

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Pengaruh Work-Life Balance dan Psychological Well-Being terhadap Employee Performance Karyawan PT. Bank Sulselbar

Agung Widhi Kurniawan, Nurhaedah, Khaidir Syahrul & Febriansyah Yoga Pratama

Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta

Email: agungwk.unm@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work-life balance and psychological well-being on employee performance at PT. Bank Sulselbar. The background of this study is the challenges of the modern workplace, which demand a balance between work and personal life and affect psychological well-being, thereby affecting productivity. The study used a quantitative, accidental sampling approach, involving 52 respondents. The study is expected to show that work-life balance and psychological well-being have a significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. This research not only contributes to the development of human resource management science and banking practices in Indonesia but also provides practical implications for professionals in these fields, engaging the audience with its relevance and applicability.

Keywords work-life balance, psychological well-being, employee performance, Bank Sulselbar.

1. Pendahuluan

Di era digital yang terus berkembang, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran sentral dalam menentukan keberhasilan organisasi. Transformasi teknologi telah mengubah lanskap pekerjaan, menuntut karyawan dan organisasi untuk terus beradaptasi. Fenomena ini memunculkan tantangan sekaligus peluang yang signifikan dalam pengelolaan SDM.

Menurut teori *Human Capital* (Becker, 1993), SDM dianggap sebagai aset strategis yang memiliki nilai ekonomi jika dikembangkan dengan baik. Teori ini menekankan pentingnya investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Selanjutnya, model *Resource-Based View* (Barney, 1991) menyoroti bahwa keunggulan kompetitif suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya internal yang unik dan sulit ditiru, termasuk SDM.

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan perubahan mendasar dalam kebutuhan keterampilan. *McKinsey Global Institute* (2020) menyebutkan bahwa sekitar 50% pekerjaan saat ini membutuhkan keterampilan teknologi yang tidak ada satu dekade lalu. Otomasi, kecerdasan buatan, dan analitik data menciptakan peluang baru namun juga memunculkan risiko baik karyawan yang tidak memiliki keterampilan yang relevan.

Selain itu, fleksibilitas kerja menjadi tuntutan utama. Pandemi COVID-19 telah mempercepat adopsi kerja jarak jauh, yang memerlukan manajemen SDM yang mampu memanfaatkan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

teknologi untuk menjaga produktivitas sekaligus memastikan kesejahteraan karyawan. Namun, ini juga memunculkan tantangan baru, seperti kesenjangan digital dan kebutuhan akan *soft skills* seperti komunikasi dan kolaborasi virtual.

Kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan hasil dari kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya, diukur melalui kualitas, kuantitas, dan efisiensi penyelesaian tugas. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti *work-life balance* (WLB) dan *psychological well-being* (PWB) berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Stankevičienė et al., 2021; Wei & Ye, 2022).

Work-life balance adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penerapan WLB yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kebahagiaan karyawan (Singh & Khanna, 2011). Di sisi lain, *psychological well-being* adalah kondisi di mana individu dapat menjalani kehidupan yang bermakna, produktif, dan penuh kebahagiaan (Ryff, 1989).

Dalam konteks perbankan, khususnya di PT. Bank Sulselbar, karyawan dihadapkan pada tuntutan kinerja tinggi, target yang ketat, serta kebutuhan beradaptasi dengan transformasi digital. Kondisi ini menimbulkan tekanan kerja yang dapat memengaruhi keseimbangan hidup maupun kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh *work-life balance* dan *psychological well-being* terhadap *employee performance* karyawan PT. Bank Sulselbar.

2. Tinjauan Literatur

Grand Theory: Self-Determination Theory (SDT). Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985) menjelaskan bahwa motivasi manusia dipengaruhi oleh pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar: otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, individu akan memiliki motivasi intrinsik yang kuat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan kesejahteraan. Dalam konteks kerja, karyawan yang merasa otonom, kompeten, dan didukung lingkungannya lebih cenderung menunjukkan kinerja tinggi serta kepuasan kerja yang optimal.

Work-Life Balance. Work-life balance adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Grzywacz & Carlson, 2007). McDonald et al. (2005) mengidentifikasi tiga dimensi utama WLB, yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Penerapan WLB yang efektif dapat meningkatkan motivasi, mengurangi stres, serta memperkuat produktivitas. Penelitian terdahulu (Rondonuwu et al., 2018; Dita Ayu Indra Wati & Budiono, 2024) menunjukkan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan kinerja karyawan.

Psychological Well-Being. Psychological well-being menurut Ryff (1989, 1995) mencakup enam dimensi: penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Individu dengan PWB tinggi memiliki kemampuan mengelola emosi, menghadapi tantangan, serta menjalin hubungan sosial yang sehat. Penelitian Haryanti & Fauzan (2024) dan Mardlotillah & Fahmawati (2023) menegaskan bahwa PWB berhubungan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

positif dengan keterlibatan kerja dan kinerja karyawan, serta dapat dimediasi oleh WLB.

Employee Performance. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja individu dalam organisasi yang diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Mangkunegara, 2016). Penelitian menunjukkan bahwa faktor seperti WLB dan PWB berpengaruh signifikan terhadap EP (Wijaya & Andreani, 2015; Stankevičienė et al., 2021). Karyawan dengan keseimbangan kerja-kehidupan yang baik serta kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung lebih produktif dan berkomitmen.

Beberapa penelitian relevan yang mendukung studi ini antara lain: (1) Dita Ayu Indra Wati & Budiono (2024): WLB berpengaruh positif terhadap kinerja, baik langsung maupun melalui PWB. (2) Mardlotillah & Fahmawati (2023): WLB memiliki hubungan positif signifikan dengan PWB. (3) Rondonuwu et al. (2018): WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi 37,4%. (4) Haryanti & Fauzan (2024): WLB dan PWB berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.

Kerangka Pikir Penelitian. Kerangka pikir penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen: (1) Variabel Work-Life Balance berpengaruh terhadap Employee Performance. (2) Variabel Psychological Well-Being berpengaruh terhadap Employee Performance. (3) Kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap Employee Performance.

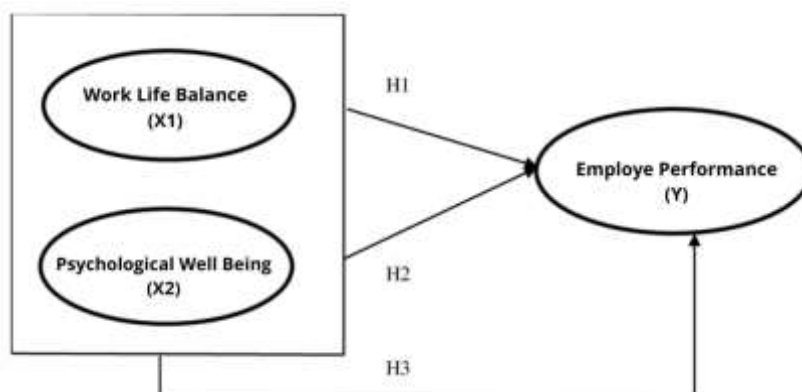
Hipotesis Penelitian. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pikir, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Work-life balance berpengaruh positif terhadap employee performance karyawan PT. Bank Sulselbar.

H2: Psychological well-being berpengaruh positif terhadap employee performance karyawan PT. Bank Sulselbar.

H3: Work-life balance dan psychological well-being secara simultan berpengaruh positif terhadap employee performance karyawan PT. Bank Sulselbar.

Gambar 1. Model Penelitian



Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* (WLB) dan *psychological well-being* (PWB) terhadap *employee performance* (EP). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara empiris melalui analisis statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode verifikatif. Tujuannya adalah untuk membuktikan hubungan kausal antara variabel independen (WLB dan PWB) terhadap variabel dependen (EP) pada karyawan PT. Bank Sulselbar. Penelitian dilakukan di PT. Bank Sulselbar yang berlokasi di Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 16, Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dijadwalkan selama enam bulan, mulai April hingga Oktober 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sulselbar yang berjumlah 514 orang pada tahun 2024. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan siapa saja yang kebetulan ditemui peneliti dan dianggap relevan sebagai sumber data (Sugiyono, 2019). Jumlah sampel ditetapkan sebesar 10% dari populasi, yaitu 52 karyawan. Distribusi sampel meliputi variasi jenis kelamin, usia, serta unit kerja, sehingga mampu merepresentasikan kondisi karyawan PT. Bank Sulselbar secara proporsional.

Variabel Penelitian: (1) *Work-life balance* (X1): kemampuan karyawan untuk menjaga keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara kehidupan kerja dan pribadi. (2) *Psychological well-being* (X2): kondisi kesejahteraan psikologis karyawan yang mencakup otonomi, penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, dan hubungan positif. (3) *Employee performance* (Y): hasil kerja karyawan yang mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Desain penelitian berbentuk kausal dengan model regresi linear berganda, di mana variabel WLB dan PWB diuji pengaruhnya secara parsial maupun simultan terhadap EP. Data dikumpulkan melalui: (1) kuesioner: instrumen penelitian berupa pertanyaan tertutup dengan skala Likert 1–5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. (2) dokumentasi: data sekunder berupa laporan kinerja tahunan, kebijakan perusahaan, dan data personalia PT. Bank Sulselbar. Berikut definisi Operasional Variabel: (1) *Work-life balance* diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, kepuasan, dan dukungan organisasi. (2) *Psychological well-being* diukur berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Ryff (1989), yaitu otonomi, penerimaan diri, hubungan positif, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi, dan penguasaan lingkungan. (3) *Employee performance* diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap: (1) Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian sahih dan konsisten. (2) Uji Asumsi Klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. (3) Analisis Regresi Linear Berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan WLB dan PWB terhadap EP. (4) Uji Hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi 5%.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dengan korelasi *Pearson Product Moment*. Semua butir pertanyaan pada variabel *work-life balance* (X1), *psychological well-being* (X2), dan *employee performance* (Y) menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel (0,2732) sehingga dinyatakan valid. Tabel 1 berikut menampilkan hasil uji reliabilitas instrumen:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work-life balance (X1)	0,780	Reliabel
Psychological well-being (X2)	0,762	Reliabel
Employee performance (Y)	0,821	Reliabel

Semua nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, sehingga instrumen penelitian reliabel.

Uji Asumsi Klasik (1) Normalitas: Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$, data berdistribusi normal. (2) Multikolinearitas: Nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. (3) Heteroskedastisitas: Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi memenuhi asumsi klasik.

Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan: $Y = 6,429 + 0,331X_1 + 0,459X_2$

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	6,429	-	-	-
Work-life balance (X1)	0,331	3,127	0,003	Signifikan
Psychological well-being (X2)	0,459	4,228	0,000	Signifikan

Hasil menunjukkan bahwa baik WLB maupun PWB berpengaruh positif terhadap EP.

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

F hitung	Sig.	Keterangan
22,195	0,000	Signifikan

Nilai sig. $< 0,05$, artinya WLB dan PWB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap EP.

Koefisien Determinasi (R^2)

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Tabel 4. Koefisien Determinasi

R ²	Keterangan
0,478	47,8% variasi <i>employee performance</i> dijelaskan oleh WLB & PWB

Hal ini berarti masih ada 52,2% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan. Pertama, *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rondonuwu et al. (2018) serta Dita Ayu Indra Wati & Budiono (2024), yang menemukan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam konteks PT. Bank Sulselbar, kebijakan yang mendorong WLB seperti jam kerja fleksibel dan dukungan organisasi berperan penting dalam menjaga produktivitas.

Kedua, *psychological well-being* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Haryanti & Fauzan (2024) dan Mardlotillah & Fahmawati (2023), yang menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis berhubungan dengan keterlibatan kerja dan kinerja. Karyawan yang memiliki kondisi psikologis sehat cenderung lebih fokus, bersemangat, dan mampu beradaptasi dengan tekanan kerja.

Ketiga, pengaruh simultan WLB dan PWB terhadap kinerja karyawan sebesar 47,8% menunjukkan bahwa keduanya merupakan faktor dominan dalam menentukan kinerja. Hasil ini memperkuat teori *Self-Determination* (Deci & Ryan, 1985), yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis (otonomi, kompetensi, keterhubungan) dalam meningkatkan motivasi dan kinerja.

Implikasi praktis bagi PT. Bank Sulselbar adalah pentingnya memperhatikan keseimbangan kerja-kehidupan dan kesejahteraan psikologis karyawan melalui program kerja fleksibel, konseling psikologis, dan pelatihan manajemen stres. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan di industri perbankan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* (WLB) dan *psychological well-being* (PWB) terhadap *employee performance* (EP) pada karyawan PT. Bank Sulselbar. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan beberapa hal berikut: (1) *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. (2) *Psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Kesejahteraan psikologis yang baik membuat karyawan lebih fokus, termotivasi, dan mampu bekerja secara produktif. (3) *Work-life balance* dan *psychological well-being* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* dengan kontribusi sebesar 47,8%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan, khususnya PT. Bank Sulselbar, untuk

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

memperhatikan keseimbangan kerja-kehidupan serta kesejahteraan psikologis karyawan. Program seperti fleksibilitas jam kerja, konseling psikologis, pelatihan manajemen stres, serta dukungan organisasi dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini terbatas pada jumlah sampel 52 karyawan dan hanya mencakup dua variabel independen. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, atau gaya kepemimpinan, serta menggunakan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih komprehensif dan generalisabel.

Referensi

- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer.
- Dita Ayu Indra Wati, & Budiono. (2024). Work-Life Balance terhadap Kinerja dengan Psychological Well-Being sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45–56.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471.
- Haryanti, A., & Fauzan, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Psychological Well-Being terhadap Keterlibatan Kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 15(1), 1–12.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardlotillah, A., & Fahmawati, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Psychological Well-Being Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 21(3), 178–189.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Work-Life Balance: Time, Involvement, and Satisfaction. *Journal of Management Studies*, 42(2), 167–188.
- Rondonuwu, F., Mandey, S., & Lengkong, V. (2018). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 21–29.
- 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.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28.
- Singh, A., & Khanna, P. (2011). Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Journal of Management Research*, 10(2), 49–61.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Stankevičienė, A., Grakauskas, Ž., & Others. (2021). Employee Performance Factors: Work-Life Balance and Well-Being Perspective. *Journal of Organizational Studies*, 28(4), 67–81.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wei, Y., & Ye, L. (2022). Work-Life Balance and Employee Performance: The Mediating Role of Psychological Well-Being. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 23–39.

Wijaya, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Performance dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 112–124.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)