

Peran Physical Health dan Work-life Balance terhadap Psychological Well-being dengan Work-stress sebagai variabel intervening pada Karyawan PT X di Bekasi

Peran Physical Health dan Work-life Balance terhadap Psychological Well-being dengan Work-stress sebagai variabel intervening pada Karyawan PT X di Bekasi

Delaja Samuel Nugraha ^{*1}, Mulya Virgonita I. Winta ²

Universitas Semarang

samuelnugraha1107@gmail.com ¹

Article History:

Received

12 January 2025

Revised

19 January 2025

Accepted

8 May 2025

Published

30 May 2025

Abstract. This study aims to analyze the role of Physical Health and work-life balance on psychological well-being and work-stress at PT X employees in Bekasi. The population in this study were 126 employees of PT X in Bekasi. Sampling in this study is using saturated sampling. The research data were collected using three scales, namely the Physical Health scale, the work-life-balance scale, and the psychological wellbeing scale. Data analysis was performed using SEM PLS. The test results show that Physical Health and Work-life Balance partially have a significant effect on Work-stress with a p-value of 0.025 and a p-value of 0.000. Work-stress has a significant effect on Psychological Well-being with a p-value of 0.001. Physical Health has no significant effect on Psychological Well-being with p-values of 0.388 or more than 0.05. Work-life balance has a significant effect on Psychological Well-being with a p-value of 0.000. Physical Health has a significant effect on Psychological Well-being with Work-stress as an intervening p-value of 0.038. While Work-Life Balance has a significant effect on Psychological Well-being with Work-stress as an intervening with a p-value of 0.001. In this study, it is proven that work-stress mediates the effect of physical health and work-life balance on psychological well-being.

Keywords: Physical Health, work-life-balance, psychological wellbeing, work stress, employees.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Physical Health dan work-life balance terhadap psychological well-being dan work-stress pada karyawan PT X di Bekasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 126 karyawan PT X di Bekasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan tiga skala yaitu skala Physical Health, skala work-life-balance, dan skala psychological wellbeing. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM PLS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Physical Health dan Work-life Balance secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Work-stress dengan nilai p-values sebesar 0,025 dan nilai p-values sebesar 0,000. Work-stress berpengaruh secara signifikan terhadap Psychological Well-being dengan nilai p-values sebesar 0,001. Physical Health tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Psychological Well-being dengan nilai p-values sebesar 0,388 atau lebih dari 0,05. Work-life Balance berpengaruh secara signifikan terhadap Psychological Well-being dengan nilai p-values sebesar 0,000. Physical Health berpengaruh secara signifikan terhadap Psychological Well-being dengan Work-stress sebagai intervening nilai p-values sebesar 0,038. Sedangkan Work-Life Balance berpengaruh secara signifikan terhadap Psychological Well-being dengan Work-stress sebagai intervening dengan nilai p-values sebesar 0,001. Sehingga dalam penelitian ini, terbukti bahwa work-stress memediasi pengaruh antara physical health dan work-life balance terhadap psychological well-being.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Secara umum bekerja sudah menjadi suatu kebutuhan manusia. Aktivitas bekerja bagi manusia adalah cara untuk dapat bertahan hidup guna memenuhi segala kebutuhan yang ada. Bekerja berarti melakukan sesuatu dengan menghasilkan karya yang berguna. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial dan menghasilkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan sehingga dapat merasakan hidup sejahtera yang meliputi kesejahteraan fisik, materi maupun spiritual untuk meningkatkan kedudukan keluarga dalam lingkup masyarakat (Dafis dalam Lestari, 2017).

Banyak perusahaan memanfaatkan sumber daya manusia semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang optimal. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memanfaatkan tenaga kerja lebih dari waktu standar yang ditentukan. Kerja lembur akan menaikkan jumlah biaya yang dikeluarkan untuk biaya tenaga kerja, karena biaya atau upah tenaga kerja yang lembur lebih besar dari jam kerja biasa. Kerja lembur adalah karyawan yang dilakukan oleh karyawan, atas dasar perintah atasan, yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja, atau karyawan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi. Ketentuan upah lembur telah diatur pada Peraturan Pemerintah yang terbaru, yaitu PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 31. Beberapa karyawan ada yang merasa diuntungkan dengan adanya lembur, sebab bagi mereka akan mendapatkan gaji yang lebih dari biasanya. Beberapa yang lain tidak merasa diuntungkan sebab dengan bekerja lembur, jam kerja mereka tinggi dan waktu untuk quality time atau berkumpul dengan keluarga semakin sedikit.

Karyawan dengan level tertentu yang tidak mendapatkan upah lembur dan dengan hari kerja normal, di industri manufaktur juga memiliki tuntutan yang tinggi. Salah satunya adalah Research & Development (R&D), dimana pada departemen ini dituntut untuk melakukan penelitian dan melakukan inovasi terhadap produk-produk yang existing atau project. Pada departemen R&D ini, diberikan target dalam periode tertentu untuk melakukan pengembangan produk yang telah ada dan membuat produk-produk baru untuk di-uji coba

dan diproduksi secara konvensional. Sebelum sebuah produk diproduksi secara massal, maka akan dilakukan uji-coba dan finalisasi di departemen ini. Departemen ini mengerjakan mulai research market, sourcing material, sourcing packaging, analisa atau uji mutu kualitas di laboratorium, penentuan harga pokok penjualan (HPP), sampai dengan support process perijinan penjualannya. Karyawan di departemen ini umumnya diduduki oleh lulusan perguruan tinggi, profesi tertentu dan level yang lebih dari pelaksana pabrik yang lain. Kondisi ini sudah dipertimbangkan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, dengan memberikan upah yang lebih, membuat karyawan di departemen ini bekerja secara penuh waktu, dari pagi hingga larut malam, bahkan tidak jarang karyawan yang tetap masuk bekerja pada hari sabtu atau minggu untuk menyelesaikan project-nya. Dari segi positifnya, karyawan departemen ini merasa puas ketika produk yang dibuat atau dikembangkannya itu diproduksi secara massal, diedarkan dan dikonsumsi atau digunakan oleh masyarakat umum atau digunakan oleh industri yang lain. Karyawan merasa mampu membuat inovasi-inovasi produk yang lebih canggih, up to date dan berkelas. Dari sisi negatif, apabila karyawan gagal dalam melakukan trial atau produknya tidak dapat diproduksi secara massal, maka akan membuat stress. Ditambah juga dengan jam dan hari kerja yang padat, sehingga kebutuhan untuk bersosialisasi atau quality time akan berkurang.

Lebih dari sepertiga waktu seorang karyawan dihabiskan di tempat bekerja, oleh karenanya sangat memungkinkan bila kondisi yang dialami oleh karyawan di tempat kerja akan berpengaruh pada kehidupannya di rumah atau kehidupan pribadinya. Karyawan perlu menyeimbangkan tuntutan karyawanan dengan kehidupan pribadinya supaya lebih optimal. Individu yang dapat menyeimbangkan tuntutan karyawanan dan kehidupan pribadinya maka akan berdampak pada kondisi psikologi yang positif, salah satunya adalah Psychological Well-being. Psychological Well-being adalah kondisi individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Wells, 2010).

Dalam rangka menemukan sasaran penelitian yang tepat pada PT. X, peneliti melakukan focus group discussion pada tahap preliminary study yang dilakukan pada tanggal 4 April 2022. Kegiatan FGD ini diikuti oleh perwakilan dari beberapa divisi di PT. X

seperti Produksi, PPIC, Warehouse, Purchasing, Marketing, Quality Management System, Product Development, serta Engineering. Kegiatan FGD berlangsung dengan dimediasi oleh divisi HR&GA karena bertepatan dengan kegiatan forum komunikasi LKS (Lembaga Kerja sama Bipartit) yang dilakukan per semester. Kegiatan FGD dilakukan guna memfasilitasi karyawan dalam menyalurkan aspirasi atau masukan mereka terhadap perusahaan. Dari kegiatan ini, didapati laporan mengenai keluhan terkait kesulitan penyesuaian karyawan ketika ada metode atau sistem kerja baru. Karyawan cenderung memilih metode lama daripada harus beradaptasi dengan metode baru. Selain itu hubungan antar karyawan dengan yang lainnya, hanya sebatas rekan kerja. Terbukti dari keberatan yang diajukan ketika ada iuran terkait dana sosial seperti bantuan kepada rekan kerja yang sakit. Karyawan berasumsi hal ini adalah tanggungjawab dari perusahaan.

Berdasarkan hasil FGD di atas, peneliti mengidentifikasi adanya kecenderungan Psychological Well-being yang rendah pada karyawan. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap masing-masing perwakilan dalam kegiatan FGD tersebut untuk memperoleh data terkait permasalahan penelitian. Dari hasil wawancara ditemukan bahwa terdapat permasalahan seperti belum tercapainya tujuan hidup meskipun sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Keengganan melakukan penyesuaian terhadap metode atau sistem terbaru dari perusahaan. Cenderung untuk bersikap individu Huppert (2009) juga mengemukakan bahwa Psychological Well-being menjelaskan tentang kehidupan yang berjalan dengan baik, adanya kombinasi perasaan yang baik dan peranan yang efektif. Karyawan yang memiliki Psychological Well-being ditandai dengan adanya perasaan positif, sehingga dapat mendorong individu dalam mencapai kualitas kehidupannya. Permasalahan yang ditemukan dalam wawancara ini cenderung mengarah kepada dimensi-dimensi dari Psychological Well-being (KB:W1/AT/AA/SA/EY/ATKN/SDS/ES/BV/SR).

Menurut Snyder dan Ryff (dalam Compton & Hoffman, 2013), terdapat enam dimensi yang dapat mengukur Psychological Well-being yaitu self-acceptance (penerimaan diri), personal growth (perkembangan pribadi), purpose in life (tujuan hidup), positive relationship with others (hubungan yang positif dengan orang lain), environmental mastery (penguasaan terhadap lingkungan), dan autonomy (kemandirian). alis. Melakukan protes ketika kebijakan kurang sesuai dengan ekspektasi. Serta merasa setiap harinya hanya melakukan rutinitas tanpa adanya tujuan yang pasti.

Departemen Kesehatan Kerajaan Inggris (2014) yang menyatakan bahwa kesehatan merupakan hal utama yang paling utama pada kesejahteraan dan kesehatan fisik dapat mempengaruhi kesejahteraan. Hal ini diperkuat oleh (Hagberg, 2011) yang menyatakan bahwa Psychological Well-being dipengaruhi oleh riwayat medis, gejala fisik dan sensasi tubuh saat ini, keyakinan dan perilaku kesehatan.

PT. X adalah Perusahaan Industri Manufaktur yang telah menerapkan Good Manufacture Practices (GMP). GMP merupakan suatu konsep manajemen yang dirancang dalam bentuk prosedur dan cara kerja, sehingga dapat menghasilkan produk yang baik dan berkualitas tinggi yang akan dijual kepada konsumen. GMP diterapkan untuk mengontrol kualitas produksi dan prasarana Perusahaan agar dapat memenuhi standar yang berlaku, sebelum dikonsumsi langsung oleh konsumennya. Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 75 Tahun 2010, terdapat 18 dimensi yang telah ditetapkan dalam penerapan Good Manufacturing Practices. Salah satu dimensi yang mendukung pada kesehatan kerja adalah Personal Hygiene. Personal Hygiene adalah seluruh kondisi atau tindakan untuk meningkatkan kesehatan dan pemeliharaan kesehatan. Personal Hygiene yang baik akan memberikan jaminan bahwa karyawan yang kontak secara langsung maupun tidak langsung dengan produk olahan, maka tidak akan mencemari produk. Untuk mencapai tujuan kualitas produk dan kesehatan karyawannya, maka Perusahaan melakukan pemeliharaan kesehatan karyawan secara berkala.

Pada pemeriksaan kesehatan kerja dilakukan sejak dilakukan rekrutmen dan seleksi, saat karyawan akan masuk bekerja, berkala dan khusus. Pada pemeriksaan kesehatan, hasilnya terbagi menjadi 5 (empat) kategori, yaitu Fit to Work, Fit with Note, Unfit Temporary, Unfit dan Uncomplete Result. Pemeriksaan kesehatan dilakukan oleh petugas yang berwenang melakukan pemeriksaan tersebut, diantaranya adalah perawat, Analis Kesehatan dan Dokter. Bentuk kerja sama yang dilakukan oleh Perusahaan bersama dengan Rumah Sakit atau Laboratorium yang telah disepakati secara bersama dalam bentuk MOU.

Work-life Balance mengandung arti bahwa seorang karyawan dapat mencapai keseimbangan antara karyawanan, keluarga atau peran hidup yang lainnya (Karthik, 2013). Work-life Balance sangat penting dalam mencapai stabilitas psikologis, emosional dan kognitif karyawan yang mendorong efektivitas perusahaan. Work-life Balance merupakan faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan oleh setiap perusahaan dalam membuat

suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Work-life Balance akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap karyawan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggungjawab penuh baik di dalam karyawan maupun dalam kehidupan pribadinya.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Fisher tentang dimensi-apেক Work-life Balance. Dimensi-dimensi Work-life Balance antara lain dimensi waktu yang mengacu pada perbandingan antara waktu yang digunakan untuk bekerja dan aktivitas lain di luar karyawan. Pada dimensi ini, karyawan menghabiskan waktu lebih banyak untuk bekerja dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak. Perilaku yang merupakan tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tindakan yang dilakukan karyawan adalah dengan menambah waktu kerja saat target karyawan yang diberikan perusahaan belum terpenuhi dan karyawan juga bekerja lebih cepat untuk mampu menyelesaikan target tersebut.

Pada industri manufaktur, umumnya karyawan bekerja selama 8 jam dengan beban kerja yang besar. Saat hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan harus menambah jam kerja atau lembur untuk menyelesaikan karyawan tersebut. Waktu lembur pun disesuaikan dengan banyaknya karyawan yang harus diselesaikan. Hal ini menyebabkan para karyawan akan terlalu lelah sehingga ketika di rumah tidak banyak yang bisa dilakukan dan membuat kehilangan waktu yang berhubungan dengan orang lain atau keluarga. Saat memiliki waktu yang senggang, karyawan akan lebih memilih istirahat di rumah untuk mengembalikan energi. Padatnya jam kerja dan beban karyawan ini pun membuat para karyawan kehilangan waktu untuk melakukan hobi atau kegemarannya.

Ketegangan yang merupakan ketegangan yang dialami baik dalam karyawan maupun kehidupan seperti kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas pribadi dan sulit mempertahankan atensi. Karyawan akan banyak kehilangan aktivitas pribadinya dimana karyawan kesulitan untuk bersosialisasi dengan orang lain, serta karyawan juga kesulitan untuk mengontrol dan memberikan perhatian kepada keluarganya, secara khusus anak-anak atau pasangannya. Lalu dimensi energi yang mengacu pada penggunaan sumber daya terbatas dalam diri manusia yang digunakan untuk melakukan aktivitas kerja ataupun di luar kerja yang akan meningkatkan stress.

Seseorang yang tidak mampu mengelola stres dengan tepat, maka akan berdampak buruk pada perilaku, kesehatan fisik maupun psikologisnya. Dampak pada perilaku misalnya makan secara berlebihan atau bahkan kurang, makan makanan yang tidak sehat, minum minuman keras, dan merokok, sedangkan dampak psikologis misalnya perasaan depresi, kecemasan, membahayakan diri sendiri, munculnya perasaan dan pemikiran untuk bunuh diri, dan perasaan kesepian (Mental Health Foundation [MHF], 2018). Stress ini juga akan berdampak pada kesejahteraan individu. Pada penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa rendahnya stres dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan individu. Clemente, Hezomi, Allahverdipour, Jafarabadi, dan Safaian (2016) menemukan bahwa stres secara signifikan berhubungan dengan Psychological Well-being.

Penelitian dari Hernandez dkk (2017), menghasilkan temuan bahwa pengukuran kesehatan fisik secara berkala perlu dilakukan karena berasosiasi dengan kesejahteraan psikologis dari karyawan. Kemudian secara parsial terdapat penelitian dari Frisdayanti (2021) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara work life Balance dengan Psychological Well-being pada karyawan. Artinya rendahnya Psychological Well-being dipengaruhi oleh rendahnya tingkat work life Balance pada karyawan. Penelitian mengenai work stress dan Psychological Well-being yang dilakukan oleh Fadila (2018) juga menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi berakibat pada rendahnya Psychological Well-being karyawan. Beberapa penelitian tersebut mengkaji secara parsial variabel Physical Health, Work-life Balance, dan work stress terhadap Psychological Well-being. Namun belum ada penelitian yang mengkaji secara bersamaan ketiga variabel tersebut terhadap Psychological Well-being karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara bersamaan pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap Psychological Well-being karyawan.

Hipotesis

H1: Ada pengaruh antara Physical Health terhadap Work-Stress karyawan.

H2: Ada pengaruh antara Work-life Balance terhadap Work-Stres karyawan.

H3: Ada pengaruh antara Work-Stress terhadap Psychological Well-Being karyawan.

H4: Tidak ada pengaruh antara Work-Life Balance terhadap Psychological Well-Being karyawan.

H5: Ada pengaruh antara Work-Life Balance terhadap Psychological Well-Being karyawan.

H6: Work-Stress memediasi pengaruh antara Physical Health dan Work-life Balance terhadap Psychological Well-Being karyawan.

Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 126. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015), sampling jenuh digunakan ketika seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan alat pengumpulan data berupa skala dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala Psychological Well-Being, skala Work-Life Balance dan skala Work-Stress. Sedangkan Physical Health diukur menggunakan skala sesuai standar perusahaan PT. X.

Teknik Analisa Data

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. PLS adalah salah satu metode penyelesaian Structural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. Partial Least Square (PLS merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Gozali, 2012)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji t akan diuji terlebih dahulu fit model dengan uji F dan koefisien determinasi dengan adjusted R². Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Upaya penarikan kesimpulan dilakukan peneliti dengan cara menganalisa data hasil penelitian. Dalam penelitian ini seleksi data sudah dimulai dari proses awal diperolehnya data. Data yang telah diperoleh oleh peneliti selanjutnya dicek validitas dan reliabilitasnya. Data yang telah dipastikan validitasnya dan reliabilitasnya kemudian digunakan dalam proses analisa data untuk dapat mengambil sebuah kesimpulan.

Pengujian model hubungan struktural adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji menggunakan software PLS. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output pathcoefficients. Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung adalah jika $p \text{ value} < 0,05$ (significance level= 5%), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berdasarkan gambar pengujian hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa Variabel Physical Health memiliki pengaruh t-statistic terhadap Work-stress sebesar 2.244. Variabel Work-life Balance memiliki pengaruh t-statistic terhadap Work-stress sebesar 15.867. Variabel Work-stress memiliki pengaruh t-statistic terhadap Psychological Well-being sebesar 3.488. Variabel Physical Health memiliki pengaruh t-statistic terhadap Psychological Well-being sebesar 0.863. Variabel Work-life Balance memiliki pengaruh t-statistic terhadap Psychological Well-being sebesar 5.263.

Diskusi

1. Hasil pengujian hipotesis pertama yakni Pengaruh Physical Health Terhadap Work-stress menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,146 nilai p- values sebesar 0,025 dan t-statistik sebesar 2.244. Nilai p-values 0,025 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.244 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Physical Health berpengaruh terhadap Work-stress. Sehingga hipotesis yang menyebutkan Physical Health berpengaruh secara signifikan terhadap Work-stress diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua yakni Pengaruh Work-life Balance Terhadap Work-stress menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,752 nilai p- values sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 15.867. Nilai p-values 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 15.867 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Work-life Balance berpengaruh terhadap Work-stress. Sehingga hipotesis yang menyebutkan Work-life Balance berpengaruh secara signifikan terhadap Work-stress diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni Pengaruh Work-stress Terhadap Psychological Well-being menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,356 nilai p- values sebesar 0,001 dan t-statistik sebesar 3.488. Nilai p-values 0,001 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 3.488 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Work-stress berpengaruh terhadap Psychological Well-being. Sehingga hipotesis yang menyebutkan Work-stress berpengaruh secara signifikan terhadap Psychological Well-being diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat yakni Pengaruh Physical Health Terhadap Psychological Well-being menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,038 nilai p- values sebesar 0,388 dan t-statistik sebesar 0.863. Nilai p-values 0,388 lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 0.863 kurang dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Physical Health tidak berpengaruh terhadap Psychological Well-being. Sehingga hipotesis yang menyebutkan Physical Health berpengaruh secara signifikan terhadap Psychological Well-being ditolak.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima yakni Pengaruh Work-life Balance Terhadap Psychological Well-being menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,523 nilai p- values sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 5.263. Nilai p-values 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 5.23 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Work-life Balance berpengaruh terhadap Psychological Well-being. Sehingga hipotesis yang

menyebutkan Work-life Balance berpengaruh secara signifikan terhadap Psychological Well-being diterima.

6. Hasil pengujian hipotesis keenam yakni Pengaruh Physical Health Terhadap Psychological Well-being dengan Work-stress sebagai Variabel Intervening menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,052 nilai p- values sebesar 0,038 dan t-statistik sebesar 2.079. Nilai p-values 0,038 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.079 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Physical Health berpengaruh terhadap Psychological Well-being. Sehingga hipotesis yang menyebutkan Physical Health berpengaruh secara signifikan terhadap Psychological Well-being dengan Work-stress sebagai variabel intervening diterima.
7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh yakni Pengaruh Work-life Balance Terhadap Psychological Well-being dengan Work-stress sebagai Variabel Intervening menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,267 nilai p- values sebesar 0,001 dan t-statistik sebesar 3.281. Nilai p-values 0,001 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 3.281 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Work-life Balance berpengaruh terhadap Psychological Well-being. Sehingga hipotesis yang menyebutkan Work-life Balance berpengaruh secara signifikan terhadap Psychological Well-being dengan Work-stress sebagai variabel intervening diterima.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Physical Health berpengaruh terhadap Work-stress.
2. Work-life Balance berpengaruh terhadap Work-stress.
3. Work-stress berpengaruh terhadap Psychological Well-being.
4. Physical Health tidak berpengaruh terhadap Psychological Well-being.
5. Work-life Balance berpengaruh terhadap Psychological Well-being.
6. Physical Health dan Work-life Balance berpengaruh terhadap Psychological Well-being dengan Work-Stress sebagai variabel intervening.

Saran

Saran penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat kepada para pihak yang diantaranya yaitu:

1. Perusahaan harus memberikan beban pekerjaan yang sewajarnya kepada karyawan sehingga karyawan mampu menjaga tingkat stress pekerjaan agar dapat mengatur Work-life Balance dengan baik.
2. Karyawan harus selalu menjaga agar memiliki pikiran dan pandangan yang positif sehingga menurunkan kemungkinan munculnya stress dalam diri kita.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya

Kepustakaan

- Abioro, M. A, Oladejo, D.A, & Ashogbon, F.O. (2018). Work Life Balance Practices and Employees Productivity in The Nigerian University System. *CRAWFORD JOURNAL OF BUSINESS & SOCIAL SCIENCES (CJBASS)*. vol. 13 , No.2, h. 49-59.
- Agustin, Ririn Prariwi. (2014) Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan : *ejournal psikologi*, 2014, 2 (1): 24-40.
- Aminrais, S. J. (2018). Pengaruh Self-Esteem dan Humor Style Terhadap Psychological Well-Being Pada Pelajar SMAN 72 Jakarta. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 6(2)
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Asdi Mahasatya.
- Akbar, D. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33-48. Retrieved from <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1464>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis Of Work-Family Conflict and Various Outcomes With A Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations". *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 151-169.
- Asepta, U & Maruno, S. (2017). Analisis Pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Jibeka*. 11 (1). 77-85.
- Azwar, S. (2007). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baron, R. A and Byrne, D., (2005). *Psikologi sosial*. edisi kesepuluh: jilid 2. Jakarta: erlangga. 70-75
- Barger, Donoho, Wayment. (2009). The relative contributions of race / ethnicity, socioeconomic status, health and social relationship to life satisfaction in the United States. USA. doi: 10.1007/s11136-008-9426-2. Epub 2008 Dec 12
- Brough, Paula, Timms, Carolyn, Chan, Xi Wen, Hawkes, Amy, Rasmussen, Laura (2020). *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health . Work-Life Balance : Definitions, Causes, and Consequences*. Australia. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1
- Byron (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.

- Clemente, et al., *J Child Adolesc Behav* (2016). Stress and Psychological Well-being: An Explanatory Study of the Iranian Female Adolescents. Spain. DOI: 10.4172/2375-4494.1000282
- Compton, W.C. & Hoffman, E. (2013). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Flourishing* (International Ed.). USA: Wadsworth.
- Department of Health. (2014). *A Compendium of Factsheets: Wellbeing Across the Lifecourse The relationship between wellbeing and health*. UK
- Dewi, R. R. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Psychological Wellbeing Wanita Yang Bekerja. *MOTIVASI*, 9(1)
- Fadillah, A. R., Aras, R. A., & Wahyuni, S. (2022). The Effects of Work-Life Balance Towards Work Stress Among Nurses. In *Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)* (pp. 232-238). Atlantis Press
- Faturochman, dkk. (2012). *Psikologi untuk kesejahteraan masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Frone, M.R., (2000). Work-family Conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, Vol.85 No.6, hal.888-895.
- Ganapathi, I Made D. (2016). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ecomedia*. Vol. 4, No. 1
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Handayani, P. A., & Ratnasari, R. (2019). Pengaruh physical exercise terhadap tingkat stress pada ibu bekerja di sekolah tinggi kesehatan. *Holistic Nursing and Health Science*, 2(2), 48-55
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding Its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1, 137-164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008>.
- Huppert. F., (2009). An evaluation of the precision of measurement of Ryff's Psychological Well-being scales in a population sample. *social reasearch*. (97) 357-373.
- James L. Gibson, et.al., (2012). *Organization:Behaviour, Structure, Processes*.14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Jinmyoung Cho, Peter Martin, Jennifer Margrett, Maurice MacDonald, and Leonard W. Poon (2011). The Relationship between Physical Health and Psychological Well-being among Oldest-Old Adults. USA. doi:10.4061/2011/605041
- Issom, F. L., & Makbulah, R. (2017). Pengaruh Stres Situasi Kerja Terhadap Psychological Well-being Pada Guru Honorer Madrasah Ibtidaiyah Di Kota Tangerang. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 31(1), 61-67. <https://doi.org/10.21009/PIP.311.8>
- Karase, S. (2000). Psychosocial job strain and productivity in human services workers: a test of demand control support model. *Journal occupational and organitional psychology*, (73). 501-510. 135.
- Karthik, R. (2013). A study on Work-life Balance in Chennai Port Trust, Chennai. *Advances in Management*, 6(7), 26-31.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2018); <https://www.kemenperin.go.id/artikel/18609/Sektor-Sektor-Manufaktur-Andalan-Tahun-2018>.

- Keyes, Corey, Ryff. C. D, shmotikin, D., (2000). Optimizing well being: the emperical encounter of two tradition. *Journal of personality and social psychology*. (6) 1007-1022.
- Keyes. C. L. (2013). *Mental Well Being: International Contributions to the Study of Positive Mental Health*. Atlanta: Springer.
- Keyes, C. M., & Ryff, C. D. (2012). Optimizing well-being: The emperical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Kluczyk, M. (2013). The impact of work life Balance on the wellbeing of employees in the private sector in Ireland. Ireland: National college of Ireland. 20-22
- Khoirunnisa, A., & Ratnaningsih, I., Z. (2017). Optimisme dan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. *Jurnal EMPATI*, vol. 5, no. 1, pp. 1-4
- Kurniati, G., & Hartanti, Nanik. 2013. Psychology Well Being pada Pria Lajang Dewasa Madya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(2), 1-17
- Lazar, Ioan., Osoian, Codruta., & Ratiu, Patricia. "The Role of Work-life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance", *European Research Studies*, 2010, Vol.XIII.
- Lestari, A.A. (2017). Hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja di Institusi Pemerintahan Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Lu, et. al (2010). Cross-Cultural Differences on Work-to-Family Conflict and Role Satisfaction: A Taiwanese-British Comparison. *Human Resource Management*, 49, 67-85
- Matondang, Zulkifli. (2009). Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularsa PPS UNIMED: Vol 6*, (1). 87-97.
- Miswiyawati, D. (2017). Subjective Well-Being pada Pasangan yang Menikah Muda. Skripsi. (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Notoatmodjo S. (2003). *Prinsip-prinsip dasar ilmu kesehatan masyarakat edisi 2*. Jakarta: rineka cipta;
- Novelia, P. (2013). Hubungan Antara Work-life Balance dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*.
- Parker, D. F., & DeCotis, T. A. (1983). Organizational determinant of job stress. *Organizational Behavior And Human Performance*, 160-177.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life Balance : A conceptual review. *International journal of advances in management and economics*, 01-17.
- Poulose, Sudarsan. (2014). *Work Life Balance : A Conceptual Review*. India. ISSN: 2278-3369
- Ramdhan, M. R., & Fajrianti, F. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 327-337
- Rejeki, S. S., Rahmi, F., & Maputra, Y. (2021). Peran Work-Life Balance Terhadap Psychological Well-Being Pegawai yang Bekerja Selama New Normal Covid-19. *Jurnal Psikologi*, 17(2)
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Robbins, Stephen P., (2012). *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Ruini, C & Fava, G.A., (2003). Development and characteristics of a well-being enhancing psychotherapeutic strategy: well-being therapy. *Journal of behavior therapy and experimental psychiatry*. (34). 45-63.

- Ryff, C. D., & Singer, B. (1995). Psychological Well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy And Psychosomatics*, 65(1), 14-23. doi:10.1159/000289026
- 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.
- Shikha, Sharma & Sahu, Kiran. (2014). A Study of Psychological Well-being of Rural and Urban Young Adults Belonging to High Income Group and Middle Income Group. *Indian Journal of Health and Wellbeing*.
- Siregar, N. P. S. (2018). Pengaruh keseimbangan kehidupan bekerja terhadap kesejahteraan psikologis. *Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara*.
- Soomro, A. A., Breitenacker, R. J., & Moshadi Shah, S. A. (2018). Relation of Work-life Balance Balance , work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129146.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tavassoli, T., & Sune, A. (2015). On the outcomes of Work-life Balance in Spain and Iran. *catalunya: Departament d'organització d'empreses de la universitat politècnica de catalunya. Research proposal catalunya*. 188-189.
- Trankle. (2010). Adolescence religiosity and psychological well being. <http://www.charis.wk.edu/publications/charis5-3/Trankle.pdf>.
- Tsalasah, E. F., Noermijati, N., & Ratnawati, K. (2019). The effect of work stress on the performance of employees psychological well-being and subjective well-being (Study at PT. Global Insight Utama Bali area). *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(1), 95-107
- Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Job Stres dan Job Satisfaction terhadap Psychological Well-Being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3)
- Wells, I. E. (2010). *Psychological Well-being*. New York: Nova Science publisher. Diunduh dari file:///C:/Users/userPC/Downloads/[Samuel.,_Ed._Wells]_Psychological_WellBeing(Book ZZ.org).pdf
- Wells, I. E. (2010). *Psychological Well-being*. New York: Nova Science publisher. Diunduh dari file:///C:/Users/userPC/Downloads/[Samuel.,_Ed._Wells]_Psychological_WellBeing(Book ZZ.org).pdf
- Wenno, M. (2018). Hubungan antara Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*. 7(1). 47-54.
- Wenno, M. (2018). Hubungan antara Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*. 7(1). 47-54.
- Werdyaningrum, P. (2013). Psychological well being pada remaja yang orang tua bercerai dan tidak bercerai (utuh). *Jurnal Online Psikologi*, 01(2).
- Zulkarnain, A. (2013). The mediating effect of quality of work life on the relationship between career development and Psychological Well-being. *International journal of research studies in psychology*, 2(3), 67-80 Psikologis'. *At-Taujih* 2(2):37-55.