



Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Well-Being Pada Karyawan PTPN IV Regional II Distrik Sulawesi

Dimas Kurnia Sandi AS¹, Sri Andayaningsih², Syahidah Rahmah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

¹dimaskurnia456@gmail.com, ²sri.andvaningsih@unismuh.ac.id, ³svahidah_rahmah@unismuh.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan di sektor perkebunan yang berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan PTPN IV Regional II Distrik Sulawesi. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Well-Being* karyawan pada PTPN IV Regional II Distrik Sulawesi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan teknik penarikan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 91 responden dari total populasi 957 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan IBM SPSS. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh indikator dinyatakan valid dengan nilai r hitung $> 0,2061$, dan uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,879 untuk variabel *Work-Life Balance* dan 0,919 untuk variabel *Well-Being*. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar 1,485 dengan nilai t hitung sebesar 20,000 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,818 mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance* mampu menjelaskan 81,8% variasi *Well-Being* karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Well-Being* karyawan, sehingga semakin baik keseimbangan kerja–kehidupan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang dirasakan.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Well-Being, MSDM, Kesejahteraan Karyawan, PTPN IV

1. Pendahuluan

Perubahan struktur dan budaya kerja global dalam beberapa tahun terakhir telah meningkatkan perhatian terhadap *Work-Life Balance* (WLB) sebagai faktor krusial dalam menentukan kualitas hidup dan kesejahteraan (*Well-Being*) pekerja. *Work-Life Balance* dipahami sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi secara berkelanjutan, yang berimplikasi langsung pada kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis. Studi global terbaru menunjukkan bahwa WLB kini menjadi prioritas utama tenaga kerja dibandingkan faktor finansial. Berdasarkan survei terhadap lebih dari 26.000 pekerja di 35 negara, ditemukan bahwa 83% responden menempatkan keseimbangan kerja–hidup sebagai faktor terpenting dalam memilih pekerjaan, bahkan melampaui kompensasi gaji (Randstad, 2025). Temuan ini menandakan adanya pergeseran paradigma dalam dunia kerja modern, di mana kesejahteraan psikologis menjadi indikator utama keberhasilan organisasi selain produktivitas.

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin terlihat di Indonesia, khususnya pada sektor industri yang memiliki karakteristik kerja intensif seperti perkebunan. Hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa pegawai bagian administrasi Kantor Distrik PTPN IV Regional II Sulawesi mengalami tekanan kerja dan ketidaksesuaian jam kerja akibat tingginya beban tugas serta tuntutan penyelesaian pekerjaan yang sering melebihi waktu kerja formal. Kondisi tersebut dapat memperburuk konflik peran dan menurunkan kualitas kesejahteraan individu (Giunchi et al., 2023). Secara nasional, data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa lebih dari 40% pekerja formal di Indonesia bekerja melebihi jam kerja normal, kondisi yang berpotensi meningkatkan kelelahan psikologis dan menurunkan kualitas kehidupan keluarga (BPS, 2023). World Health Organization (WHO) juga menegaskan bahwa jam kerja panjang dan tekanan kerja kronis merupakan faktor risiko utama gangguan kesehatan mental di tempat kerja, termasuk kecemasan dan *burnout*, yang secara langsung memengaruhi *Well-Being* karyawan (WHO, 2021). Di tingkat regional, Nasution et al. (2023) melaporkan bahwa 65% karyawan perkebunan di Indonesia Timur mengalami kesulitan mengatur waktu untuk keluarga akibat pola kerja *shift* dan lokasi kerja yang jauh dari kawasan permukiman.

Dampak dari ketidakseimbangan ini tidak hanya merugikan karyawan secara individual, tetapi juga mengancam keberlanjutan organisasi melalui penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, dan *turnover intention*, sebagaimana dibuktikan Putra et al. (2022) pada pekerja perkebunan kelapa sawit di Kalimantan. Secara teoretis, hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Well-Being* dapat dijelaskan melalui *Role Theory* dan *PERMA Theory*. *Role Theory* menjelaskan bahwa individu menjalankan berbagai peran dalam kehidupan yang apabila tidak dikelola secara seimbang akan menimbulkan konflik peran (*role conflict*) dan ketegangan psikologis (Greenhaus & Allen, 2011). Sementara itu, *PERMA Theory* yang dikemukakan Seligman (2011) memandang *Well-Being* sebagai konstruk multidimensi yang terdiri dari: *positive emotion*, *engagement*, *relationships*, *meaning*, dan *accomplishment*. Penerapan *Work-Life Balance* yang baik memungkinkan individu mengalami emosi positif, keterlibatan kerja yang sehat, hubungan sosial berkualitas, makna kerja yang seimbang, serta pencapaian tanpa mengorbankan kesehatan mental.

Penelitian empiris sebelumnya yang dilakukan oleh Shockley et al. (2021) melalui meta-analisis atas 247 studi menemukan korelasi positif konsisten antara praktik WLB dan kesejahteraan karyawan. Di Indonesia, Wijaya dan Pratama (2023) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis hingga 37%. Namun, studi-studi tersebut memiliki keterbatasan berupa fokus terbatas pada aspek kesejahteraan tertentu serta belum mencakup konteks BUMN perkebunan di Indonesia Timur. Celah inilah yang diisi oleh penelitian ini, dengan berfokus pada PTPN IV Regional II Distrik Sulawesi, guna menyediakan bukti empiris bagi perumusan kebijakan sumber daya manusia yang lebih manusiawi dan berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal guna menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* sebagai variabel independen (X) terhadap *Well-Being* sebagai variabel dependen (Y). Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya dalam menguji hubungan antarvariabel yang terukur secara numerik melalui analisis statistik (Sugiyono, 2019; Creswell, 2014).

2.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PTPN IV Regional II Distrik Sulawesi, berlokasi di Jl. Yos Sudarso No.82, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91913. Pengumpulan data dilakukan selama periode Februari hingga Maret 2026.

2.2. Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PTPN IV Regional II Distrik Sulawesi yang tersebar di empat unit operasional (Kebun Luwu I, Kebun Luwu II, Keera Maroangin, dan Asera) dengan total 957 karyawan. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% ($e = 0,10$):

$$n = N / (1 + Ne^2) = 957 / (1 + 957 \times 0,01) = 957 / 10,57 \approx 91 \text{ responden}$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 91 responden yang dipilih menggunakan teknik proportionate stratified random sampling berdasarkan sebaran karyawan di setiap unit operasional.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, menggunakan skala Likert 1–5. Skor 1 menyatakan sangat tidak setuju, skor 2 tidak setuju, skor 3 kurang setuju, skor 4 setuju, dan skor 5 sangat setuju. Kuesioner disebarkan langsung kepada responden yang memenuhi kriteria, yaitu karyawan aktif PTPN IV Regional II Distrik Sulawesi.

2.4. Variabel Penelitian

Variabel independen (X) adalah *Work-Life Balance* yang diukur menggunakan tiga indikator berdasarkan Greenhaus dan Beutell (1985): (1) *time balance* (keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi); (2) *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan emosional dan psikologis dalam menjalankan kedua peran); dan (3) *satisfaction balance* (tingkat kepuasan yang seimbang antara aktivitas kerja dan kehidupan personal). Setiap indikator direpresentasikan oleh dua butir pernyataan kuesioner (X1–X6). Variabel dependen (Y) adalah *Well-Being* yang diukur menggunakan model PERMA dari Seligman (2011) yang terdiri dari lima indikator: (1) *positive emotion*; (2) *engagement*; (3) *relationships*; (4) *meaning*; dan (5) *accomplishment*. Setiap indikator direpresentasikan oleh dua butir pernyataan (Y1–Y10).

2.5. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan IBM SPSS, meliputi: (1) uji instrumen (validitas dan reliabilitas); (2) uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas); (3) analisis regresi linear sederhana dengan model $Y = \alpha + \beta X + e$; dan (4) uji hipotesis melalui uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi (R^2). Hipotesis penelitian diterima apabila nilai signifikansi uji $t < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ (1,987).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PTPN IV Regional II Distrik Sulawesi merupakan bagian dari PT Perkebunan Nusantara IV PalmCo yang mengelola aset perkebunan kelapa sawit di wilayah Sulawesi. Wilayah ini sebelumnya dikelola oleh PTPN XIV yang didirikan pada 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1996 sebagai hasil penggabungan beberapa perusahaan perkebunan negara di kawasan Indonesia Timur. Pada tahun 2023, dilakukan transformasi besar melalui pembentukan subholding PalmCo di bawah Holding Perkebunan Nusantara, sehingga wilayah Sulawesi kini menjadi bagian dari PTPN IV PalmCo Regional II Distrik Sulawesi. Perusahaan mengoperasikan empat unit operasional utama dengan total karyawan sebanyak 957 orang. Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan global berbasis agribisnis terintegrasi dan berkelanjutan, dengan misi menghasilkan produk berkualitas tinggi melalui praktik operasional perkebunan terbaik yang berbasis digital.

3.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 91 responden, kelompok usia 45–55 tahun mendominasi dengan 47 orang (52%), diikuti kelompok 35–44 tahun sebanyak 27 orang (30%), dan 25–34 tahun sebanyak 17 orang (19%). Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 73 orang (80%), yang dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan lapangan di sektor perkebunan yang menuntut kondisi fisik tinggi. Sebanyak 63 orang (69%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, menunjukkan bahwa responden umumnya adalah pekerja berpengalaman. Dari sisi pendidikan, mayoritas berpendidikan SLTA sebanyak 61 orang (67%), diikuti Sarjana (S1) 27 orang (30%), dan Diploma 3 orang (3%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	%
Usia	25–34 tahun	17	19%
	35–44 tahun	27	30%
	45–55 tahun	47	52%
Jenis Kelamin	Laki-laki	73	80%
	Perempuan	18	20%
Masa Kerja	1–5 tahun	18	20%
	6–10 tahun	20	22%
	> 10 tahun	63	69%
Pendidikan	SLTA	61	67%
	Diploma	3	3%
	Sarjana (S1)	27	30%

Sumber: Data Primer, 2026

3.3. Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata variabel *Work-Life Balance* (X) sebesar 5,81 dan variabel *Well-Being* (Y) sebesar 5,88, keduanya dalam kategori baik. Distribusi jawaban didominasi oleh kategori setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator, menunjukkan bahwa secara umum karyawan telah mampu mengelola keseimbangan kerja–kehidupan dengan cukup baik meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel *Work-Life Balance* (X)

Indikator	STS(%)	TS(%)	KS(%)	S(%)	SS(%)	Mean
X1 (Time Balance 1)	0%	9%	38%	45%	8%	5,71
X2 (Time Balance 2)	0%	5%	44%	42%	9%	5,75

X3 (Involvement 1)	0%	10%	37%	44%	9%	5,71
X4 (Involvement 2)	0%	5%	36%	41%	18%	6,02
X5 (Satisfaction 1)	0%	8%	42%	36%	14%	5,80
X6 (Satisfaction 2)	0%	8%	37%	43%	12%	5,84
Rata-rata						5,81

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Pada indikator X4 (*involvement balance*), nilai mean tertinggi 6,02 mengindikasikan bahwa aspek keterlibatan psikologis seimbang merupakan aspek yang paling menonjol. Data distribusi variabel *Well-Being* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Well-Being (Y)

Indikator	STS(%)	TS(%)	KS(%)	S(%)	SS(%)	Mean
Y1 (Positive Emotion 1)	0%	8%	38%	46%	8%	5,75
Y2 (Positive Emotion 2)	0%	8%	33%	45%	14%	5,95
Y3 (Engagement 1)	0%	11%	34%	41%	14%	5,82
Y4 (Engagement 2)	0%	8%	35%	46%	11%	5,86
Y5 (Relationships 1)	0%	7%	36%	44%	13%	5,91
Y6 (Relationships 2)	0%	9%	31%	43%	18%	6,00
Y7 (Meaning 1)	0%	8%	36%	45%	11%	5,84
Y8 (Meaning 2)	0%	4%	41%	44%	11%	5,88
Y9 (Accomplishment 1)	0%	9%	34%	42%	15%	5,91
Y10 (Accomplishment 2)	0%	9%	29%	49%	13%	5,88
Rata-rata						5,88

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

3.4. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (0,2061) pada tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan pada kedua variabel memiliki nilai r hitung > r tabel dengan signifikansi 0,000, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Sig.	Ket.
Work-Life Balance (X)	X1	0,755	0,2061	0,000	Valid
	X2	0,735	0,2061	0,000	Valid
	X3	0,792	0,2061	0,000	Valid
	X4	0,844	0,2061	0,000	Valid
	X5	0,776	0,2061	0,000	Valid
	X6	0,831	0,2061	0,000	Valid

Well-Being (Y)	Y1	0,723	0,2061	0,000	Valid
	Y2	0,764	0,2061	0,000	Valid
	Y3	0,793	0,2061	0,000	Valid
	Y4	0,722	0,2061	0,000	Valid
	Y5	0,755	0,2061	0,000	Valid
	Y6	0,782	0,2061	0,000	Valid
	Y7	0,767	0,2061	0,000	Valid
	Y8	0,731	0,2061	0,000	Valid
	Y9	0,803	0,2061	0,000	Valid
	Y10	0,722	0,2061	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan standar > 0,60. Variabel *Work-Life Balance* memperoleh Cronbach's Alpha 0,879 dan variabel *Well-Being* sebesar 0,919. Keduanya di atas standar yang ditetapkan sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Work-Life Balance (X)	0,879	> 0,60	Reliabel
Well-Being (Y)	0,919	> 0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

3.5. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan Monte Carlo Sig. sebesar 0,221, keduanya > 0,05 sehingga data residual berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Statistik	Nilai
N	91
Mean Residual	0,0000000
Std. Deviation Residual	2,62996699
Test Statistic	0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Monte Carlo Sig.	0,221
Kesimpulan	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID) menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya kedua asumsi klasik ini, model regresi dapat digunakan untuk analisis inferensial lebih lanjut.

3.6. Analisis Regresi Linear Sederhana Dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* (X) terhadap *Well-Being* (Y). Hasil analisis disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t Hitung	Sig.
(Constant)	4,390	1,616	-	2,717	0,008
Work-Life Balance (X)	1,485	0,074	0,904	20,000	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 4,390 + 1,485X + e$. Nilai konstanta (α) sebesar 4,390 menunjukkan bahwa apabila *Work-Life Balance* bernilai 0, maka *Well-Being* diprediksi sebesar 4,390. Koefisien regresi (β) sebesar 1,485 berarti setiap kenaikan satu satuan *Work-Life Balance* akan meningkatkan *Well-Being* sebesar 1,485 satuan. Nilai Beta sebesar 0,904 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 20,000 > t tabel (1,987) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Well-Being* karyawan PTPN IV Regional II Distrik Sulawesi dinyatakan diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,904	0,818	0,816	2,645

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Nilai R Square sebesar 0,818 menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* mampu menjelaskan 81,8% variasi *Well-Being* karyawan, sementara 18,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai koefisien determinasi yang tinggi ini mengkonfirmasi bahwa *Work-Life Balance* merupakan prediktor yang sangat kuat bagi *Well-Being* karyawan dalam konteks penelitian ini.

3.7. Pembahasan

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Well-Being* karyawan pada PTPN IV Regional II Distrik Sulawesi. Temuan ini sejalan dengan *Role Theory* Greenhaus dan Allen (2011), yang menjelaskan bahwa konflik peran muncul ketika individu tidak mampu menyeimbangkan tuntutan dari berbagai perannya. Dalam penelitian ini, keseimbangan peran terlihat dari kemampuan karyawan membagi waktu, energi, dan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator X4 (*involvement balance*) memiliki nilai mean tertinggi (6,02), mengindikasikan bahwa keseimbangan keterlibatan psikologis merupakan aspek WLB yang paling kuat dirasakan karyawan.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan *PERMA Theory* Seligman (2011). *Work-Life Balance* yang baik memungkinkan individu merasakan emosi positif karena tekanan kerja lebih terkendali, lebih terlibat dalam pekerjaan tanpa kelelahan berlebihan, menjaga hubungan sosial yang sehat, memandang pekerjaan secara bermakna, serta merasakan pencapaian tanpa mengorbankan kesehatan mental. Hal ini tercermin dari nilai mean Y6 (*Relationships*) sebesar 6,00 yang merupakan nilai tertinggi variabel Y, mengkonfirmasi bahwa kualitas hubungan sosial sangat dipengaruhi oleh kondisi *Work-Life Balance* yang baik.

Temuan ini didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Hendrawan dan Sari (2023) menemukan korelasi positif kuat ($r = 0,64$) antara *Work-Life Balance* dan kesejahteraan psikologis. Adisa et al. (2023) dalam tinjauan sistematis menegaskan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap *Well-Being* dengan dukungan organisasi memperkuat hubungan tersebut. Fisher et al. (2022) membuktikan bahwa WLB secara signifikan menurunkan stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan emosional. Sirgy dan Lee (2022) juga menemukan hubungan positif signifikan antara keseimbangan kerja-hidup dan kesejahteraan subjektif. Pada konteks serupa, Nasution et al. (2022) pada PTPN IV Medan menemukan bahwa WLB meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, dengan fleksibilitas waktu kerja menjadi faktor paling berpengaruh.

Nilai R Square sebesar 0,818 yang tergolong tinggi dibandingkan penelitian serupa kemungkinan disebabkan oleh homogenitas lingkungan kerja perkebunan yang memberikan dampak terfokus dari WLB terhadap *Well-Being*. Konteks PTPN IV sebagai BUMN perkebunan dengan karakteristik kerja unik—lokasi terpencil, jam kerja

panjang, tekanan produksi musiman, dan dominasi karyawan senior—menjadikan WLB sebagai faktor yang sangat determinan bagi kesejahteraan. Dominasi responden berusia 45–55 tahun dengan masa kerja lebih dari 10 tahun (69%) juga menunjukkan risiko kelelahan kumulatif yang tinggi apabila keseimbangan kerja–kehidupan tidak terjaga. Hal ini didukung temuan WHO (2021) bahwa jam kerja panjang secara kronis merupakan faktor risiko utama gangguan kesehatan mental di tempat kerja.

Dari perspektif manajerial, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang lebih mendukung *Work-Life Balance*, seperti pengelolaan beban kerja yang proporsional, pengaturan jam kerja efektif, kemudahan pengajuan cuti, serta program kesejahteraan karyawan yang mencakup kegiatan olahraga, *gathering*, dan layanan dukungan kesehatan mental. Peningkatan komunikasi antara atasan dan karyawan juga penting agar permasalahan kerja dapat diidentifikasi dan diselesaikan secara tepat waktu. Peningkatan WLB tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga memberikan manfaat strategis melalui peningkatan produktivitas, loyalitas, penurunan absensi, dan *turnover intention* (Haar et al., 2023; Chen et al., 2024; Prasad et al., 2024).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Well-Being* karyawan pada PTPN IV Regional II Distrik Sulawesi. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 20,000 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai R Square sebesar 0,818. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 4,390 + 1,485X$, yang berarti setiap kenaikan satu satuan *Work-Life Balance* akan meningkatkan *Well-Being* sebesar 1,485 satuan. Dengan demikian, hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Temuan ini memperkuat *Role Theory* (Greenhaus & Allen, 2011) dan *PERMA Theory* (Seligman, 2011) dalam konteks sektor perkebunan BUMN di Indonesia Timur yang belum banyak dikaji sebelumnya. Secara praktis, perusahaan disarankan untuk menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja melalui pengelolaan beban kerja proporsional, fleksibilitas jam kerja, serta program kesejahteraan komprehensif. Secara akademis, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti stres kerja dan dukungan organisasi, memperluas cakupan populasi, serta menggunakan metode campuran untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika *Work-Life Balance* dan *Well-Being* di sektor perkebunan.

Referensi

- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. (2023). Work–life balance and employee Well-Being: A systematic review. *Journal of Organizational Effectiveness*, 10(2), 150–168.
- Aditya, R., & Lestari, N. (2024). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Well-Being Pegawai Perkebunan Sawit di Kalimantan. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analysis of work-family conflict and Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103365. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103365>
- Bian, Y., & Sukor, M. E. A. (2024). The role of Work-Life Balance in improving employee Well-Being. *Scientific Reports*.
- Chen, Y., Wang, S., & Liu, H. (2021). Work-Life Balance, Burnout, and Employee Well-Being in the Digital Era. *Human Resource Management Review*.
- Chen, Y., Wang, S., & Liu, H. (2024). Work–life balance and employee performance: The mediating role of job engagement. *Human Resource Management Review*, 34(1). <https://doi.org/10.1016/j.hmr.2023.100923>
- Clark, S. C. (2020). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Diener, E. (2020). Subjective Well-Being: The science of happiness and life satisfaction. *Annual Review of Psychology*, 71, 543–566.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2021). Advances in subjective Well-Being research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 401–425.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2022). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 1–16.
- Giunchi, M., Peña-jimenez, M., & Petrilli, S. (2023). Work-Family Boundaries in the Digital Age. *Medicina del Lavoro*, 114(4). <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i4.14510>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Haar, J. M., Russo, M., & Sune, A. (2023). Outcomes of work–life balance: A global perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 34(6), 1120–1141.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2019). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction, and mental health. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 244–256.
- Hendrawan, B., & Sari, M. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Psychological Well-Being pada Pegawai Generasi Z. *Jurnal Psikologi Modern*.
- Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2020). Flourishing: The new science of Well-Being. *Journal of Positive Psychology*, 15(4), 355–368.
- Keyes, C. L. M. (2020). Social Well-Being in the modern workplace. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 245–260.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.8980>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Marecki, J. (2024). Work-Life Balance and employee Well-Being: Empirical evidence from modern organizations. *Journal of Management and Financial Sciences*.
- Nasution, R. A., et al. (2023). Work-Life Challenges among Plantation Workers in Eastern Indonesia. *Journal of Management Development*, 42(1), 34–52.
- Nasution, R., Siregar, D., & Simanjuntak, R. (2022). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Medan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*.
- Prasad, K., Vaidya, R., & Mangipudi, M. R. (2024). Work-Life Balance and its impact on employee Well-Being: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*.
- Putra, I. W., et al. (2022). Turnover Intention among Palm Oil Plantation Workers. *Journal of Applied Management*, 20(2), 278–295.
- Putri, A., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Well-Being pada Karyawan Startup di Kota Padang. *Jurnal Psikologi Terapan Indonesia*.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. Free Press.
- Shockley, K. M., et al. (2021). A meta-analytic investigation of the relationship between state work-family conflict and affect. *Journal of Applied Psychology*, 102(9), 1161–1188.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2022). Work–Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 17(1), 229–264.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wijaya, A., & Pratama, R. (2023). Fleksibilitas Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.
- World Health Organization. (2021). Constitution of the World Health Organization. WHO. <https://www.who.int>