ISSN: 2797-2887

PSIKOEDUKASI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA STAF KARYAWAN DI PT. ALC MAKASSAR

Muhrajan Piara[1*]
Aisyah Amalia Iskandar[2]
Indah Putri Joliecia[3]
Moh. Ar Rifqy Ichwan Harma[4]

[1*,2,3,4] Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

muhrajan.piara@unm.ac.id[1*)]
aisyahimel25@gmail.com[2)]
indahputrijoliecia@gmail.com[3)]
moharrifqyichwanharma@gmail.com[4)]

Kata Kunci:
[Psikoedukasi; Work-life Balance; Organisasi]

Abstrak: *Work-life* balance merupakan keseimbangan dan kesejahteraan yang meliputi kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara keseluruhan. Sebagai bentuk kontribusi peneliti pada organisasi tempat melaksanakan praktik kerja, peneliti merancang program psikoedukasi dengan tema *"How to Create A Healthy Work-Life Balance".* Tujuan pelaksanaan psikoedukasi adalah untuk memberikan informasi terkait cara meningkatkan *work-life* balance staff karyawan di PT. ALC Makassar. Psikoedukasi dilaksanakan melalui media poster dan *microsoft power point.* Peserta psikoedukasi merupakan 10 staff karyawan PT. ALC Makassar. Berdasarkan hasil analisis pada posttest dan evaluasi dapat diketahui bahwa kegiatan psikoedukasi berhasil memberikan informasi terkait cara meningkatkan work-life balance pada staff karyawan di PT. ALC Makassar.

Published by:

Copyright © 2023 The Author(s)
This article is licensed under CC BY 4.0 License

Pendahuluan

Menurut Destry & Rasto (2021) tantangan dalam suatu perusahaan saat ini adalah mempertahankan eksistensi yang terpengaruh dari adanya persaingan antar perusahaan sehingga suatu perusahaan harus bersaing secara ketat untuk memperoleh keuntungan dan mempertahankan jalannya perusahaan. Salah satu cara agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif yakni karena adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalamnya. Bagi manajemen sumber daya manusia, menjaga agar karyawan tetap sehat dan mampu bekerja berjam-jam secara efisien merupakan tantangan besar. Untuk dapat mengetahui sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, ketika seorang karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka akan terdapat berbagai hal positif yang dapat dirasakan oleh perusahaan yakni pekerjaan yang dilakukan akan lebih cepat diselesaikan, berkurangnya kerusakan produk, serta menurunnya tingkat turnover pada karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja berimplikasi pada sikap, perilaku dan kesejahteraan karyawan serta efektivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan berkewajiban untuk mengintegrasikan praktik manajemen baru yang memberikan dukungan sosial dan pengawasan.

Selain dari kualitas serta kinerja karyawan faktor yang dapat membuat suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif yakni dengan membuat karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan karena karyawan membawa pengaruh positif kepada perusahaan. salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja yakni dengan meningkatkan *work-life balance* seperti pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pangemanan, dkk (2017) menemukan bahwa *work-life balance* signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan sehingga didapatkan bahwa ketika terdapat peningkatan *work-life balance* maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan sangat memerlukan peningkatan *work-life balance* kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik.

Keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan suatu keadaan keseimbangan di mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang adalah sama. Hidup adalah tindakan penyeimbangan di mana hampir setiap individu mencari keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Secara sederhana, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bukan hanya tentang menemukan

waktu yang cukup untuk melakukan semua yang perlu dilakukan. Sebaliknya, yang lebih penting adalah menemukan ruang kognitif yang diperlukan dalam memproses, mengolah, serta memahami tuntutan pemikiran kehidupan dalam masyarakat yang kompleks. Ezzedeen & Swiercz (Lockwood, 2003) menemukan bahwa intrusi kognitif hasil pekerjaan dalam kepuasan kerja yang lebih rendah, kurang kebahagiaan, konflik pekerjaan/kehidupan yang lebih besar, dan lebih sering kelelahan. Selain itu, temuan mereka menentang asumsi lama terkait dengan kepribadian, jenis kelamin, status keluarga dan usia berkaitan dengan keseimbangan kerja atau kehidupan pribadi. Keseimbangan Kehidupan-Kerja yang efektif didukung oleh dua konsep utama yang dapat diterapkan yaitu pencapaian dan kenikmatan sehari-hari. Pencapaian adalah keberhasilan menyelesaikan sesuatu terutama setelah serangkaian upaya yang tekun atau diberikan apa yang diinginkan. Sehubungan dengan gagasan kenikmatan, itu tidak menunjukkan kebahagiaan. Sebaliknya, itu menunjukkan kebanggaan, kepuasan, perayaan, kegembiraan hidup serta rasa kesejahteraan (Bataineh, 2019).

Lockett (Nurhabibah, 2020) menyatakan bahwa implementasi keseimbangan kehidupan di tempat kerja dan di rumah memiliki dampak positif terhadap perusahaan. Bloom, Kretschmer, & Van Reenen (2006) mengemukakan bahwa penerapan *work-life balance* pada organisasi akan meningkatkan kualitas manajemen pada organisasi tersebut. Peningkatan kualitas manajemen akan berdampak pada produktivitas dan kehidupan yang lebih baik pada karyawan mereka. *Work-life balance* penting untuk diterapkan, hal tersebut tentunya tidak lepas dari peran individu dan organisasi. Peran serta individu dalam menerapkan *work-life balance* diantaranya kemampuan mengelola stres, manajemen waktu, dan relaksasi. Sedangkan peran serta organisasi dalam mendukung *work-life balance* dapat dilakukan dengan cara penerapan waktu yang ketat mengenai pulang kantor, libatkan para pekerja dalam kegiatan yang menyenangkan, serta hadirkan *life motivator* agar para pegawai bisa mengumpulkan kembali energinya. Kesuksesan suatu perusahaan tentunya tak lepas dari hasil kinerja setiap karyawan yang ada (Nurhabibah, 2020).

Work-life balance merupakan sebuah konsep dalam pengembangan sumber daya manusia yang menekankan prinsip keseimbangan kerja dan pribadi. Menurut Fisher, Bulger, & Smith (Mulyana, Izzati, Puspitadewi, & Budiani, 2022) *work-life balance* merupakan suatu keadaan yang melibatkan upaya karyawan untuk menyeimbangkan

tuntutan peran pekerjaan dan tuntutan peran pribadi. Menurut Kalliath & Brough (Kelliher, Richardson, & Boiarintseva, 2019) *work-life balance* merupakan sikap subjektif karyawan terhadap persepsi keseimbangan, yaitu sejauh mana karyawan merasa puas bergantung pada pandangan terhadap situasi kerja dan pribadi yang dihadapinya. *Work-life balance* juga dapat dikaitkan dengan kesejahteraan karyawan. Menurut Weinsten (Mulyana, Izzati, Puspitadewi, & Budiani, 2022) *work-life balance* merupakan kesejahteraan yang dirasakan karyawan dari berbagai aspek kehidupannya, mencakup pribadi, pekerjaan, keluarga, dan masyarakat. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa secara umum *work-life balance* melibatkan komponen keseimbangan dan kesejahteraan yang meliputi kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara keseluruhan.

Menurut Fisher, Bulger, & Smith (2009) *work-life balance* memiliki beberapa dimensi yaitu *work interference with personal life, personal life interference with work, personal life enhancement of work,* dan *work enhancement of personal life.* Dimensi *work interference with personal life* menekankan pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi karyawan. Dimensi *personal life interference with work* menekankan pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu kehidupan kerja. Dimensi *personal life enhancement of work* menekankan pada sejauh mana kehidupan pribadi karyawan dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja. Dimensi *work enhancement of personal life* menekankan pada sejauh mana kehidupan kerja dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan.

Menurut Sirgy & Lee (Wulansari, 2023) *work-life balance* memiliki 2 aspek, yaitu keterlibatan peran antara kehidupan kerja dan non kerja. Aspek ini menyatakan bahwa untuk mencapai *work-life balance* yang tinggi diperlukan keterlibatan kerja yang tinggi, hal ini dapat berpengaruh positif pada peran lain pada kehidupan non-kerja. Aspek yang kedua yaitu, minimalnya konflik antara peran sosial dalam kehidupan kerja dan non kerja. Ketika hanya terdapat sedikit konflik atau bahkan tidak terdapat konflik antara peran sosial dalam kehidupan kerja dan nonkerja maka *work-life balance* dapat tercapai. Terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* (Wulansari, 2023), yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor individu mengarah pada perspektif subjektif karyawan terhadap stabilitas kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Faktor organisasi mengarah pada keadaan yang ada di organisasi tempat karyawan bekerja dan bagaimana karyawan merespons pada situasi yang

dijumpai di organisasinya. Faktor lingkungan mengarah pada kehidupan di luar organisasi dan pribadi, seperti mengurus keluarga, dukungan dari sekitar, serta kondisi ekonomi.

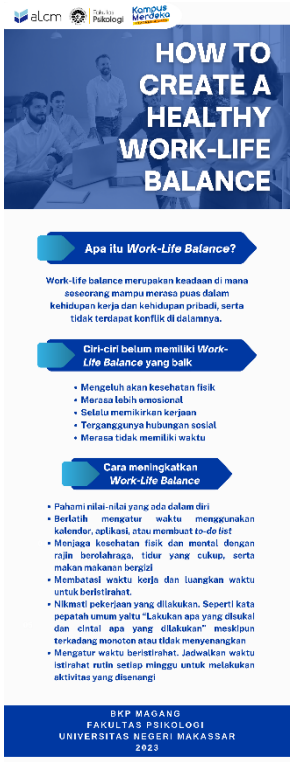
Menurut Griffith (Anggraeni, Diwanti, & Hamidah, 2022), psikoedukasi merupakan salah satu intervensi yang dapat diberikan kepada individu, keluarga, serta kelompok yang berfokus pada mendidik partisipan, membantu partisipan mengembangkan dukungan sosial, serta mengembangkan keterampilan coping dalam menghadapi tantangan tersebut. Hal ini dilandaskan pada pemikiran bahwa individu berhak untuk menyadari kondisinya masing-masing supaya mampu memelihara dirinya sendiri, sekaligus sebagai gerakan sosial untuk mengedukasi masyarakat mengenai gangguan mental. Dari dua landasan berpikir ini, terciptalah psikoedukasi aktif dan pasif. Psikoedukasi aktif mencakup berbagai macam tugas aktif contohnya meditasi hingga digabung bersama psikoterapi, sementara psikoedukasi pasif tidak melibatkan tugas aktif serta mudah dilakukan baik menggunakan kelas atau poster (Natasubagyo & Kusrohmaniah, 2019). Oleh karena itu, hal yang perlu digaris bawahi pada metode yang diterapkan psikoedukasi adalah pengembangan dan pemberian informasi (Rachmaniah, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa dengan memiliki *work-life balance* yang baik karyawan dapat mencapai stabilitas kehidupan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Penting bagi organisasi meningkatkan *work-life balance* untuk menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya. Sebagai bentuk kontribusi peneliti pada organisasi tempat melaksanakan praktik kerja di departemen *Human Resources dan General Affair*, peneliti merancang program psikoedukasi dengan tema "*How to Create A Healthy Work-Life Balance*" yang bertujuan untuk memberikan informasi terkait cara meningkatkan *work-life balance* staff karyawan di PT ALC Makassar..

METODE

Pelaksanaan riset dan pengabdian masyarakat menggunakan metode psikoedukasi yaitu dengan pemberian poster. Psikoedukasi merupakan proses pemberian informasi psikologis atau pemahaman kepada suatu kelompok atau individu (Lukens & McFarlane, 2004). Kegiatan psikoedukasi ini dilaksanakan pada tanggal 10 Juni 2023 secara daring

dengan sasaran diikuti oleh minimal 10 karyawan staff PT. ALC Makassar. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan survei yang disebar melalui *google form*. Penyebaran survei dilakukan mulai tanggal 23 Mei -31 Mei 2023. Adapun kriteria subjek yang telah ditetapkan adalah karyawan staff PT. ALC Makassar. Skala yang digunakan untuk mengukur tingkat *work-life balance* karyawan sebagai data awal sebelum melaksanakan psikoedukasi adalah Skala *Work-life Balance* yang diadaptasi oleh Ummah (2018). Skala ini didasarkan pada dimensi *work-life balance* yang dikemukakan oleh Fisher, Smith, & Burger (2009), yaitu *work interference with personal life, personal life interference with work, personal life enhancement of work,* dan *work enhancement of personal life*. Skala ini berbentuk likert yang terdiri atas 13 aitem pernyataan dan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Sering, Sering, Kadang-Kadang, Jarang, dan Tidak Pernah.



Gambar 1. Poster Psikoedukasi



Gambar 2. Power Point Materi Psikoedukasi

Adapun tahap-tahap pelaksanaan psikoedukasi dimulai dari melakukan pengambilan data awal melalui survei *work-life balance* untuk mengetahui tingkat keseimbangan kerja dan kehidupan partisipan. Setelah itu, dilakukan analisis pada data survei dan ditemukan bahwa 10 dari 13 staf karyawan tidak mengalami *work-life balance*. Setelah mengetahui hasil analisis data, peneliti mulai melakukan telaah dan penyusunan materi terkait *work-life balance* yang dilaksanakan pada tanggal 5-6 Juni 2023. Perancangan dan pembuatan psikoedukasi media poster dilaksanakan tanggal 7-8 Juni 2023. Peneliti melakukan psikoedukasi terkait *work-life balance* dengan memaparkan materi melalui *Microsoft Power Point* dan media poster kepada 10 staf karyawan pada tanggal 10 Juni 2023. Setelah memaparkan materi, diberikan sesi refleksi kepada staf karyawan dengan tujuan untuk membangun kesadaran karyawan terkait diri dan kehidupan pekerjaannya. Pada akhir psikoedukasi, diberikan *post-test* untuk mengetahui seberapa paham partisipan terhadap materi yang diberikan.

Pada sesi refleksi peneliti memberikan selembar kertas yang berisi 3 pertanyaan kepada staf karyawan. Berikut ini merupakan pertanyaan yang diberikan:

Tabel 1. Pertanyaan Refleksi

No	Pertanyaan
1	Tulis 1 hal yang membuat Anda bangga dengan pekerjaan Anda.
2	Ceritakan 1 masalah pekerjaan yang mengganggu pikiran Anda dalam seminggu terakhir dan apa yang Anda rasakan karena masalah itu.
3	Tulis 3 hal yang ingin Anda perbaiki dalam pekerjaan Anda.

Setelah sesi refleksi, dilakukan *post-test* dan evaluasi melalui *google form* untuk mengetahui apakah materi yang diberikan dapat dipahami dengan baik dan untuk mengetahui apakah materi sudah sesuai dengan realitas kerja karyawan. *Post-test* berisi 2 pertanyaan esai dan evaluasi berisi 4 pertanyaan dengan pilihan jawaban dari skala 1 sampai 4.

Tabel 2. *Post-test* dan Evaluasi

No	Aitem	Jawaban			
	Post-test				
1	Sebutkan 3 cara meningkatkan *work-life balance*	...			
2	Sebutkan 3 ciri-ciri belum memiliki *work-life balance* yang baik.	...			
	Evaluasi	**SS**	**S**	**TS**	**STS**
1	Materi mudah dipahami.				
2	Materi terkait dengan kehidupan kerja saya.				
3	Saya mendapatkan insight baru untuk kehidupan kerja yang lebih baik.				

4	Saya rasa penting untuk menerapkan tips yang diberikan pada kehidupan pekerjaan dan pribadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan psikoedukasi dilaksanakan di Ruang Meeting PT. ALC Makassar. Psikoedukasi diberikan kepada 10 staf karyawan PT. ALC Makassar yakni Manager HRGA, Manager *Engineering & Maintenance*, Manager *Warehouse & Logistic*, Manager Produksi, Admin HRGA, Admin *Warehouse & Logistic*, Asisten Supervisor *Finance & Accounting*, 2 Asisten Supervisor *Engineering & Maintenance*, dan Asisten Supervisor Produksi.

Kegiatan Psikoedukasi dilaksanakan dengan metode presentasi dengan memaparkan materi *work-life balance* yang telah disiapkan. Kemudian dilanjutkan dengan sesi refleksi yaitu setiap karyawan diberikan tiga pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaanya. Diakhir kegiatan, karyawan diberikan *posttest* dan evaluasi terkait materi yang telah diberikan sebelumnya. Pada pengisian *posttest* keseluruhan karyawan mampu menjawab semua pertanyaan sesuai dengan materi yang peneliti paparkan. Kemudian pada pengisian evaluasi dapat diketahui kualitas dari materi yang disampaikan. Sebanyak 60% karyawan merasa sangat setuju dan 40% sisanya merasa setuju bahwa materi yang disampaikan mudah dipahami. Kemudian, sebanyak 70% karyawan merasa sangat setuju dan 30% sisanya merasa setuju bahwa materi yang disampaikan terkait dengan kehidupan kerja karyawan yang bersangkutan. Sebanyak 60% karyawan merasa sangat setuju dan 40% sisanya merasa setuju bahwa mereka mendapatkan insight baru untuk kehidupan kerja yang lebih baik. Dan 60% karyawan merasa sangat setuju dan 40% sisanya merasa setuju bahwa penting untuk menerapkan tips yang diberikan pada kehidupan pekerjaan dan pribadi.

Berdasarkan data yang dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kegiatan psikoedukasi *work-life balance* terlaksana sesuai dengan tujuan pelaksanaan, yakni kegiatan psikoedukasi berhasil memberikan informasi terkait cara meningkatkan *work-life balance* staff karyawan di PT ALC Makassar.

KESIMPULAN

Work-life balance merupakan salah satu indikator kesejahteraan karyawan di tempat kerja dan penting untuk ditingkatkan untuk mendorong kualitas sumber daya manusia pada organisasi. Berdasarkan kegiatan psikoedukasi *work-life balance* yang dilakukan, dapat diperoleh kesimpulan bahwa kegiatan psikoedukasi yang dilaksanakan berhasil untuk memberikan informasi kepada staff karyawan terkait cara meningkatkan *work-life balance.* Peneliti kemudian ingin memberi rekomendasi kepada organisasi untuk membuat program pelatihan agar karyawan mampu meningkatkan *work-life balance* sesuai dengan kelebihan dan kekurangan yang dituliskan pada saat sesi refleksi.

Referensi

Anggraeni, A., Diwanti, Y. S., & Hamidah, N. (2022). Pemberian Psikoedukasi Kepada Masyarakat Melalui Media Poster. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology (JICOP)*, *2*(1), 33-40. doi: https://doi.org/10.25299/jicop.v2i1.9054

Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, *12*(2), 99-112.

Bloom, N., & Van Reenen, J. (2006). Management practices, work-life balance, and productivity: a review of some recent evidence. *Oxford review of economic policy*, *22*(4), 457-482. doi: https://doi.org/10.1093/oxrep/grj027

Destry, Y. R., & Rasto. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance*)* sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi, 20*(1), hal 98-106.

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. doi:10.1037/a0016737

Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? all of life? reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, *29*(2), 97-112.

Lockwood, N. R. (2003). *Work Life Balance: Challenges and Solutions*. USA: SHRM Research.

Lukens, E. P., & McFarlane, W. R. (2004). Psychoeducation as evidence-based practice: Considerations for practice, research, and policy. *Brief Treatment & Crisis Intervention*, *4*(3).

Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadewi, N. W. S., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara iklim organisasi dengan work-life balance pada karyawan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan, 13*(1), 14-26.

Natasubagyo, O. S., & Kusrohmaniah, S. (2019). Efektivitas Psikoedukasi untuk Peningkatan Literasi Depresi. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, *5*(1), 26-35.

Pangemanan, L. F., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *5*(003).

Rachmaniah D. (2012). *Pengaruh psikoedukasi terhadap kecemasan dan koping orang tua dalam merawat anak dengan thalasemia mayor di RSU Kabupaten Tangerang, Banten*. Tesis. Universitas Indonesia.

Ummah, W. (2018). Work Life Balance ditinjau dari modal psikologis pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta. Skripsi. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Wulansari, O. D. (2023). Narrative literature review: faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal, 7*(1), 15-28.