

PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN DI PT X BANDUNG

Annisa Nabila Guluda¹, Kartika Nuradina², Benny Bernadus³, Pras Rendy⁴

^{1,3} Universitas Indonesia Membangun, Kota Bandung, Indonesia

*Corresponding author: annisanabilaguluda@student.inaba.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Psychological Well-Being pada karyawan PT X Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal (explanatory research). Populasi penelitian berjumlah 23 karyawan PT X Bandung dan seluruhnya digunakan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh (total sampling). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert empat poin. Work-Life Balance diukur menggunakan Work/Nonwork Interference and Enhancement Scale, Stres Kerja diukur menggunakan Perceived Stress Scale (PSS-14), sedangkan Psychological Well-Being diukur menggunakan Psychological Well-Being Short Scale. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item instrumen valid dan reliabel. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being ($\beta = -0,029$; $t = -0,129$; $p = 0,899 > 0,05$). Stres Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being ($\beta = 0,054$; $t = 0,244$; $p = 0,810 > 0,05$). Secara simultan, Work-Life Balance dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being ($F = 0,037$; $p = 0,964 > 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,004 menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Stres Kerja hanya menjelaskan 0,4% variasi Psychological Well-Being, sedangkan 99,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Stres Kerja, Psychological Well-Being, Karyawan Perbankan

Abstract

This study aims to determine the effect of Work-Life Balance and Work Stress on Psychological Well-Being among employees of PT X Bandung, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with a causal associative design (explanatory research). The study population consisted of 23 employees of PT X Bandung, all of whom were included as the sample using a saturated sampling technique (total sampling). Data were collected using a questionnaire with a four-point Likert scale. Work-Life Balance was measured using the Work/Nonwork Interference and Enhancement Scale, Work Stress was measured using the Perceived Stress Scale (PSS-14), while Psychological Well-Being was measured using the Psychological Well-Being Short Scale. The results showed that all instrument items were valid and reliable. Multiple linear regression analysis showed that Work-Life Balance did not have a significant effect on Psychological Well-Being ($\beta = -0.029$; $t = -0.129$; $p = 0.899 > 0.05$). Work Stress also did not have a significant effect on Psychological Well-Being ($\beta = 0.054$; $t = 0.244$; $p = 0.810 > 0.05$). Simultaneously, Work-Life Balance and Work Stress did not have a significant effect on Psychological Well-Being ($F = 0.037$; $p = 0.964 > 0.05$). The R^2 value of 0.004 indicates that Work-Life Balance and Work Stress explained only 0.4% of the variance in Psychological Well-Being, while the remaining 99.6% was explained by other factors outside the research model. Thus, the results showed that, partially, Work-Life Balance and Work Stress did not have a significant effect on Psychological Well-Being. Simultaneously, the two variables also did not have a significant effect on Psychological Well-Being.

Keywords: Work-Life Balance, Work Stress, Psychological Well-Being, Banking Employees

1. PENDAHULUAN

Organisasi kesehatan dunia atau World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa kesehatan mental sangat penting bagi kesejahteraan individu. Hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menjalani kehidupan sehari-hari, bekerja secara produktif, melakukan berbagai aktivitas, serta berkontribusi dalam lingkungannya (WHO, 2022). Salah satu indikator yang sering digunakan untuk melihat kondisi kesehatan mental seseorang adalah *psychological well-being*. Menurut Ryff (1989), *psychological well-being* menggambarkan kondisi ketika individu mampu menerima dirinya, menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, memiliki kemandirian dalam mengambil keputusan, mampu mengelola lingkungannya, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta terus mengembangkan potensi dirinya. Dengan kata lain, *psychological well-being* tidak hanya berkaitan dengan perasaan bahagia, tetapi juga bagaimana seseorang dapat menjalani kehidupannya secara positif dan bermakna. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, banyak laporan yang menunjukkan bahwa kesehatan mental pekerja cenderung memburuk. Salah satu permasalahan yang banyak ditemukan di lingkungan kerja adalah stres kerja, Beban kerja yang tinggi dan tuntutan multitasking dapat menyebabkan burnout pada karyawan (Mauladi et al., 2025). Menurut International Labour Organization (ILO, 2022), stres kerja menjadi salah satu tantangan yang semakin sering dialami oleh pekerja dan dapat memengaruhi kesehatan mental serta kesejahteraan psikologis mereka. Kondisi ini banyak ditemukan pada berbagai sektor pekerjaan, termasuk sektor jasa. Di Indonesia, BPS (2023) mencatat bahwa rata-rata jam kerja pekerja mengalami peningkatan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan risiko munculnya stres kerja, terutama pada sektor perbankan yang memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Apabila berlangsung dalam jangka waktu yang lama, stres kerja dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan dan kualitas kehidupannya secara keseluruhan. (Bernadus & Prasetyaningtyas, 2023)

Kondisi meningkatnya tuntutan kerja saat ini sangat terkait dengan kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau yang sering disebut sebagai *work life balance*. *Work life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu mengelola interaksi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, baik dalam bentuk konflik (*interference*) maupun dukungan (*enhancement*), sehingga keduanya dapat berjalan secara seimbang (Fisher et al., 2009). Ketika keseimbangan tersebut tidak tercapai, karyawan dapat mengalami berbagai dampak negatif, seperti kelelahan emosional, kesulitan memulihkan energi setelah bekerja, hingga munculnya stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya (Lazarus & Folkman, 1984). Dalam lingkungan kerja, stres dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tanggung jawab pekerjaan, perubahan yang terjadi di tempat kerja, maupun kesulitan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila berlangsung secara terus-menerus, stres kerja dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan dan menurunkan kualitas kesejahteraan yang mereka rasakan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan *psychological well-being*. Penelitian oleh Risyandi dan Rendy (2026) menemukan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, meskipun dampaknya dapat berbeda bergantung pada kemampuan coping dan dukungan yang dimiliki individu. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi cenderung berkaitan dengan rendahnya *psychological well-being*, karena dapat memengaruhi kondisi emosional, kepuasan hidup, serta kemampuan individu dalam menjalankan fungsi psikologisnya secara optimal. (Putra & Nuradina, 2023)

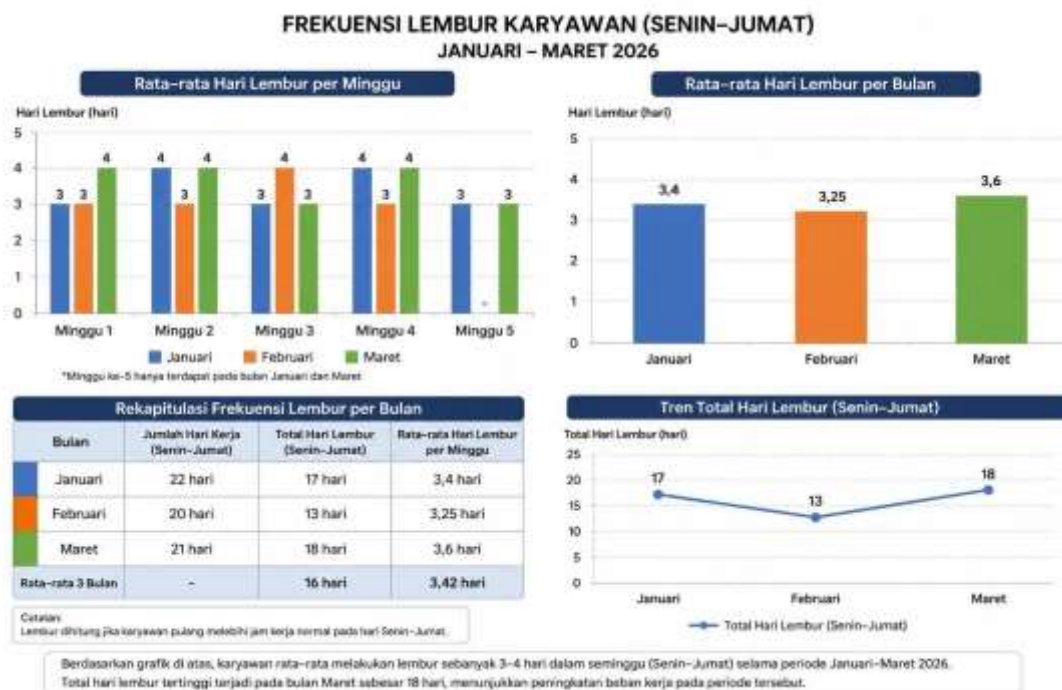
selanjutnya berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berperan penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian oleh Frisdayanti dan Handoyo (2021) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kesejahteraan

mental karyawan. Mereka menyatakan bahwa ketidakmampuan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kesejahteraan psikologis. Penelitian lainnya oleh Hartini et al. (2024) juga menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki hubungan positif dengan *psychological well-being* karyawan. Semakin baik karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang mereka miliki. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam mendukung kesejahteraan psikologis karyawan sekaligus membantu mengurangi dampak negatif stres kerja. PT X Bandung adalah perusahaan perbankan yang menyediakan layanan keuangan untuk masyarakat, terutama dalam pengelolaan dana, pembiayaan, dan transaksi perbankan lainnya. Dalam menjalankan operasionalnya, PT X Bandung memiliki nasabah dengan kebutuhan khusus yang memerlukan pelayanan cepat, tepat, dan akurat. Hal ini mengharuskan karyawan bekerja dengan teliti dan bertanggung jawab. Karyawan di PT X Bandung banyak melakukan pelayanan langsung kepada nasabah, mengelola administrasi keuangan, dan mencapai target kinerja perusahaan. Mereka harus menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dalam waktu terbatas sambil menjaga kualitas pelayanan. Lingkungan kerja di PT X Bandung dinamis, dengan kebijakan, sistem kerja, dan kebutuhan nasabah yang terus berubah. Karyawan diharapkan dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut. Kondisi ini membuat karyawan perlu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi, termasuk dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada tanggal 20 April 2026 di PT X Cabang Bandung terhadap 10 karyawan yang berasal dari bagian Customer Service, Teller, Administrasi Kredit, dan Operasional, sebanyak 8 karyawan menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan, pencapaian target, dan penyelesaian tugas dalam batas waktu tertentu sering kali mengharuskan mereka tetap menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja. Misalnya, karyawan yang bekerja sebagai Customer Service dan Teller tidak hanya bertugas melayani nasabah, tetapi juga memiliki target penjualan produk perbankan, seperti deposito, tabungan berjangka, kredit, dan layanan QRIS. Karyawan menyampaikan bahwa sebelum jam operasional dimulai, mereka terlebih dahulu harus menyiapkan daftar calon nasabah yang berpotensi ditawarkan berbagai produk perbankan sebagai upaya untuk mencapai target yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menyebabkan berkurangnya kesempatan untuk menjalankan aktivitas di luar pekerjaan, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sulit dipertahankan. Karyawan juga mengungkapkan adanya tekanan kerja yang dirasakan dalam aktivitas sehari-hari. Tekanan tersebut terutama muncul ketika mereka harus menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu yang terbatas, menangani kebutuhan nasabah yang beragam, serta memastikan seluruh pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan. Dalam kondisi tertentu, karyawan merasa harus mengerahkan usaha yang lebih besar untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut, terutama pada periode dengan volume pekerjaan yang meningkat. Dalam beberapa situasi, karyawan merasa pekerjaan selalu terbawa ke luar jam kerja, baik dalam bentuk pikiran yang terus fokus pada pekerjaan atau harus menyelesaikan tugas yang belum selesai. Kondisi ini terlihat dari kebiasaan karyawan yang masih bekerja setelah jam kerja berakhir dan cenderung memikirkan pekerjaan meski sudah di rumah. Ini menunjukkan bahwa batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kabur, yang berpotensi mempengaruhi keseimbangan kehidupan sehari-hari karyawan. Masalah lainnya yang dialami karyawan adalah stres kerja. Stres kerja muncul akibat tingginya beban pekerjaan, target yang harus dicapai, tuntutan pelayanan kepada nasabah, serta tenggat waktu pekerjaan yang ketat. Kondisi tersebut membuat karyawan sering mengalami kelelahan, baik secara fisik maupun psikologis. Sebanyak 7 karyawan mengaku merasa cemas ketika pekerjaan belum terselesaikan, mudah tegang saat menghadapi komplain nasabah, dan kesulitan untuk rileks meskipun jam kerja telah berakhir. Hasil wawancara menunjukkan bahwa 8 dari 10 karyawan mengaku sering merasa lelah setelah bekerja dan mengalami berkurangnya semangat

dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Beberapa karyawan juga menyampaikan bahwa mereka memiliki waktu yang semakin terbatas untuk melakukan aktivitas yang disukai atau memberikan perhatian pada kebutuhan diri sendiri. Selain itu, sebagian karyawan mengaku menjadi lebih sensitif dan mudah merasa kesal ketika menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang dirasakan hampir setiap hari. Kondisi tersebut menunjukkan adanya pengalaman psikologis yang kurang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalani aktivitas kerja sehari-hari. Mereka mengaku merasa mudah lelah, kurang bersemangat menjalani aktivitas sehari-hari, dan waktu untuk diri sendiri semakin sedikit. 8 karyawan juga mengaku menjadi lebih sensitif dan mudah emosi karena tekanan pekerjaan yang dirasakan hampir setiap hari. Kondisi tersebut menggambarkan adanya tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi berkaitan dengan menurunnya kesejahteraan psikologis karyawan, terutama ketika mereka mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Untuk memperkuat hasil wawancara tersebut, peneliti juga melakukan rekapitulasi frekuensi karyawan pulang melebihi jam kerja normal selama tiga bulan terakhir. Rekapitulasi tersebut disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Frekuensi Karyawan Pulang Melebihi Jam Kerja Normal Periode Januari–Maret 2026

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa dalam waktu bulan Januari sampai dengan Maret 2026, karyawan rata-rata harus bekerja melebihi jam kerja normal sebanyak 3–4 hari dalam satu minggu. Frekuensi lembur tertinggi terjadi pada bulan Maret dengan rata-rata 3,6 hari per minggu, sedangkan bulan Februari memiliki rata-rata 3,25 hari per minggu. Data tersebut menunjukkan bahwa pada periode tertentu karyawan cukup sering menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja normal. Kondisi ini mendukung hasil wawancara yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan, penyelesaian target, dan peningkatan beban kerja menyebabkan sebagian karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Lismayanti et al., 2025) Penelitian terdahulu lebih banyak menguji work-life balance dan stres kerja secara terpisah, serta banyak dilakukan pada sektor manufaktur, pendidikan, dan kesehatan. Sementara itu, penelitian yang menguji pengaruh work-life balance dan stres kerja secara simultan terhadap psychological well-being pada

karyawan perbankan masih terbatas. Pada sektor-sektor tersebut, fokus penelitian umumnya berkaitan dengan beban kerja fisik, sistem kerja bergiliran, serta tekanan operasional yang cukup tinggi. Berbeda dengan itu, pekerjaan di sektor perbankan memiliki karakteristik tersendiri. Meskipun tuntutan pekerjaan seperti pencapaian target, ketelitian dalam pengelolaan data, dan pelayanan kepada nasabah merupakan karakteristik yang melekat pada sektor perbankan, hasil survei awal menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kesulitan untuk menjaga batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beberapa karyawan mengaku tetap memikirkan pekerjaan di luar jam kerja dan memiliki waktu yang lebih terbatas untuk menjalankan aktivitas pribadi. Temuan ini menunjukkan bahwa penting untuk memahami bagaimana work-life balance terbentuk pada karyawan perbankan serta kaitannya dengan kondisi psychological well-being yang mereka rasakan. Walaupun memiliki tekanan kerja yang berbeda, penelitian yang mengkaji ketiga aspek tersebut secara bersamaan pada sektor perbankan masih belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melihat secara lebih jelas bagaimana kondisi work life balance, stres kerja, dan psychological well-being pada karyawan perbankan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal (explanatory research) untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap *psychological well-being* pada karyawan PT X Bandung. Pendekatan kuantitatif dipilih karena peneliti memperoleh data dalam bentuk numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian secara objektif (Creswell & Creswell, 2018). Desain penelitian asosiatif kausal bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu *work-life balance* dan stres kerja, dengan variabel dependen, yaitu *psychological well-being*. Pengujian hubungan tersebut dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruhnya secara simultan terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT X Bandung yang berjumlah 23 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 30 orang dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau oleh peneliti, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 23 orang. Penggunaan total sampling bertujuan agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili secara menyeluruh sehingga tidak terjadi kesalahan akibat pemilihan sampel. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk memperoleh data yang merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh sehingga dapat meminimalkan *sampling error* dan meningkatkan ketepatan hasil penelitian (Sekaran & Bougie, 2020).

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert Empat poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 4 (Sangat Setuju). Variabel work-life balance diukur menggunakan Work/Nonwork Interference and Enhancement Scale yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dengan empat dimensi, yaitu *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, dan *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*.

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Work-Life Balance

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah item
----	---------	-----------	------------	-------------

1	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	Mengukur sejauh mana tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, seperti waktu bersama keluarga, aktivitas sosial, kebutuhan pribadi, dan waktu istirahat.	1, 2, 3, 4, 5	5
2	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	Mengukur sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pelaksanaan pekerjaan, seperti masalah pribadi, kelelahan, dan tanggung jawab di luar pekerjaan yang memengaruhi kinerja.	6, 7, 8, 9, 10, 11	6
3	<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	Mengukur sejauh mana pengalaman dan aktivitas dalam pekerjaan memberikan manfaat bagi kehidupan pribadi, seperti meningkatkan energi, suasana hati, dan kemampuan mengatasi masalah pribadi.	12, 13, 14	3
4	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	Mengukur sejauh mana kehidupan pribadi memberikan manfaat terhadap pekerjaan, seperti meningkatkan energi, kesiapan bekerja, dan suasana <u>hati di tempat kerja.</u>	15, 16, 17	3

Dalam penelitian ini, Stres Kerja diukur menggunakan Perceived Stress Scale (PSS) versi 14-item yang dikembangkan oleh Cohen, Kamarck, dan Mermelstein (1983) dengan 3 dimensi yaitu Perceived Helplessness, Perceived Self-efficacy, Perceived Kindness . Instrumen tersebut digunakan untuk mengukur sejauh mana individu mempersepsikan situasi dalam kehidupannya sebagai sesuatu yang tidak terkendali, tidak dapat diprediksi, dan penuh tekanan. Instrumen menggunakan skala Likert Empat poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 4 (Sangat Setuju) yang menunjukkan frekuensi pengalaman responden terhadap setiap pernyataan.

Tabel 2. Dimensi dan Indikator Stres Kerja (Perceived Stress Scale)

No	Aspek	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
----	-------	-----------	------------	-------------

1	Perceived Helplessness	Mengukur tingkat persepsi individu terhadap ketidakmampuan dalam mengendalikan situasi kehidupan, seperti perasaan kesal, gugup, kehilangan kendali, serta kesulitan mengatasi berbagai tuntutan dan tekanan yang dihadapi.	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2	Perceived Self-efficacy	Mengukur keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengendalikan situasi, menyelesaikan masalah, mengelola emosi, serta menghadapi tantangan kehidupan secara efektif.	7, 8, 9, 10	4
3	Perceived Kindness	Mengukur persepsi individu terhadap pengalaman menerima maupun memberikan kebaikan, kepedulian, serta keyakinan bahwa terdapat kebaikan dalam lingkungan sosialnya.	11, 12, 13, 14	4

Sementara itu, Alat ukur yang digunakan untuk mengukur psychological well-being diadaptasi dari Ryff Psychological Well-Being Short Scale versi 18 item yang dikembangkan oleh Ryff dan Keyes (1995). Skala ini telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Ananda Humaidah dan Rachmat Mulyono (2025) dalam penelitian berjudul *Adaptasi Psychological Well-Being Short Scale pada Mahasiswa*. Hasil adaptasi menunjukkan bahwa seluruh 18 item memiliki validitas konstruk yang baik berdasarkan analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA), dengan seluruh item memiliki nilai $t > 1,96$ sehingga dinyatakan valid untuk mengukur psychological well-being. Instrumen ini mengukur enam dimensi psychological well-being, yaitu penerimaan diri (self-acceptance), hubungan positif dengan orang lain (positive relations with others), kemandirian (autonomy), penguasaan lingkungan (environmental mastery), tujuan hidup (purpose in life), dan pertumbuhan pribadi (personal growth). Instrumen menggunakan skala Likert empat poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 4 (Sangat Setuju). Semakin tinggi skor yang diperoleh responden menunjukkan semakin tinggi tingkat *psychological well-being* yang dimiliki.

Tabel 3. Dimensi Psychological Well-Being

No.	Dimensi	Nomor Item	Jumlah Item
1	<i>Penerimaan diri</i>	1, 2, 3*	3
2	<i>Hubungan positif dengan individu lain</i>	4*, 5, 6*	3
3	<i>Kemandirian</i>	7*, 8, 9	3

4	<i>Penguasaan lingkungan</i>	10*, 11, 12	3
5	<i>Tujuan hidup</i>	13, 14*, 15*	3
6	<i>Personal Growth</i>	16, 17, 18*	3

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Analisis dilakukan secara bertahap, dimulai dari pengujian kualitas instrumen, analisis statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, hingga pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Tahapan analisis tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi persyaratan pengukuran serta model regresi yang digunakan memenuhi asumsi statistik sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara tepat (Ghozali, 2021). Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji coba (*try out*) kepada responden di luar subjek penelitian yang memiliki karakteristik serupa dengan responden penelitian. Data hasil uji coba digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen. Tahap pertama adalah pengujian kualitas instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur konstruk yang diteliti. Pengujian validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson, di mana suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 5% (Azwar, 2018). Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi internal instrumen. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (Hair et al., 2019; Ghozali, 2021).

Uji Coba Instrumen (Try Out)

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) kepada responden di luar subjek penelitian. Responden uji coba dipilih dari karyawan perbankan lain yang memiliki karakteristik yang serupa dengan responden penelitian, seperti jenis pekerjaan, status kepegawaian, masa kerja, dan karakteristik organisasi yang sebanding. Uji coba instrumen bertujuan untuk mengetahui kualitas butir pernyataan melalui pengujian validitas dan reliabilitas sehingga instrumen yang digunakan layak untuk mengukur variabel penelitian (Azwar, 2018). Selain itu, pelaksanaan *try out* di luar responden penelitian dilakukan agar seluruh anggota populasi penelitian tetap dapat digunakan sebagai responden pada penelitian utama, terutama ketika jumlah populasi relatif kecil dan menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*) (Sugiyono, 2022; Creswell & Creswell, 2018). Dengan demikian, seluruh karyawan PT X Bandung digunakan sebagai responden dalam penelitian utama.

Penilaian validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Pada taraf signifikansi 5%, suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi item-total lebih besar daripada nilai r -tabel sebesar 0,413. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh butir pernyataan pada variabel Work-Life Balance sebanyak 17 item, Stres Kerja sebanyak 14 item, dan Psychological Well-Being sebanyak 18 item dinyatakan valid, dengan persentase validitas masing-masing sebesar 100%. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item Diuji	Item Valid	Presentase Valid	Keputusan
Work Life Balance	17	17	100%	Dapat digunakan
Stres Kerja	14	14	100%	Dapat digunakan
Psychological Well Being	18	18	100%	Dapat digunakan

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Psychological Well-Being telah memenuhi standar validitas. Seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai koefisien korelasi item-total yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,413, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan tidak terdapat butir yang perlu dikeluarkan dari instrumen penelitian. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan yang telah dinyatakan valid kemudian digunakan dalam pengujian reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Interpretasi
Work Life Balance	0.886	Reliable
Stres Kerja	0.837	Reliable
Psychological Well Being	0.901	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh instrumen penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, yaitu sebesar 0,886 pada variabel Work-Life Balance, 0,837 pada variabel Stres Kerja, dan 0,901 pada variabel Psychological Well-Being. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan terdiri atas 17 item untuk variabel Work-Life Balance, 14 item untuk variabel Stres Kerja, dan 18 item untuk variabel Psychological Well-Being.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta kondisi masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif disajikan melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terdapat hubungan yang tinggi antarvariabel independen dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual, sedangkan uji linearitas bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear sehingga memenuhi asumsi analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2021). Setelah seluruh asumsi terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap psychological well-being, baik secara parsial maupun simultan. Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta^1 X^1 + \beta^2 X^2 + e$$

Keterangan:

Y = Psychological Well-Being

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Work-Life Balance

β_2 = Koefisien regresi Stres Kerja

X_1 = Work-Life Balance

X_2 = Stres Kerja

e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap psychological well-being. Selain itu, koefisien determinasi (Adjusted R²) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel work-life balance dan stres kerja dalam menjelaskan variasi psychological well-being.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis terhadap variabel penelitian, terlebih dahulu disajikan karakteristik responden. Penjelasan karakteristik responden bertujuan untuk memberikan informasi mengenai profil karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, profil responden diidentifikasi berdasarkan tiga aspek, yaitu usia, jenis kelamin, dan posisi pekerjaan. Uraian mengenai karakteristik tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai komposisi responden yang menjadi sampel penelitian, sehingga pembaca dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik terhadap hasil analisis yang dipaparkan pada bagian berikutnya.

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan yang menjadi partisipan penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh, karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan posisi pekerjaan. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian sebanyak 23 orang.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	11	47.8%
Perempuan	12	52.2%
Total	23	100%

Berdasarkan tabel tersebut, responden perempuan merupakan kelompok yang sedikit lebih banyak, yaitu sebanyak 12 orang (52,2%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 11 orang (47,8%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin relatif seimbang, meskipun responden perempuan memiliki proporsi yang sedikit lebih besar.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
22-24	6	26,1 %
25-27	13	56,5 %
28-30	4	17,4 %
Total	23	100 %

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–27 tahun, yaitu sebanyak 13 orang (56,5%). Selanjutnya, responden berusia 22–24 tahun berjumlah 6 orang (26,1%), sedangkan responden berusia 28–30 tahun berjumlah 4 orang (17,4%). Dengan demikian, mayoritas responden berada pada rentang usia 25–27 tahun.

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Posisi Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
Back Office	9	39,1%
Credit Analyst	5	21,7%
Account Officer	4	17,4%
Customer Service	3	13,0%
Teller	2	8,7%
Total	23	100%

Berdasarkan tabel tersebut, responden dengan posisi Back Office memiliki jumlah terbanyak, yaitu 9 orang (39,1%). Selanjutnya, posisi Credit Analyst berjumlah 5 orang (21,7%), Account Officer sebanyak 4 orang (17,4%), Customer Service sebanyak 3 orang (13,0%), dan Teller sebanyak 2 orang (8,7%). Sebaran tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian berasal dari beberapa posisi pekerjaan yang berbeda, dengan proporsi terbesar berasal dari posisi Back Office. Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan 23 karyawan dengan komposisi jenis kelamin yang relatif seimbang. Mayoritas responden berada pada rentang usia 25–27 tahun dan bekerja pada posisi Back Office. Karakteristik tersebut memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi dasar dalam memahami hasil penelitian mengenai Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Psychological Well-Being pada karyawan.

Tabel 9. Kategori Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Work-Life Balance	Rendah	17–34	3	13,0%
	Sedang	35–51	10	43,5%
	Tinggi	52–68	10	43,5%
	Total		23	100
Stres Kerja	Rendah	14–28	1	4,3%
	Sedang	29–42	7	30,4%
	Tinggi	43–56	15	65,2%
	Total		23	100%
Psychological Well-Being	Rendah	18–35	19	82,6%
	Sedang	36–53	2	8,7%
	Tinggi	54–72	2	8,7%
	Total		23	100%

Mengacu pada Tabel 9, Work-Life Balance responden paling banyak berada pada kategori sedang dan tinggi, masing-masing sebesar 43,5%, sedangkan kategori rendah sebesar

13,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT X Bandung memiliki tingkat keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi pada kategori sedang hingga tinggi. Pada variabel Stres Kerja, sebagian besar responden berada pada kategori tinggi sebesar 65,2%, diikuti kategori sedang sebesar 30,4% dan rendah sebesar 4,3%, sehingga Stres Kerja yang dirasakan karyawan cenderung berada pada kategori tinggi. Sementara itu, Psychological Well-Being sebagian besar responden berada pada kategori rendah sebesar 82,6%, sedangkan kategori sedang dan tinggi masing-masing sebesar 8,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat Psychological Well-Being yang relatif rendah. Secara keseluruhan, hasil deskriptif menunjukkan bahwa meskipun Work-Life Balance sebagian besar berada pada kategori sedang dan tinggi, Stres Kerja mayoritas berada pada kategori tinggi dan Psychological Well-Being mayoritas berada pada kategori rendah.

Tabel 10. Uji Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 23 responden yang merupakan karyawan PT X Bandung. Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai tingkat Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Psychological Well-Being pada responden penelitian.

variable	N	Minimum	Maximum	mean	Standard Deviation
Work Life Balance	23	27.00	65.00	48.0000	12.69932
Stres kerja	23	19.00	56.00	43.9130	8.36613
Psychological Well Being	23	19.00	59.00	30.2609	9.97824

Mengacu pada hasil Tabel 9, analisis statistik deskriptif terhadap 23 responden menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance memiliki skor minimum sebesar 27, skor maksimum sebesar 65, skor rerata sebesar 48,00, serta standar deviasi sebesar 12,70. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat Work-Life Balance responden berada pada nilai rata-rata 48,00 dengan penyebaran data sebesar 12,70. Variabel Stres Kerja memiliki skor minimum sebesar 19, skor maksimum sebesar 56, skor rerata sebesar 43,91, serta standar deviasi sebesar 8,37. Skor rerata tersebut menunjukkan bahwa secara umum tingkat Stres Kerja responden berada pada nilai 43,91 dengan tingkat variasi data sebesar 8,37. Sementara itu, variabel Psychological Well-Being memiliki skor minimum sebesar 19, skor maksimum sebesar 59, skor rerata sebesar 30,26, serta standar deviasi sebesar 9,98. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Psychological Well-Being responden adalah sebesar 30,26 dengan penyebaran data sebesar 9,98.

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Predictor	Tolerance	VIF	Interpretation
Work Life Balance	0.999	1.001	No severe multicollinearity
Stres Kerja	0.999	1.001	No severe multicollinearity

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Work-Life Balance memiliki nilai Tolerance sebesar 0,999 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,001. Sementara itu, variabel Stres Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,999 dan VIF sebesar 1,001. Nilai Tolerance pada kedua variabel lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF pada kedua variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, kedua variabel independen memenuhi kriteria yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang serius (no severe multicollinearity) antara variabel Work-Life Balance dan Stres Kerja. Dengan kata lain, kedua variabel independen tidak memiliki hubungan linear yang terlalu kuat satu sama lain sehingga

masing-masing variabel masih dapat digunakan secara bersamaan sebagai prediktor dalam model penelitian. Oleh karena itu, model penelitian dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Psychological Well-Being.

Tabel 12. Uji Heterokedastisitas

Predictor	p-value	interpretation
Work Life Balance	0.353	No statistically detected heteroscedasticity
Stres Kerja	0.893	No statistically detected heteroscedasticity

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa variabel Work-Life Balance memiliki nilai signifikansi sebesar 0,353, sedangkan variabel Stres Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,893. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada kedua variabel independen dalam model penelitian. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, atau dengan kata lain tidak ditemukan adanya pola ketidaksamaan varians residual yang dapat mengganggu model regresi. Oleh karena itu, model penelitian dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Psychological Well-Being.

Tabel 13. Analysis of Variance for the Regression Model

Model Component	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	p-value
Regresion	8.119	2	4.059	0.037	0.964
Residual	2182.316	20	109.116		
Total	2190.435	22			

Tabel 14. Analysis of Variance for the Regression Model

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. (Constant)	28.495	14.382	—	1.981	.061
Work-Life Balance	-.023	.175	-.029	-.129	.899
Stres Kerja	-.065	.266	.054	.244	.810

Tabel 15. Analysis of Variance for the Regression Model

Model	R	R ²	Adjusted R ²	SE of the Estimate
1	.061	.004	-.096	10.446

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being, dengan nilai signifikansi sebesar 0,899 yang lebih besar dari 0,05. Sementara itu, Stres Kerja juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Psychological Well-Being, dengan nilai signifikansi sebesar 0,810. Dengan demikian, kedua variabel independen secara parsial tidak memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap Psychological Well-Being pada karyawan PT X Bandung. Selanjutnya, hasil uji simultan menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Stres Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F sebesar 0,037 dengan nilai signifikansi sebesar 0,964 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Work-Life Balance dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Psychological Well-Being tidak didukung oleh hasil penelitian. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,004 menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Stres Kerja secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan sebesar 0,4% variasi Psychological Well-Being. Sementara itu, sebesar 99,6% variasi Psychological Well-Being dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Hubungan Work-Life Balance dan Psychological Well-Being

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being pada karyawan PT X Bandung. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan belum terbukti menjadi prediktor yang signifikan terhadap Psychological Well-Being. Work-Life Balance dalam penelitian ini diukur menggunakan Work/Nonwork Interference and Enhancement Scale yang dikembangkan oleh Fisher et al. (2009), sedangkan Psychological Well-Being diukur menggunakan Psychological Well-Being Short Scale berdasarkan konsep Ryff (1989). Menurut Fisher et al. (2009), Work-Life Balance menggambarkan bagaimana pengalaman dalam pekerjaan dan kehidupan nonkerja dapat saling memberikan pengaruh, baik dalam bentuk gangguan maupun pengayaan. Sementara itu, Ryff (1989) menjelaskan bahwa Psychological Well-Being mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Dalam penelitian ini, tidak signifikannya pengaruh Work-Life Balance terhadap Psychological Well-Being menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan nonkerja belum tentu secara langsung meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena Psychological Well-Being memiliki cakupan yang lebih luas, sehingga kondisi kesejahteraan karyawan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan menerima diri, membangun hubungan positif, memiliki tujuan hidup, mengelola lingkungan, serta mengembangkan potensi diri. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putra dan Huwae (2024) yang menunjukkan bahwa Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being pada perempuan dewasa awal yang bekerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh Zulkifli dan Hamzah (2024) pada ibu bekerja berpenghasilan rendah di Malaysia. Sebaliknya, temuan ini berbeda dengan Frisdayanti dan Handoyo (2021) yang menemukan adanya pengaruh Work-Life Balance terhadap Psychological Well-Being pada karyawan yang bekerja dari rumah. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan Work-Life Balance dan Psychological Well-Being dapat berbeda berdasarkan karakteristik responden, konteks pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja.

Hubungan Stres Kerja dan Psychological Well-Being

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being pada karyawan PT X Bandung. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat Stres Kerja yang dirasakan karyawan belum terbukti menjadi prediktor yang signifikan

terhadap Psychological Well-Being. Stres Kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan Perceived Stress Scale (PSS) versi 14-item yang dikembangkan oleh Cohen, Kamarck, dan Mermelstein (1983), sedangkan Psychological Well-Being diukur menggunakan Psychological Well-Being Short Scale berdasarkan konsep Ryff (1989). Pengalaman stres dapat dipahami melalui Transactional Model of Stress and Coping dari Lazarus dan Folkman (1984), yang menjelaskan bahwa stres tidak hanya muncul karena adanya tuntutan, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana individu menilai tuntutan tersebut serta kemampuan dan strategi *coping* yang dimiliki. Dalam penelitian ini, sebanyak 65,2% responden berada pada kategori Stres Kerja tinggi, sedangkan 82,6% responden berada pada kategori Psychological Well-Being rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dan Psychological Well-Being yang rendah banyak ditemukan secara bersamaan pada responden. Namun, kondisi tersebut belum dapat diartikan bahwa Stres Kerja menyebabkan rendahnya Psychological Well-Being karena hasil analisis menunjukkan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being ($p = 0,810$). Berdasarkan teori Lazarus dan Folkman (1984), kondisi tersebut dapat dipahami karena tuntutan atau tekanan yang sama tidak selalu dipersepsikan dan dihadapi dengan cara yang sama oleh setiap individu. Perbedaan dalam proses penilaian dan strategi *coping* dapat menyebabkan dampak psikologis yang berbeda pada setiap karyawan.

Temuan ini sejalan dengan Kurnia et al. (2025) dan Siswanti et al. (2025) yang menemukan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Dewi Washinta dan Hadi (2021) yang menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Psychological Well-Being. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan Stres Kerja dan Psychological Well-Being dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu, kondisi pekerjaan, serta sumber daya yang tersedia bagi karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Meskipun Stres Kerja tidak terbukti berpengaruh secara statistik, tingginya proporsi karyawan yang berada pada kategori Stres Kerja tinggi tetap perlu menjadi perhatian perusahaan.

Hubungan Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Psychological Well-Being

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Stres Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being pada karyawan PT X Bandung. Work-Life Balance diukur menggunakan Work/Nonwork Interference and Enhancement Scale dari Fisher et al. (2009), Stres Kerja diukur menggunakan Perceived Stress Scale (PSS) versi 14-item dari Cohen et al. (1983), sedangkan Psychological Well-Being diukur menggunakan Psychological Well-Being Short Scale berdasarkan teori Ryff (1989). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama belum terbukti menjadi prediktor yang signifikan terhadap Psychological Well-Being pada responden penelitian. Temuan tersebut dapat dipahami melalui Job Demands-Resources Model yang dikemukakan Bakker dan Demerouti (2017). Teori tersebut menjelaskan bahwa kondisi kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya yang tersedia (*job resources*). Sumber daya seperti dukungan atasan, dukungan rekan kerja, otonomi, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, tidak signifikannya pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja secara simultan dapat menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut belum cukup menjelaskan perbedaan Psychological Well-Being pada karyawan PT X Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kurnia et al. (2025), sedangkan perbedaannya dengan Rahmi (2021), Hartini et al. (2024), serta Dewi Washinta dan Hadi (2021) menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel dapat berbeda

berdasarkan karakteristik individu, jenis pekerjaan, lingkungan organisasi, serta sumber daya yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat stres, tetapi juga dapat memperkuat dukungan organisasi, dukungan sosial, hubungan interpersonal, otonomi kerja, serta kesempatan pengembangan diri sebagai bagian dari upaya menjaga Psychological Well-Being karyawan

4. SIMPULAN DAN SARAN

Mengacu pada hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being pada karyawan PT X Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tingkat stres yang dirasakan belum terbukti menjadi faktor yang dapat menjelaskan perbedaan Psychological Well-Being karyawan dalam penelitian ini. Work-Life Balance dan Stres Kerja secara bersama-sama hanya memberikan kontribusi yang sangat kecil terhadap Psychological Well-Being, sehingga sebagian besar variasinya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Meskipun demikian, hasil deskriptif psikologis tetap menjadi menunjukkan bahwa banyak karyawan berada pada kategori Stres Kerja tinggi dan Psychological Well-Being rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dan kesejahteraan aspek yang perlu diperhatikan meskipun keduanya tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik.

Berdasarkan kondisi tersebut, PT X Bandung disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap beban dan target kerja secara berkala, memperkuat dukungan dari atasan maupun rekan kerja, membangun komunikasi yang terbuka mengenai kendala pekerjaan, serta melakukan pemantauan kondisi psikologis karyawan secara berkala. Perusahaan juga dapat meningkatkan dukungan organisasi melalui pemberian apresiasi terhadap kontribusi karyawan dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang lebih memadai serta mendukung pemeliharaan Psychological Well-Being karyawan. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai kondisi Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Psychological Well-Being pada karyawan PT X Bandung. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain yang secara teoritis dan empiris berkaitan dengan Psychological Well-Being, seperti Perceived Organizational Support, dukungan sosial, resiliensi, *psychological capital*, kepuasan kerja, dan kemampuan *coping*. Penelitian mendatang juga dapat memperluas jumlah dan karakteristik responden serta menggunakan metode *mixed method* untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Psychological Well-Being karyawan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu terlaksananya penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT X Bandung yang telah memberikan izin serta bersedia menjadi responden dalam pengambilan data penelitian. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing atas segala arahan, masukan, dan bimbingan yang diberikan selama proses penyusunan penelitian ini. Tidak lupa, terima kasih kepada keluarga, rekan-rekan mahasiswa, serta pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan moral maupun teknis sehingga penelitian ini dapat

diselesaikan dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Apandi, N. A., Recky, Siddiq, A. M., Nazaruddin, N., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh pelatihan keterampilan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja produksi di industri boneka Obralanstore. *Jurnal Economica*, 13(1), 80–89.
- Apriyani, N., Jaya, R. C., & Nuradina, K. (2023). The impact that work environment, work motivation, and work discipline have on the performance of Hammer Strong Bandung employees. *Journal of Business and Management INABA*, 2(2), 111–130. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v2i02.252>
- Azzahra, F. K., Kusmaryani, R. E., Zambri, M., & Dheni, A. (2025). Organizational Support Perceived as a Predictor of Psychological Well-being among Employees at the Human Resource Development Center. *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 7(2), 132–151. <https://doi.org/10.18326/ijip.v7i2.5103>.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Data/statistik ketenagakerjaan yang digunakan dalam naskah*. Badan Pusat Statistik.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bernadus, B., & Prasetyaningtyas, S. (2023). *Memimpin melalui perubahan dan disrupsi: Strategi dan keterampilan untuk bertahan di dunia yang berubah dengan cepat*. Deepublish.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Darmawan, D. (2022). The relationship between work-life balance and perceived organizational support to employees psychological well-being of employees in modern work environments. *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 73–80.
- Darmawan, S. A., & Dwarawati, D. (2023). Pengaruh work life balance terhadap employee well-being pada guru SLB. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 131–138. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2952>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

- Frisdayanti, D. O., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh work life balance terhadap psychological well-being pada karyawan work from home. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1457–1461. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.30272>
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hartini, S., Tania, A., Simwira, C., Raihan, M. H., El Akmal, M., & Rezeki, S. M. (2024). Psychological well-being reviewed by the work complacency of the employees of PT. ABS. *Eduvest: Journal of Universal Studies*, 4(6), 5030–5039. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i6.1209>
- Humaidah, A., & Mulyono, R. (2025). Adaptasi psychological well-being short scale pada mahasiswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(1), 141–149. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v7i1.7990>
- International Labour Organization. (2022, November 10). *Psychosocial risks and stress at work*. International Labour Organization.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kurnia, I., Whidiastuti, H., & Nusandari, A. (2025). Pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap psychological well-being dengan work life balance sebagai variabel intervening pada karyawan Bank X wilayah kerja Pemalang. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(1), 143–148. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i1.4817>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lismayanti, D., Recky, Ismail, G. D., Nuradina, K., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh fasilitas kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Bandung. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(2), 373–380.
- Mauladi, A., Recky, Alqorni, N., Muttaqin, R., Sudaryo, Y., & Nuradina, K. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan work-life balance terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan karyawan: Studi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Regional Office Bandung. *Jurnal Economica*, 13(2), 381–390.

- Mazzola, J. J., & Disselhorst, R. (2019). Should we be “challenging” employees? A critical review and meta-analysis of the challenge-hindrance model of stress. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 949–961. <https://doi.org/10.1002/job.2412>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The relationship between work-life balance and employee performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(5), 11–16.
- Nuradina, K., Ekanesia, P., Athallah, S. F., & Mukin, R. (2023). The importance of personal characteristic in shaping positive perceptions of organizational climate in universities. *West Science Interdisciplinary Studies*, 1(9), 721–730. <https://doi.org/10.58812/wsis.v1i09.204>
- Pras, R. (2018). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai moderating variable pada instruktur awak kabin Lion Air* [Master's thesis, Universitas Widyatama]. Widyatama Repository. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/10788>
- Putra, D. A., & Nuradina, K. (2023). Strategi coping dan upaya resiliensi karyawan di masa pandemi COVID-19. *INABA Journal of Psychology*, 1(1), 33–40. <https://doi.org/10.56956/ijop.v1i01.189>
- Rahmi, F. (2021). Peran work-life balance terhadap psychological well-being pegawai yang bekerja selama new normal COVID-19. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 182–192. <https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13604>
- Risyandi, R., & Rendy, P. (2026). Pengaruh stres kerja dan persepsi karyawan tentang kepemimpinan terhadap psychological well-being di PT. X Cimahi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 6(1), 355–364.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- kurnia, D. N., Daud, M., Jalal, N. M., Khaerunnisa, A. M., & Zahra, A. K. A. (2025). Evaluasi robustness model prediktif psychological well-being bidan: Peran konflik peran ganda dan stres kerja. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 5(1), 1216–1225. <https://doi.org/10.56799/peshum.v5i1.13737>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh job stress dan job satisfaction terhadap psychological well-being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1331–1340. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1331-1340>

Wulandari, R., Recky, Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di minimarket Indomaret Bandung. *Jurnal Economica*, 13(1), 95–104.

World Health Organization. (2022). *Guidelines on mental health at work*. World Health Organization. <https://doi.org/10.1002/9789240053052>