

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Work Life Balance (WLB) menjadi salah satu isu penting di dalam dunia pekerjaan modern karena semakin banyaknya karyawan yang menjadikannya sebagai faktor utama dalam memilih pekerjaan. Data dari survei JobStreet (2023) menunjukkan bahwa 43% responden di Indonesia memprioritaskan Work-Life Balance ketika memilih pekerjaan, bersaing ketat dengan peluang jenjang karir yang sebesar 42%, sementara penelitian Rahmanto & Rosnani (2024) juga menegaskan bahwa 41% pencari pekerjaan di Indonesia mempertimbangkan WorkLife Balance sebagai aspek penting dalam keputusan karier mereka.

Fenomena ini menunjukkan bahwa Work Life Balance (WLB) semakin menjadi faktor penting bagi para pencari pekerjaan di Indonesia. Data menurut JobStreet (2023) mengatakan bahwa 43% responden menempatkan Work-Life Balance sebagai prioritas utama saat memilih pekerjaan, bahkan sedikit lebih tinggi dibandingkan peluang jenjang karir yang mencapai 42%. Sehingga dapat diperkuat oleh penelitian dari Rahmanto & Rosnani (2024) yang mengatakan bahwa 71% pencari kerja menjadikan Work-Life Balance sebagai pertimbangan dalam mencari pekerjaan, sementara di negara Indonesia sebesar 41% responden menilai bahwa keseimbangan kerja kehidupan merupakan aspek yang penting sebelum menerima peluang kerja tertentu. Maka dari data kedua diatas tersebut menggambarkan perubahan preferensi tenaga kerja yang modern, yang dimana pekerja tidak lagi hanya berfokus pada karier jangka panjang, tetapi juga mengutamakan kualitas dalam hidup, kesehatan mental, dan fleksibilitas saat bekerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa meningkatnya kesadaran pekerja bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih berperan besar dalam menentukan kebijakan dan keberlanjutan karir mereka, Sehingga menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga mencerminkan perubahan dalam nilai pekerjaan di negara Indonesia, Sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin diutamakan, terutama di kalangan generasi muda yang dapat berpengaruh besar terhadap kondisi psikologis dan arah perkembangan karier seseorang.

Work-Life Balance memiliki dampak positif yang sangat kuat pada kesehatan mental, yang dijelaskan oleh Teori Spillover, yang dimana pengalaman positif di suatu kehidupan akan menyebar ke yang lain. Work-Life Balance yang efektif secara signifikan meningkatkan kesejahteraan kesehatan mental, karena menunjukkan bahwa Work-Life Balance yang lebih baik dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental, yang dapat menghasilkan moral yang lebih tinggi. Seperti dukungan dari keluarga, atasan, sahabat dapat berperan penting dalam mengembangkan Work-Life Balance, Sehingga dapat berkontribusi positif pada kesejahteraan emosional. Sebaliknya, integrasi kerja dan kehidupan pribadi yang buruk, ditambah dengan kurangnya dukungan mental, dapat menyebabkan stres dan kelelahan saat bekerja. Peneliti mengungkapkan bahwa kesejahteraan mental (termasuk optimisme dan ketahanan emosional) memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan kerja. Menurut rajeswari et al (2024) WorkLife Balance terbukti bahwa memiliki dampak yang positif pada kesehatan mental dapat mengurangi tingkat stres, kelelahan kecemasan, dan gejala depresi serta meningkatkan kesejahteraan yang subjektif. Menurut Zhang et al. (2024) juga menegaskan bahwa perbaikan Work-Life Balance yang signifikan dengan peningkatan kesejahteraan psikologis, sehingga Work-Life Balance bukan hanya mengurangi gejala negatif tetapi juga dapat memperkuat kapasitas individu untuk pulih dari pekerjaan. Work-Life Balance yang berdampak negatif pada kesehatan mental yang bekerja di bidang pekerjaan tekanan yang tinggi dan banyak tuntutan

dari atasan. Maka dari itu temuan kuantitatif mengatakan bahwa tingkat keseimbangan kerja kehidupan yang lebih rendah secara kuat dan signifikan terkait dengan tingkat stres, kecemasan, dan gejala depresi yang lebih tinggi. Sehingga, kurangnya dukungan dari kerja yang tidak fleksibel dapat memperburuk tekanan psikologis. Peneliti ini juga menegaskan bahwa kurangnya keseimbangan kerja kehidupan merupakan salah satu faktor utama yang secara signifikan dapat memperoleh hasil kesehatan mental negatif seperti stres. WHO (2021) mengatakan Work-Life Balance berdampak negatif terhadap kesehatan mental karena meningkatnya tingkat stres, kecemasan, serta menurunkan kesejahteraan psikologis individu. Gore (2024).

Work Life Balance memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier. Peneliti mengatakan bahwa individu yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki komitmen karier yang lebih kuat, WorkLife Balance dapat membantu pekerja mengendalikan stres dan energi secara lebih efektif, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus pada pengembangan keterampilan, produktivitas, dan pencapaian tujuan karier dengan jangka yang panjang. Maka, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya menjaga kesejahteraan mental, tetapi juga untuk memajukan pertumbuhan yang profesional dan keberhasilan karier secara lebih maju. Menurut Najam, Burki & Khalid (2020). Work Life Balance (WLB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Peneliti menunjukkan bahwa individu yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih maksimal dengan pekerjaannya, memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, Sehingga menunjukkan peningkatan produktivitas yang berkontribusi pada kemajuan karir mereka. Lingkungan kerja yang baik dan atasan yang ramah juga dapat mendukung dalam work-life balance untuk membantu karyawan mengatur waktu dan energi secara maksimal, sehingga karyawan dapat memperkembangkan secara maksimal tanpa mengorbankan kesehatan mental maupun kehidupan pribadi. Menurut Miranda Istikarani dkk. (2024) mengatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh negatif terhadap pengembangan karir A Dual Perspective (2024) walaupun usaha untuk mencapai kemajuan karir seringkali menuntut waktu dan energi yang besar, prioritas yang berlebihan terhadap karir dapat mengorbankan keseimbangan kerja kehidupan, yang pada akhirnya dapat terkena stres, kelelahan, dan berkurangnya kualitas hidup. Sehingga, karyawan yang berhasil menjaga keseimbangan kerja kehidupan yang sehat mungkin menghadapi keterbatasan dalam peluang kemajuan karir, karena waktu dan energi yang dibagi untuk kehidupan pribadi dapat mengurangi kesempatan untuk visibilitas di tempat kerja, dan keterlibatan dalam pekerjaan penting yang seringkali digunakan untuk pertumbuhan karir, menciptakan kondisi yang di mana mengejar salah satu aspek secara berlebihan dapat merugikan orang lain. Work Life Balance yang berdampak negatif terhadap Pengembangan karir dalam Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (WorkLife Imbalance) sangat dapat merugikan karier karena dapat membuat seseorang lebih mudah stres tinggi ketika lelah, karena karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaan dan kurangnya kepedulian pada perusahaan. Sehingga, mereka lebih menjauhkan diri untuk ingin pindah pekerjaan dan merasa karier mereka berhenti karena tidak punya waktu atau energi untuk ikut pelatihan, memperluas jaringan, atau bisa memajukan karir mereka. Maka dari itu, work-life imbalance membakar semangat dan tidak menghambat kemajuan karir seseorang. Teng et al (2022)

2. LANDASAN TEORI

2.1.1 Work-Life Balance

Work-life balance (WLB) dapat didefinisikan sebagai keadaan seimbang antara tuntutan pekerjaan seseorang dengan tuntutan kehidupan pribadi atau keluarga, yang dimana tidak saling mengganggu dan memungkinkan individu untuk berfungsi secara efektif serta mencapai kepuasan dalam kedua area tersebut. Definisi ini dapat menekankan pada persepsi subjektif individu mengenai seberapa baik mereka mampu membagi waktu dan energi untuk peran kerja dan non-kerja. Menurut, Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) dapat mendefinisikannya sebagai sejauh mana seorang individu sama-sama terlibat dalam dan puas dengan peran pekerjaan dan peran keluarga mereka. Perspektif ini menganggap work-life balance bukan hanya sebagai pertentangan, tetapi juga sebagai saling memperkaya antara kedua tempat tersebut, dimana pengalaman positif di satu tempat dapat meningkatkan kualitas hidup di tempat lainnya. Peneliti juga cenderung melihat work-life balance sebagai konsep yang dinamis dan berubah seiring waktu dan siklus hidup individu, menjadikannya kondisi yang perlu dikelola secara berkelanjutan.

Menurut Definisi yang signifikan dapat berfokus pada dimensi waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Clark (2000) mengatakan bahwa work-life balance dapat terjadi ketika individu merasakan jumlah waktu yang sama dihabiskan untuk peran pekerjaan dan peran kehidupan atau keluarga yang lebih disukai, menunjukkan pentingnya kesesuaian antara lokasi waktu rencana dan kenyataan. Sementara itu, Kalliath and Brough (2008) mengatakan bahwa worklife balance sebagai kemampuan individu untuk menikmati keterlibatan yang bermakna dalam berbagai peran hidup seperti kerja dan kehidupan untuk meminimalkan konflik peran, dari berbagai definisi tersebut tercapainya integrasi atau segmentasi yang disengaja antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dapat menghasilkan kesejahteraan dan kesehatan mental yang optimal bagi individu. Hal ini, bahwa meskipun manifestasi praktisnya bervariasi, kebutuhan dasar untuk mencapai keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.1.2 Dampak Work-Life Balance

Work-Life Balance memiliki berbagai dampak menurut jurnal tersebut :

1. Work-life balance Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut (Greenhaus, Collins, dan Shaw 2003) kualitas dalam hidup yang sangat tinggi, yang salah satu aspeknya adalah kepuasan terhadap pekerjaan. Individu yang mampu membagi waktu dan perhatian secara seimbang antara kerja dan keluarga maka dapat merasa bahwa kebutuhan emosional dan psikologis mereka dapat terpenuhi, sehingga perasaan puas terhadap pekerjaan menjadi lebih tinggi. Sehingga peneliti dapat diukur dari kesesuaian antara waktu dan keterlibatan di kedua kehidupan pekerjaan dan tidak pekerjaan . Maka seseorang dapat merasa terpenuhi di kedua peran tersebut, mereka melaporkan kepuasan yang lebih besar terhadap pekerjaan dan kehidupan secara keseluruhan karena tidak ada masalah besar antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Peningkatan kesejahteraan dan Kesehatan

Work-life balance yang terjaga dengan baik dapat berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan individu secara menyeluruh. Sehingga, tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berada dalam kondisi yang sangat seimbang, tekanan dan kelelahan yang dialami oleh pekerja

sedikit menurun. Sehingga, kondisi ini dapat memungkinkan individu menjaga kesehatan mental dan fisik secara optimal. Selain itu, keseimbangan kerja dan kehidupan juga dapat berkontribusi dalam menekan risiko gangguan kesehatan yang disebabkan oleh stres yang berkepanjangan, sehingga kualitas hidup individu menjadi lebih baik secara keseluruhan. (Lestari & Margaretha, 2021; Nunes et al., 2024; Shouman, Vidal-Suñé, & Alarcón, 2022)

3. Komitmen dan Keterlibatan

Work-life balance dapat meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Sehingga, perasaan yang dihargai ini dapat mendorong munculnya loyalitas serta keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan, baik dalam bentuk partisipasi aktif, tanggung jawab terhadap tugas, maupun kesediaan untuk berkontribusi demi pencapaian tujuan. (Wong et al., 2021; Shouman, Vidal-Suñé, & Alarcón, 2022)

4. Peningkatan Depresi dan Kecemasan

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif terhadap kondisi psikologis. Work-life balance juga sering dihubungkan dengan meningkatnya tekanan emosional, maka dalam jangka waktu tertentu dapat menyebabkan munculnya gejala depresi dan kecemasan. Beban kerja yang berlebihan tanpa diimbangi oleh waktu pemulihan yang cukup membuat individu lebih mengalami gangguan kesehatan mental, terutama pada pekerjaan dengan tuntutan kerja yang sangat tinggi dan tuntutan dari atasan. (S.U. Baek et al., 2024.)

5. Keterlibatan Kerja

Work-life balance yang terjaga dengan baik berperan penting dalam meningkatkan work engagement atau keterlibatan kerja karyawan. Sehingga karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, karyawan lebih cenderung memiliki energi, fokus, dan keterikatan emosional yang sangat tinggi terhadap pekerjaan. Maka keterlibatan kerja ini mendorong karyawan untuk lebih baik dalam menjalankan tugas pekerjaannya, terbuka terhadap proses pembelajaran, serta bersedia mengikuti pelatihan dan aktivitas pengembangan profesional yang dapat menjamin untuk kemajuan karir. Hubungan ini menegaskan bahwa work-life balance bukan hanya berdampak pada kesejahteraan, tetapi juga menjadi faktor penting dalam membangun keterlibatan dalam kerja yang mendukung dalam pertumbuhan karier karyawan. Saks (2006); Haar et al. (2014); Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006).

2.1.3 Indikator Work-Life Balance

1. Keseimbangan Waktu

Mengukur sejauh mana karyawan mampu membagi waktu secara seimbang antara tugas pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan, Sehingga karyawan tetap menjaga keseimbangan agar pekerjaan lebih fokus jika waktu seimbang dengan kehidupan. Greenhaus et al. (2003) Clark (2000)

2. Keseimbangan Keterlibatan

Mengukur tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen karyawan dalam peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadi. Maka, karyawan mampu memberikan perhatian dan komitmen antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga ketika karyawan terlibat seperti acara kantor maka karyawan sangat bangga karena terlibat dalam acara tersebut. Greenhaus et al. (2003)

3. Keseimbangan Kepuasan

Mengukur seberapa puas karyawan merasa terhadap keterlibatannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Maka sejauh mana karyawan saat bekerja target dapat mencapai kepuasannya telah terpenuhi secara maksimal sehingga karyawan merasa jauh lebih baik dan tingkat kepercayaan dirinya meningkat serta motivasi kerja yang lebih stabil. Greenhaus et al. (2003)

2.2.1 Mental Health

Definisi Kesehatan Mental dalam konteks internasional melampaui sekadar ketiadaan penyakit mental, menjadikannya kondisi yang holistik dan dinamis. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), sebagai otoritas kesehatan global, mendefinisikan kesehatan mental sebagai suatu keadaan kesejahteraan (state of well-being) yang memungkinkan setiap individu untuk menyadari kemampuannya, mampu mengatasi tekanan hidup yang normal (cope with the normal stresses of life), bekerja secara produktif dan menghasilkan, serta memberikan kontribusi yang positif kepada komunitasnya. Definisi ini, yang sering menjadi landasan dalam literatur internasional, menekankan dimensi positif dan fungsional dari kondisi mental seseorang, yaitu kemampuan untuk berfungsi secara efektif dan memenuhi potensi diri. WHO juga menegaskan bahwa kesehatan mental adalah integral dari kesehatan keseluruhan, yang merupakan prasyarat bagi individu untuk berpikir, beremosi, berinteraksi dengan orang lain, dan menikmati hidup.

2.2.2 Faktor- Faktor Mental Health

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang memiliki hubungan sangat erat dengan tingkat work-life balance yang dapat dirasakan oleh karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan emosional serta menurunnya energi psikologis, sehingga keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dapat berkurang. Sehingga kondisi work-life balance ini cukup rendah dikarenakan karyawan sangat kesulitan untuk menjaga semangat, dan konsentrasi saat bekerja karena sumber daya mental mereka terkuras oleh tekanan kerja dan konflik dari atasan atau rekan kerja yang terus-menerus. Apabila keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terjaga dengan baik, maka karyawan memiliki kesempatan yang lebih memadai untuk beristirahat dan menyembuhkan diri, maka, muncul motivasi, energi, dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Rendahnya work-life balance dapat menjadi penguatan awal mula munculnya masalah psikologis, seperti stres berkepanjangan, yang pada akhirnya dapat berpotensi menghambat kinerja serta keberlangsungan karier karyawan. Schaufeli & Bakker (2004) Bakker & Demerouti (2007) Greenhaus & Allen (2011).

2. Stres Kerja

Stres kerja terjadi ketika seorang karyawan mengalami reaksi yang negatif baik psikologis maupun fisiologis karena dalam tuntutan pekerjaan yang menjadi beban melampaui

kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya agar dapat menanganinya. Sehingga kondisi ini dapat menjadi masalah utama untuk penurunan kesehatan mental, terutama yang disebabkan oleh kombinasi antara beban kerja yang tinggi dan tekanan signifikan yang berawal mula dari organisasi seperti tekanan waktu yang ketat atau minimnya kontrol atas pekerjaan. Beban dan tekanan ini secara kolektif dapat berkontribusi besar pada penurunan kesejahteraan mental, yang sering kali terlihat dalam manifestasi seperti kecemasan dan depresi. Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013).

3. Dukungan Sosial (Social Support)

Dukungan sosial merupakan bentuk bantuan yang mencakup emosional, informasi bantuan praktis, maupun umpan balik evaluatif yang diperoleh individu dari lingkungan sekitarnya. Sehingga, dukungan ini dapat berperan sebagai mengangkat mekanisme yang mampu mengurangi dampak negatif stres karena kerja serta berbagai tuntutan dalam kehidupan lainnya. dukungan yang diberikan dari teman kerja, keluarga, sahabat dan atasan berfungsi sebagai faktor protektif yang membantu agar karyawan mampu menghadapi tekanan. Keberadaan dukungan sosial ini dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk bisa bangkit dari kesulitan serta meningkatkannya kesejahteraan psikologis, sehingga dapat berkontribusi pada terjaganya kesehatan mental karyawan. Zheng, C., et al. (2015).

4. Kondisi Fisik dan Gaya Hidup

Kondisi fisik dan gaya hidup dapat dilihat sebagai cerminan penting yang memengaruhi fungsi fisiologis dan psikologis individu. seperti kualitas tidur, aktivitas fisik, dan pola nutrisi memiliki keterkaitan yang signifikan, termasuk keseimbangan yang dapat berperan dalam pengaturan emosi dan fungsi kognitif. Sehingga Penerapan gaya hidup yang sehat, yang tercermin melalui tidur yang kuat dan berkualitas, keterlibatan ini dalam aktivitas fisik secara teratur, serta pola makan yang seimbang, berkontribusi terhadap stabilitas emosional, kapasitas kognitif, dan pemeliharaan kesehatan mental secara komprehensif. (Smith et al., 2018).

2.2.3 Indikator Mental Health

1. Realisasi Kemampuan Diri

Menilai sejauh mana individu menyadari dan menggunakan kemampuan dirinya secara optimal. Sejauh mana kemampuan diri dapat mengimplementasikan dalam kemampuan, pengetahuan serta keterampilan untuk menjalankan tugas-tugasnya, sehingga realisasi kemampuan diri bisa merasa lebih percaya diri, puas dalam pekerjaan ataupun pengembangan karier. WHO (2025)

2. Kemampuan Mengatasi tekanan Hidup

Mengukur kemampuan individu dalam menghadapi tekanan hidup yang biasa tanpa terganggu secara berlebihan. Dimana karyawan memiliki kemampuan untuk mengatasi tekanan hidup sehingga dengan kemampuan ini dapat memiliki kesehatan mental yang lebih baik agar tidak mudah mengalami stres yang berkepanjangan. WHO (2025)

3. Kontribusi Positif terhadap Lingkungan Sosial

Menggambarkan keterlibatan individu dalam hubungan sosial yang sehat serta kemampuannya memberi manfaat atau kontribusi bagi komunitas dan lingkungan sekitarnya. Maka individu dapat mencerminkan kemampuan untuk berkontribusi secara sehat dengan orang

lain, sehingga dapat memperkuat hubungan sosial yang sangat penting dalam menjaga kesehatan mental dan menjaga kesejahteraan. WHO (2025).

2.3.1 Pengembangan Karier

Pengembangan karier didefinisikan secara luas sebagai proses terstruktur dan berkelanjutan (structured and continuous process) yang melibatkan upaya terencana oleh individu dan organisasi untuk mencapai kesesuaian optimal antara kebutuhan, aspirasi individu, dan peluang karier yang tersedia. Menurut Greenhaus, Callanan, dan Godshalk (2010), pengembangan karier mencakup dimensi perencanaan karier (inisiatif individu) dan manajemen karier (dukungan organisasi) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan individu. Sehingga penting agar individu dapat beradaptasi dengan perubahan tuntutan pekerjaan, mencapai tujuan karier yang ditetapkan, dan pada saat yang sama, meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini, dapat mendorong adanya peningkatan kerja untuk mencapai kariernya agar dapat manfaat yang lebih baik untuk perusahaannya yang dicapai seorang karyawan dengan sesuai standar. Sehingga pendekatan pengembangan karier dapat digunakan organisasi agar memastikan bahwa karyawan bisa mencapai tujuan kariernya yang diinginkan.

2.3.2 Faktor-Faktor Pengembangan Karier

1. Kebijakan Kerja Fleksibel

Kebijakan kerja fleksibel merupakan salah satu bentuk dukungan organisasi yang berperan penting dalam menciptakan work-life balance bagi karyawan. Fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja maupun lokasi kerja memberikan keleluasaan bagi individu untuk menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi dan keluarga. Dengan adanya kebijakan ini, karyawan tidak lagi sepenuhnya terikat pada jadwal kerja yang kaku, sehingga konflik antara peran kerja dan peran tidak pekerjaan dapat diminimalkan. Kondisi ini membantu menurunkan tingkat stres dan kelelahan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan mental karyawan. Sari dan Yuniasanti (2025) mengatakan bahwa flexible working arrangements memiliki hubungan positif dan signifikan dengan work-life balance pada karyawan. Alfina dan Najwa (2024) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja membantu individu, terutama karyawan dengan tanggung jawab keluarga, dalam menyeimbangkan peran profesional dan personal. Selain itu, Shanker (2022) menegaskan bahwa kebijakan kerja fleksibel merupakan strategi organisasi yang efektif untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karena memberikan kontrol waktu yang lebih besar kepada karyawan.

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan karir individu. Dukungan ini berasal dari organisasi, atasan, rekan kerja, ataupun mentor dalam bentuk kesempatan pelatihan, pendampingan (mentoring), serta peluang promosi jabatan. Menurut Kong et al. (2012), dukungan organisasi ini dapat memadai agar bisa membantu individu meningkatkan kompetensi, memperluas wawasan yang sangat baik, serta memfasilitasi kemajuan karier. Maka dari itu keberadaan dukungan sosial yang kuat juga bisa mendorong individu untuk lebih percaya diri dalam mengambil keputusan karier dan menghadapi

tantangan dalam pekerjaan, sehingga dapat berkontribusi secara positif terhadap perkembangan karier dalam jangka waktu yang sangat panjang.

3. Kompetensi Individu

Kompetensi individu dapat mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman kerja yang dimiliki seseorang. Kompetensi ini menjadi modal utama dalam menentukan peluang dan keberhasilan pengembangan karir. Baron (2011) menyatakan bahwa individu dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung memiliki peluang karir yang lebih luas karena mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang relevan akan memperkuat posisi individu dalam persaingan karir serta mendukung pencapaian tujuan karir yang diharapkan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga berperan signifikan dalam proses pengembangan karir. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan budaya organisasi yang suportif, komunikasi yang terbuka, serta sistem penilaian kinerja yang adil, dapat mempercepat pertumbuhan karir individu. Kraimer et al. (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung memberikan ruang bagi individu untuk dapat mengembangkan potensinya, Sehingga dapat memperoleh umpan balik yang konstruktif, serta dapat mengakses peluang pengembangan karir. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghambat motivasi dan perkembangan karir karyawan.

2.3.3 Indikator Pengembangan Karier

1. Perencanaan Karier

Kemampuan individu dalam menetapkan tujuan karier, mengevaluasi keterampilan diri, serta menyusun rencana langkah untuk mencapai tujuan tersebut. Dimana itu melalui perencanaan karier agar karyawan dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi tuntutan di pekerjaan serta agar memaksimalkan peluang kemajuan dalam perencanaan karier. Greenhaus et al. (2010)

2. Dukungan Organisasi (Manajemen Karier)

Menggambarkan sejauh mana organisasi menyediakan sistem, kebijakan, dan program yang mendukung untuk pengembangan karier karyawan, seperti coaching, mentoring, pelatihan, serta dapat kesempatan promosi atau rotasi dalam jabatan. Sehingga, dimana dukungan sosial itu ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang tinggi, maka karyawan dapat memiliki motivasi kerja yang sangat baik agar dukungan sosial dari karyawan atau atasan agar lebih mudah untuk menjalankan pengembangan karier yang lebih optimal. Greenhaus et al. (2010)

2.4 Penelitian Terdahulu

Peneliti untuk mencari perbandingan dan untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Penelitian terdahulu yang relevan dari

para peneliti sebelumnya mengenai Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Mental Health dan Pengembangan Karir Adalah sebagai berikut :

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Hasil
1.	Rajeswari et al. (2024)	Work-Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap kesehatan mental. Semakin baik WLB, semakin rendah tingkat stres dan kecemasan.
2.	Zhang et al. (2024)	Work-Life Balance yang baik meningkatkan kesejahteraan psikologis dan ketahanan emosional karyawan.
3.	Najam, Burki & Khalid (2020)	Work-Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen dan pengembangan karier karyawan.
4.	Teng et al. (2022)	Work-life balance berdampak negatif terhadap perkembangan karier akibat meningkatnya stres dan kelelahan kerja.
5.	Baek et al. (2024)	Ketidak seimbangan kerja-kehidupan berhubungan signifikan dengan peningkatan depresi dan kecemasan.

H1: Pengaruh Work Life Balance terhadap Mental Health

Hipotesis 1 (Hubungan Positif)

Work-Life Balance (WLB) yang baik merupakan dasar yang paling utama untuk memiliki kesehatan mental yang baik. Sehingga didukung oleh Teori Spillover, yang menjelaskan bahwa keberhasilan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan membawa dampak positif yang dapat terikat pada hati seseorang, seperti meningkatkan semangat kerja dan mencapai stabilitas emosional. Maka, work-life balance yang tinggi efektif dapat mengurangi masalah psikologis seperti kelelahan, kecemasan, dan depresi (Zhang et al., 2024), sekaligus dapat meningkatkan kesejahteraan dan kualitas tidur. Sehingga keseimbangan ini dapat berperan penting dalam membangun ketahanan mental dan memperkuat optimisme, sehingga individu menjadi lebih cepat pulih dari tekanan (Rajeswari et al., 2024). Artinya, work-life balance bukan hanya mencegah stres saja, tetapi juga secara aktif dapat membangun kekuatan agar psikologis menjadi lebih baik.

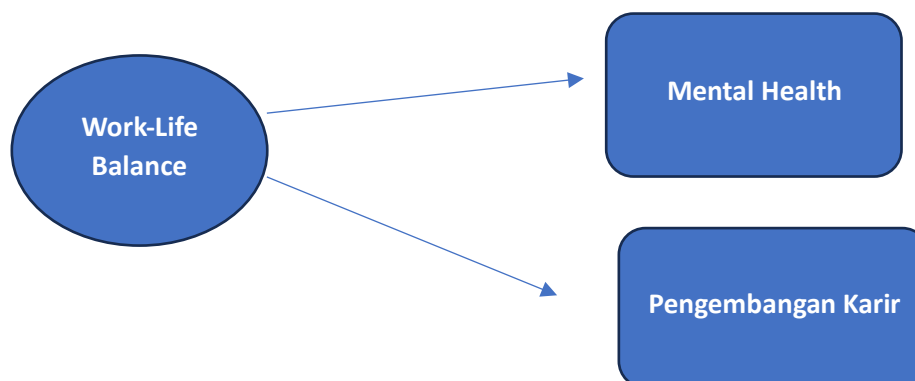
H2: Pengaruh Work Life Balance terhadap Pengembangan Karier

Hipotesis 2 (Hubungan Positif)

Hipotesis yang menyatakan bahwa work-life balance (WLB) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karier yang didukung kuat oleh berbagai penelitian. Artinya, ketika seseorang berhasil menyeimbangkan tanggung jawab yang baik dan benar maka kehidupan pribadinya akan menimbulkan efek berantai yang positif terhadap kemajuan karier. Menurut Najam, Burki & Khalid (2020), work-life balance yang baik membuat karyawan merasa lebih terikat pada kariernya, Sehingga lebih bahagia dengan pekerjaannya dan memiliki pandangan yang lebih optimis terhadap kesuksesan karier di masa depannya nanti. Keseimbangan ini bekerja dengan cara membantu individu untuk mengelola tingkat stres dan mempertahankan energi, sehingga mereka bisa lebih fokus dalam mengembangkan keterampilan dan meraih impian kariernya dengan jangka panjang. Dukungan dari penelitian Miranda Istikarani dkk (2024), yang mengatakan bahwa karyawan dengan work-life balance yang dapat terpenuhi cenderung lebih puas dan sangat termotivasi. Sehingga dengan cara yang sederhana menghasilkan pertumbuhan profesional yang berkelanjutan karena individu dapat berkembang tanpa harus mengorbankan kualitas hidupnya.

2.5 Model Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, kajian teoritis, dan tinjauan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber : Dikembangkan Untuk Studi ini, 2026

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) populasi adalah suatu objek dengan kualitas dan karakteristik yang sudah ditetapkan oleh penulis guna diteliti dan dipelajari untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu 277.725 karyawan yang ada di wilayah Kota Semarang.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel merupakan komponen dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ditentukan melalui rumus lameshow dengan tingkat toleransi kesalahan besar 10% Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan sebagai berikut :

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

Z = Nilai Z pada tingkat kepercayaan 95% (1,96) p =

Proporsi kejadian (karena tidak di ketahui $\rightarrow 0,5$) q =

1- p (0,5) d = Tingkat kesalahan (margin of error)

Perhitungan =

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,1)^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,01} = 96,04 \approx 100 \text{ responden}$$

Sumber data yang digunakan dalam penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung oleh peneliti menggunakan Google Forms dengan Teknik snow ball, peneliti menggunakan metode penelitian Purpose Sampling, Palinkas et al. (2015) menyatakan bahwa purposive sampling digunakan untuk memastikan responden memiliki karakteristik atau pengalaman yang sesuai dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini, penulis sudah menentukan responden dengan kriteria sebagai Karyawan di wilayah Kota Semarang.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang dilakukan untuk mendapatkan dan menghimpun informasi yang terkait dengan isu yang sedang diselidiki dalam suatu penelitian. Sumber primer merujuk pada sumber data yang secara langsung memberikan informasi kepada pihak yang menghimpun data (Sugiyono, 2013). Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban dari mereka (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jenis pengukuran data ordinal (ordinal scale) dengan Teknik skala likert, skala penelitian ini menggunakan rentang nilai 1 – 5, dimana nilai 1 yaitu sangat tidak setuju sedangkan nilai 5 untuk jawaban sangat setuju, jenis pertanyaan yang digunakan yakni dengan pernyataan tertutup. Survey ini dapat diselesaikan dengan mudah oleh responden dengan cukup menandai pada jawaban mereka.

Tabel 2 . Skala Likert

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Variabel Penelitian

Tabel 3 . Definisi dan Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
WLB	Work-life balance (WLB) secara umum didefinisikan dalam literatur internasional sebagai keadaan seimbang antara tuntutan pekerjaan seseorang dengan tuntutan kehidupan pribadi atau keluarga, yang mana setiap domain tidak saling mengganggu dan memungkinkan individu untuk berfungsi secara efektif serta mencapai kepuasan dalam kedua area tersebut. Definisi ini sering menekankan pada persepsi subjektif individu mengenai seberapa baik mereka mengalokasikan waktu dan energi untuk peran kerja dan non-kerja.	Keseimbangan Waktu Keseimbangan Keterlibatan Keseimbangan Kepuasan (Greenhaus et al. (2003)	1-5
Mental Health	Definisi Kesehatan Mental dalam konteks internasional melampaui sekadar ketiadaan penyakit mental, menjadikannya kondisi yang holistik dan dinamis. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), sebagai otoritas kesehatan global, mendefinisikan kesehatan mental sebagai suatu keadaan kesejahteraan (state of well-being) yang memungkinkan setiap individu untuk menyadari	Realisasi Kemampuan Diri Kemampuan Mengatasi Tekanan Hidup Kontribusi Positif terhadap Lingkungan Sosial (WHO 2025)	1-5
	kemampuannya, mampu mengatasi tekanan hidup yang normal (cope with the normal stresses of life), bekerja secara produktif dan menghasilkan, serta memberikan kontribusi yang positif kepada komunitasnya.		

Pengembangan Karir	Pengembangan karier dapat didefinisikan secara luas dalam literatur jurnal internasional sebagai proses terstruktur dan berkelanjutan (structured and continuous process) yang melibatkan upaya terencana oleh individu dan organisasi untuk mencapai kesesuaian optimal antara kebutuhan, aspirasi individu, dan peluang karier yang tersedia. Menurut akademisi terkemuka Greenhaus, Callanan, dan Godshalk (2010), pengembangan karier mencakup dimensi perencanaan karier (inisiatif individu) dan manajemen karier (dukungan organisasi) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan individu. Proses ini penting agar individu dapat beradaptasi dengan perubahan tuntutan pekerjaan, mencapai tujuan karier yang ditetapkan, dan pada saat yang sama, meningkatkan efektivitas organisasi.	Perencanaan Karir Dukungan Organisasi (Greenhaus et al. 2010)	5
---------------------------	---	--	---

3.5 Alat Analisis

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS sebagai alat analisis statistic versi 27 dan menerapkan uji kelayakan data. Uji asumsi klasik, uji hipotesis. Berdasarkan tabel terdapat 3 indikator pada variabel yang di uji.

Uji Kelayakan Data

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya data dari hasil kuesioner. Dilakukan dengan korelasi bivariate dan menghasilkan nilai signifikansi. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dari kuesioner mampu untuk mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas pada setiap butir pertanyaan memiliki tingkat signifikansi 5%, jika nilai sigfinikansi $< 0,05$ maka pernyataan dapat dikatakan valid sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka pernyataan dapat dikatakan tidak valid (Ghozali, 2021)

B. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari kuesioner tersebut konsisten secara keseluruhan. Dalam SPSS untuk menguji reliabilitas menggunakan uji

statistik Cronbach Alpha. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>0,70$ (Ghozali, 2021)

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Plot P-P membandingkan distribusi data sampel dengan beberapa model teoritis, menggunakan fungsi distribusi kumulatif empiris dan fungsi distribusi kumulatif teoritis dari distribusi normal, Laplace, dan seragam (uniform). Model yang sesuai dengan data dengan baik seharusnya menampilkan plot yang mendekati garis lurus $y=x$. Plot ini dapat digunakan untuk membedakan berbagai distribusi simetris berdasarkan kurtosisnya. Kemiripan yang nyata dengan distribusi seragam menunjukkan bahwa data tersebut terpotong (truncated), yaitu nilai kecil dan besar telah dihilangkan. (Statistical Data Analysis, 2011)

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Spearman Rho adalah metode statistik untuk mendeteksi varians residual yang tidak sama dengan mengkorelasikan nilai absolut residual dengan variabel independen menggunakan peringkat (rank), menurut ahli seperti Ghozali (2018) dan Gujarati (2012); jika nilai signifikansi (p-value) dari korelasi tersebut lebih besar dari 0,05 ($\text{Sig} > \alpha$), maka model tidak mengandung heteroskedastisitas, sebaliknya jika $\text{Sig} < 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

A. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengevaluasi model regresi dalam menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat melalui nilai Adjusted R^2 , yang berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1 nilai adjusted R^2 , semakin baik model menjelaskan dan memprediksi pengaruh variabel independen terhadap dependen menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan informasi yang hampir sepenuhnya dalam mempengaruhi dan memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2021)

B. Uji Statistik F

Uji F dilakukan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali 2021). Jika hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh signifikan. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat variabel independen atau semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Statistik T

Uji T digunakan untuk mengetahui suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (p-value) $< 0,05$, maka H_0 ditolak $\rightarrow$ variabel independen berpengaruh signifikan. Jika nilai signifikansi (p-value) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima $\rightarrow$ tidak berpengaruh signifikan. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat variabel independen atau semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

