dikehendaki dapat berkontribusi terhadap bidang ilmu psikologi secara umum, terutama di bidang psikologi industri organisasi serta kesehatan mental, melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara *Work Life Balance (Demands dan Resouces)* dengan *psychological well-being* pada subjek karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk BO Semarang Pandanaran.

2. Manfaat Praktis

Melalui skripsi ini penulis berharap dengan adanya temuan dari penelitian ini bermanfaat sebagai berikut:

1. Partisipan (Karyawan)

Adanya hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bahan untuk refleksi diri karyawan mengenai pentingnya *Psychological Well-Being* serta *Work Life Balance*.

2. Perusahaan (BRI)

Peneliti berharap adanya penemuan dari penelitian mampu memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai (*Demands dan Resouces*) dalam *Work Life Balance*, sehingga dapat menjadi landasan yang strategis untuk merancang kebijakan atau program terkait sumber daya manusia yang berkelanjutan untuk kemajuan perusahaan dengan memperhatikan hasil maupun implikasi yang disampaikan dalam penelitian ini.

3. Peneliti Berikutnya

Peneliti berikutnya diarahkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi untuk melanjutkan perbaikan serta mengkaji topik lebih mendalam mengenai hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Psychological Well-Being* pada subjek karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk BO Semarang Pandanaran atau instansi lainnya.