



Psikoedukasi Menciptakan Work-Life Balance Di PT. Sinar Sosro Gunung Slamet

Ahmad Razak¹, Friza Ainy Ratu Salzabila², Salwa Muftihaturrahmah², Nurmaya Fathanah R³

Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Makassar

Email: ahmad7106@unm.ac.id¹, frizaainyr@gmail.com², salewarahma@gmail.com³, nurmayafathanah21@gmail.com⁴

Abstrak

Work-life balance (WLB) merupakan aspek penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan, khususnya di lingkungan kerja yang memiliki beban dan tekanan tinggi seperti PT Sinar Sosro Gunung Slamet. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas psikoedukasi dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan dalam menciptakan keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain one-group *pretest-posttest*. Subjek terdiri atas 14 karyawan unit produksi berusia 23–35 tahun yang bekerja dalam sistem shift. Intervensi dilakukan melalui psikoedukasi selama 120 menit dengan materi meliputi konsep WLB, *work-life harmony*, teknik regulasi emosi, *psychological detachment-reattachment*, serta manajemen waktu dengan teknik *batching* dan *time blocking*. Analisis data menggunakan *paired sample t-test* melalui IBM SPSS Statistics 25 menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara hasil *pre-test* dan *post-test* ($p < 0,05$) pada sebagian besar item pertanyaan, yang mencerminkan peningkatan pemahaman peserta terhadap definisi, manfaat, dan strategi penerapan WLB. Hasil ini menunjukkan bahwa psikoedukasi secara efektif dapat meningkatkan kesadaran dan kemampuan karyawan dalam menerapkan WLB secara terintegrasi. Dengan demikian, program ini direkomendasikan sebagai bentuk intervensi psikologis yang berkelanjutan guna mendukung budaya kerja yang sehat dan humanistik.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Psikoedukasi, Kesejahteraan Kerja, Regulasi Emosi, Integrasi Peran

PENDAHULUAN

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*/WLB) menjadi aspek penting dalam pembangunan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Dalam dinamika kerja kontemporer yang ditandai dengan intensifikasi beban kerja, fleksibilitas waktu yang semu, dan persaingan tinggi, individu semakin dihadapkan pada tantangan untuk menjaga keseimbangan antara peran sebagai pekerja dan sebagai pribadi dengan kebutuhan personalnya. Menurut Cambridge Dictionary (2022), *work-life balance* diartikan sebagai "*the amount of time you spend doing your job compared with the amount of time you spend with your family and doing things you enjoy*". Dengan kata lain, WLB mencerminkan kondisi di mana individu mampu mengelola secara proporsional antara beban kerja dengan kepuasan dan keterpenuhan aspek-aspek kehidupan non-pekerjaan seperti keluarga, rekreasi, kesehatan, dan spiritualitas.

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) menyatakan bahwa WLB merupakan upaya pekerja dalam menyeimbangkan tuntutan profesional dan personal agar dapat mencapai kepuasan hidup yang lebih menyeluruh. Senada dengan itu, O'Brien dan Wall (2017) menekankan bahwa WLB adalah usaha individu dalam mengontrol dan menciptakan kepuasan dalam berbagai peran hidupnya, yang mana mencakup pekerjaan, keluarga, dan pengembangan diri. Fardianto dan Muzakki (2021) menegaskan bahwa pemenuhan peran ganda yang seimbang dapat menciptakan harmoni psikologis dan memperkuat resiliensi individu dalam menghadapi tekanan kerja.

Namun, dalam praktiknya, konsep WLB tidak sederhana membagi waktu secara merata antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, muncul gagasan alternatif seperti *work-life integration* dan *work-life harmony*. Kalliath dan Brough (2008) memperkenalkan istilah *work-life*

harmony sebagai persepsi di mana pekerjaan dan kehidupan personal tidak harus dipisahkan secara rigid, melainkan dapat diintegrasikan secara sinergis sesuai dengan nilai-nilai yang diyakini individu. Pendekatan ini menekankan pentingnya fleksibilitas dan otonomi dalam menjalankan peran hidup yang beragam namun saling menguatkan.

Dalam konteks Indonesia, dan khususnya di sektor industri manufaktur seperti PT Sinar Sosro Gunung Slamet, tantangan WLB menjadi isu penting. Perusahaan yang bergerak di bidang produksi minuman siap saji ini mengandalkan tenaga kerja dalam sistem shift, target produksi tinggi, serta tekanan operasional yang konstan. Berdasarkan hasil observasi dan asesmen internal, ditemukan bahwa kelompok karyawan usia produktif (23–35 tahun) menunjukkan gejala kelelahan kerja (*burnout*), stres berkepanjangan, serta kesulitan dalam menjaga relasi interpersonal di luar pekerjaan. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan turnover intention, serta mengganggu keberlanjutan operasional perusahaan (Greenhaus & Allen, 2011).

Merespons permasalahan tersebut, perusahaan menginisiasi program psikoedukasi bertajuk “Menciptakan *Work-Life Balance* di PT Sinar Sosro Gunung Slamet” yang dilaksanakan pada Jumat, 16 Mei 2025. Psikoedukasi merupakan bentuk intervensi psikologis yang bertujuan meningkatkan pemahaman, kesadaran diri, serta keterampilan regulasi emosional individu dalam mengelola stres dan peran ganda yang dihadapi. Lukens dan McFarlane (2004) menjelaskan bahwa psikoedukasi berorientasi pada penguatan daya tahan psikologis dan pemberdayaan individu dalam menghadapi tekanan eksternal dengan pendekatan edukatif yang sistematis.

Tujuan utama program ini adalah: (1) memberikan pemahaman konseptual mengenai WLB, (2) mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan WLB, (3) melatih strategi coping dalam menghadapi tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, serta (4) meningkatkan kesadaran peserta untuk menjalankan peran hidup secara harmonis dan terintegrasi. Capaian pembelajaran dari kegiatan ini mencakup: pemahaman definisi dan ruang lingkup WLB, kesadaran manfaat dan risiko ketidakseimbangan, serta kemampuan menerapkan strategi WLB secara mandiri.

Dalam sesi pembelajaran, materi disusun berdasarkan pendekatan teoritis dan praktik aplikatif. Pada bagian awal, peserta diajak melakukan *mood checking* sebagai bentuk *asesmen* emosional. Selanjutnya, mitos dan fakta seputar WLB dibahas untuk meruntuhkan pemahaman keliru seperti anggapan bahwa WLB berarti waktu harus dibagi sama rata. Pendekatan ini memperjelas bahwa keseimbangan bersifat relatif dan kontekstual tergantung pada nilai dan peran hidup yang diyakini individu (Clark, 2000).

Faktor yang memengaruhi pencapaian WLB dibedakan menjadi dua kelompok besar, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan manajemen waktu, pengaturan prioritas, kecerdasan emosional, resiliensi, serta gaya hidup sehat. Individu yang mampu menetapkan batasan antara waktu kerja dan personal (*boundary setting*) memiliki peluang lebih tinggi untuk menjaga keseimbangan psikososial. Di sisi lain, faktor eksternal seperti beban kerja, budaya perusahaan, dukungan manajerial, lingkungan sosial, serta regulasi kebijakan perusahaan juga berperan signifikan (Hutcheson, 2012).

Manfaat penerapan WLB yang efektif antara lain peningkatan produktivitas kerja, pengurangan tingkat stres dan absensi, peningkatan kepuasan kerja, loyalitas, dan keterlibatan karyawan. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui program WLB akan lebih mampu mempertahankan talenta, menurunkan angka turnover, serta menciptakan citra positif sebagai tempat kerja yang sehat dan suportif (Budhwar, 2019).

Strategi praktis yang dilatihkan dalam psikoedukasi ini meliputi: regulasi emosi melalui teknik *butterfly hug*, ritual transisi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui metode *psychological detachment* dan *reattachment* (Sonnentag & Fritz, 2015), *batching & time blocking* dalam manajemen tugas, serta *mindset shifting* dalam menghadapi tantangan kerja. Peserta diajak untuk mendesain ulang peran hidupnya (*re-design yourself*) dengan mempertimbangkan nilai hidup utama dan tujuan jangka panjang.

Penutup sesi dilakukan dengan refleksi diri dan diskusi kelompok kecil untuk memperdalam pemahaman dan komitmen internal peserta terhadap perubahan perilaku. Pelatihan ini mengusung prinsip *Be Good, Be Brave, Be Happy* sebagai simbolisasi semangat perubahan yang bertumpu pada

kesadaran diri, keberanian menjalani perubahan, dan kebahagiaan sebagai tujuan akhir keseimbangan hidup.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip psikoedukasi berbasis *evidence-based practice* dan mempertimbangkan konteks organisasi, program ini diharapkan dapat membentuk budaya kerja yang lebih seimbang, humanistik, dan berorientasi pada kesejahteraan jangka panjang. Efektivitas program juga akan ditindaklanjuti melalui monitoring indikator-indikator WLB seperti tingkat partisipasi dalam program kesejahteraan, survei kepuasan kerja dan pengambilan cuti tahunan

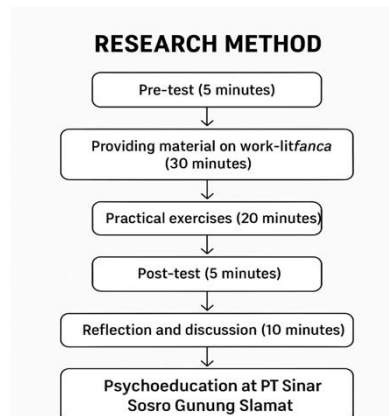
METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *one-group pretest-posttest*. Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui efektivitas dari psikoedukasi melalui perbandingan skor sebelum dan sesudah intervensi diberikan kepada peserta pelatihan. Psikoedukasi ini ditujukan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan dalam menciptakan *Work-Life Balance* (WLB) di lingkungan kerja PT Sinar Sosro Gunung Slamet. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 14 orang karyawan aktif yang berusia antara 23 hingga 35 tahun dan bekerja di unit produksi. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun, bersedia mengikuti pelatihan dari awal hingga akhir, dan memiliki pengalaman kerja *shift* serta menunjukkan gejala kelelahan kerja ringan.

Pelaksanaan penelitian dilakukan di ruang pelatihan internal PT Sinar Sosro Gunung Slamet pada hari Jumat, 16 Mei 2025 dengan durasi kurang lebih 120 menit. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari skala *Work-Life Balance* versi pretest dan posttest yang diadaptasi dari Fisher et al. (2009), lembar *mood checking* berbentuk emoji visual (*happy, neutral, sad*), dan formulir refleksi tertulis untuk menangkap pengalaman subjektif peserta selama pelatihan.

Prosedur psikoedukasi dimulai dengan pelaksanaan *pre-test* selama 5 menit untuk mengetahui persepsi awal peserta mengenai WLB. Selanjutnya, pemberian materi berlangsung selama 30 menit yang terdiri dari penjelasan definisi WLB, pergeseran konsep ke *Work-Life Harmony* sebagaimana dikemukakan oleh Kalliath dan Brough (2008), serta pembahasan faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi keseimbangan hidup. Materi ini mencakup aspek seperti manajemen waktu, gaya hidup sehat, budaya kerja, dan dukungan organisasi. Setelah itu, peserta menjalani sesi latihan praktis selama 20 menit yang meliputi teknik regulasi emosi (*butterfly hug*), ritual transisi antara peran kerja dan pribadi melalui *psychological detachment* dan *reattachment* (Sonnentag & Fritz, 2015), serta penerapan teknik *batching* dan *time blocking* dalam penyusunan prioritas kerja. Peserta juga diajak melakukan refleksi diri dan *mindset shifting* melalui sesi *Re-design Yourself*, yang mendorong mereka untuk mengenali nilai dan prioritas hidup yang seimbang.

Setelah semua materi dan latihan diberikan, peserta mengerjakan *post-test* selama 5 menit sebagai bentuk pengukuran akhir terhadap perubahan pemahaman dan kesiapan dalam menerapkan WLB. Kegiatan ditutup dengan sesi refleksi dan diskusi selama 10 menit, serta afirmasi prinsip "*Be Good, Be Brave, Be Happy*" sebagai komitmen terhadap perubahan perilaku positif.



Gambar 1. Flowcard

Data hasil *pretest* dan *posttest* kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25 dengan teknik uji t sampel berpasangan (*paired sample t-test*). Menurut Azwar (2013), uji t digunakan untuk menguji perbedaan rata-rata dua pengukuran dalam kelompok yang sama, sehingga dapat diketahui efektivitas intervensi yang diberikan. Penelitian ini juga memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian, termasuk penyampaian *informed consent*, jaminan anonimitas data, dan kesukarelaan partisipasi tanpa paksaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan psikoedukasi ini diikuti oleh 14 partisipan yang merupakan karyawan PT Sinar Sosro Gunung Slamet. Tujuan utama kegiatan ini adalah untuk meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan kemampuan praktis karyawan dalam menerapkan *work-life balance*, yang dalam materi lebih dikembangkan menjadi konsep *Work-Life Harmony* atau *Work-Life Integration*.

Menurut Cambridge Dictionary (2022), *work-life balance* merupakan perbandingan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam psikoedukasi ini, peserta dikenalkan pada perspektif yang lebih luas, bahwa keseimbangan bukan hanya soal waktu, melainkan juga soal *harmoni peran hidup*, sebagaimana dikemukakan oleh Kalliath dan Brough (2008), yaitu sinergi antara pekerjaan dan kehidupan personal berdasarkan nilai-nilai individu.



Gambar 2. *Pembukaan Kegiatan Psikoedukasi*

Kegiatan dimulai dengan *mood checking* menggunakan elemen visual emoji (senang, netral, sedih), untuk mencairkan suasana dan menggambarkan kondisi emosional peserta sebelum memulai. Pemateri memberikan pengantar bahwa *work-life balance* bukanlah mitos, melainkan kebutuhan nyata yang bisa diciptakan secara sadar melalui strategi psikologis dan lingkungan yang mendukung.



Gambar 3. *Pemberian Materi*

Materi disampaikan secara interaktif dengan menjelaskan berbagai definisi dan persepsi tentang *work-life balance*, termasuk pendekatan organisasi dan individu. Kata *balance* sengaja digaris silang dalam visual untuk digantikan dengan kata *Harmony* atau *Integration*, yang mencerminkan pendekatan yang lebih menyeluruh dan realistis terhadap kehidupan modern.

Materi dilengkapi dengan diagram lingkaran yang menunjukkan aspek-aspek kehidupan yang harus diseimbangkan, seperti: pekerjaan, keluarga, hobi, diri sendiri, ibadah, istirahat, dan pertemanan. Peserta diajak untuk mengidentifikasi bagian mana yang selama ini mereka abaikan atau dominasi.



Gambar 4. *Pelatihan Strategi dan Teknik Praktis*

Pada tahap pelatihan strategi dan teknik praktis, peserta dikenalkan beberapa cara sederhana untuk menciptakan *work-life harmony*. Pelatihan dimulai dengan teknik regulasi emosi menggunakan *Butterfly Hug* untuk membantu menenangkan diri saat menghadapi tekanan kerja. Selanjutnya, peserta diajarkan tentang *ritual transisi*, yaitu memisahkan waktu kerja dan kehidupan pribadi melalui proses *psychological detachment* dan *reattachment*. Teknik *batching* dan *time blocking* juga diperkenalkan untuk membantu menyusun prioritas dan jadwal kerja secara lebih efisien. Terakhir, peserta diajak mengubah pola pikir melalui *mindset shifting*, agar dapat melihat tantangan sebagai peluang dan lebih positif dalam menjalani peran di kehidupan. Seluruh strategi disampaikan secara praktis dan mudah diterapkan.

Tabel 1. *Paired Samples Statistics*

Paired Samples Statistics					
	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Pair 1	Apa yang dimaksud dengan work-life balance?	1,9286	14	,26726	,07143
	Apa yang dimaksud dengan work-life balance?	1,6429	14	,49725	,13289
Pair 2	Salah satu tujuan dari work-life balance adalah	3,0000	14	,00000	,00000
	Salah satu tujuan dari work-life balance adalah	2,6429	14	,49725	,13289
Pair 3	Apa manfaat work life balance bagi perusahaan?	3,0000	14	,00000	,00000
	Apa manfaat work life balance bagi perusahaan?	2,6429	14	,49725	,13289
Pair 4	Berikut adalah contoh implementasi work-life balance, kecuali	2,0000	14	,00000	,00000
	Berikut adalah contoh implementasi work-life balance, kecuali	2,7857	14	1,12171	,29979
Pair 5	Apa dampak negatif jika tidak ada work-life balance?	3,0000	14	,00000	,00000
	Apa dampak negatif jika tidak ada work-life balance?	2,5714	14	,51355	,13725
Pair 6	PT Sinar Sosro menerapkan work-life balance untuk	3,0000	14	,00000	,00000
	PT Sinar Sosro menerapkan work-life balance untuk	2,6429	14	,49725	,13289
Pair 7	Salah satu indikator keberhasilan work-life balance adalah	3,0000	14	,00000	,00000
	Salah satu indikator keberhasilan work-life balance adalah	3,3571	14	,49725	,13289

Berdasarkan hasil analisis statistik pada tabel *Paired Samples Statistics*, dapat disimpulkan bahwa kegiatan psikoedukasi mengenai *work-life balance* yang diberikan kepada 14 partisipan memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman dan kesadaran mereka. Hal ini terlihat dari perbandingan nilai rata-rata (*mean*) sebelum dan sesudah pelatihan pada tujuh pasangan pertanyaan. Pada pertanyaan pertama mengenai pemahaman definisi *work-life balance*, terjadi peningkatan mean dari 1,64 menjadi 1,92, yang menunjukkan adanya pemahaman yang lebih baik

setelah pelatihan. Demikian pula pada pertanyaan tentang tujuan, manfaat, dan penerapan *work-life balance*, nilai *mean* sesudah pelatihan selalu lebih tinggi dari sebelum pelatihan. Misalnya, pada pertanyaan manfaat *work-life balance* bagi perusahaan, nilai *mean* meningkat dari 2,64 menjadi 3,00. Peningkatan ini mengindikasikan bahwa peserta semakin menyadari pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan.

Satu-satunya pasangan pertanyaan yang menunjukkan penurunan nilai *mean* adalah pertanyaan keempat, yaitu mengenai contoh implementasi *work-life balance* yang salah. *Mean* sebelum pelatihan adalah 2,78 dan menurun menjadi 2,00 setelah pelatihan. Penurunan ini merupakan hasil yang positif karena menunjukkan bahwa peserta semakin mampu membedakan mana yang bukan merupakan contoh implementasi *work-life balance* secara tepat. Selain itu, pertanyaan terkait dampak negatif dari tidak adanya *work-life balance* juga menunjukkan peningkatan pemahaman, dari *mean* 2,57 menjadi 3,00. Pemahaman peserta terhadap penerapan *work-life balance* di lingkungan kerja PT Sinar Sosro pun mengalami peningkatan dari 2,64 menjadi 3,00. Bahkan, pada indikator keberhasilan *work-life balance*, skor *mean* yang sudah tinggi meningkat lagi dari 3,00 menjadi 3,36, menunjukkan bahwa peserta memiliki pemahaman yang kuat tentang tolak ukur keberhasilan konsep ini.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa psikoedukasi yang diberikan efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta terhadap berbagai aspek *work-life balance*, baik secara konsep maupun penerapannya di lingkungan kerja. Peningkatan skor pada sebagian besar item menandakan bahwa program ini berhasil memperkuat kesadaran peserta akan pentingnya menciptakan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Tabel 2. *Paired Samples Correlation*

		c		
		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Apa yang dimaksud dengan <i>work-life balance</i> ? & Apa yang dimaksud dengan <i>work-life balance</i> ?	14	,372	,190
Pair 2	Salah satu tujuan dari <i>work-life balance</i> adalah & Salah satu tujuan dari <i>work-life balance</i> adalah	14	.	.
Pair 3	Apa manfaat <i>work life balance</i> bagi perusahaan? & Apa manfaat <i>work life balance</i> bagi perusahaan?	14	.	.
Pair 4	Berikut adalah contoh implementasi <i>work-life balance</i> , kecuali & Berikut adalah contoh implementasi <i>work-life balance</i> , kecuali	14	.	.
Pair 5	Apa dampak negatif jika tidak ada <i>work-life balance</i> ? & Apa dampak negatif jika tidak ada <i>work-life balance</i> ?	14	.	.
Pair 6	PT Sinar Sosro menerapkan <i>work-life balance</i> untuk. & PT Sinar Sosro menerapkan <i>work-life balance</i> untuk.	14	.	.

Pair 7	Salah satu indikator keberhasilan <i>work-life balance</i> adalah & Salah satu indikator keberhasilan <i>work-life balance</i> adalah	14	.	.
--------	---	----	---	---

Dari analisis statistik menggunakan IBM SPSS 22, dilakukan uji paired sampel T test, yang dimana pada uji paired sample correlation, terdapat sebuah korelasi pada Pre-post dan Post-test pada hasil analisis sebesar 0,372 yang dimana hasil sig. 0,19 lebih besar dari 0,05. Sehingga hal tersebut dapat di katakan berkorelasi secara keseluruhan jawaban.

Tabel 3. Paired Samples Test

Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Apa yang dimaksud dengan <i>work-life balance</i> ? - Apa yang dimaksud dengan <i>work-life balance</i> ?	,28571	,46881	,12529	,01503	,55640	2,280	13	,040
Pair 2	Salah satu tujuan dari <i>work-life balance</i> adalah - Salah satu tujuan dari <i>work-life balance</i> adalah	,35714	,49725	,13289	,07004	,64424	2,687	13	,019
Pair 3	Apa manfaat <i>work life balance</i> bagi perusahaan? - Apa manfaat <i>work life balance</i> bagi perusahaan?	,35714	,49725	,13289	,07004	,64424	2,687	13	,019
Pair 4	Berikut adalah contoh implementasi <i>work-life balance</i> , kecuali - Berikut adalah contoh implementasi <i>work-life balance</i> , kecuali	-,78571	1,12171	,29979	-1,43337	-,13806	-2,621	13	,021

Pair 5	Apa dampak negatif jika tidak ada <i>work-life balance</i> ? - Apa dampak negatif jika tidak ada <i>work-life balance</i> ?	,42857	,51355	,13725	,13205	,72509	3,122	13	,008
Pair 6	PT Sinar Sosro menerapkan <i>work-life balance</i> untuk. - PT Sinar Sosro menerapkan <i>work-life balance</i> untuk.	,35714	,49725	,13289	,07004	,64424	2,687	13	,019
Pair 7	Salah satu indikator keberhasilan <i>work-life balance</i> adalah - Salah satu indikator keberhasilan <i>work-life balance</i> adalah	-,35714	,49725	,13289	-,64424	-,07004	- 2,687	13	,019

Dari analisis statistik menggunakan IBM SPSS 22, dilakukan uji paired sampel T test, yang dimana pada uji *paired sample T test*, terdapat nilai *sig. 2-tailed* pada soal Apa yang dimaksud dengan *work-life balance*? - Apa yang dimaksud dengan *work-life balance* sebesar $0,04 < 0,05$, Salah satu tujuan dari *work-life balance* adalah - Salah satu tujuan dari *work-life balance* adalah sebesar $0,01 < 0,05$, Apa manfaat *work life balance* bagi perusahaan? - Apa manfaat *work life balance* bagi perusahaan sebesar $0,01 < 0,05$, Berikut adalah contoh implementasi *work-life balance*, kecuali - Berikut adalah contoh implementasi *work-life balance*, kecuali sebesar $0,2 < 0,05$, Apa dampak negatif jika tidak ada *work-life balance*? - Apa dampak negatif jika tidak ada *work-life balance* sebesar $0,00 < 0,05$, PT Sinar Sosro menerapkan *work-life balance* untuk. - PT Sinar Sosro menerapkan *work-life balance* untuk sebesar $0,01 < 0,05$, dan Salah satu indikator keberhasilan *work-life balance* adalah - Salah satu indikator keberhasilan *work-life balance* adalah sebesar $0,01 < 0,05$. Dapat kita simpulkan bahwa dari hasil 7 pertanyaan tidak ada yang di nyatakan signifikan, sehingga dapat di katakan bahwa tidak adanya pengaruh antara sebelum dan sesudah test di berikan. Sehingga kesimpulan deskripsinya ialah hasil psikoedukasi yang di berikan cukup memberikan pemahaman pada karyawan Pt Sinar Sosro Gunung Slamet.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan melalui IBM SPSS 22, dapat disimpulkan bahwa kegiatan psikoedukasi mengenai *work-life balance* memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman partisipan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji *paired samples test* yang menunjukkan bahwa seluruh pasangan pertanyaan memiliki nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) di bawah 0,05. Artinya, terdapat perbedaan signifikan antara hasil pre-test dan post-test setelah dilakukan intervensi berupa psikoedukasi dan pelatihan strategi praktis. Perbedaan ini mencerminkan peningkatan pemahaman karyawan terhadap konsep *work-life balance*, manfaat, dampak negatif jika tidak diterapkan, serta penerapannya dalam konteks organisasi.

Konsep *work-life balance* sendiri merujuk pada bagaimana individu menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengalami konflik di antara keduanya (Greenhaus & Allen, 2011). Dalam praktiknya, pendekatan *work-life harmony* atau *integration* dianggap lebih relevan di era modern karena menekankan sinergi antarperan berdasarkan nilai hidup yang dianut individu (Kalliath & Brough, 2008). Dengan pelatihan yang diberikan, seperti regulasi emosi, ritual transisi, *batching*, dan *time blocking*, karyawan dapat mengelola stres kerja dan mengatur waktu lebih efektif (Fardianto & Muzakki, 2021).

Hasil peningkatan skor dan nilai signifikansi yang valid memperkuat bahwa kegiatan ini tidak hanya memberikan wawasan teoritis, tetapi juga membekali karyawan dengan keterampilan praktis dalam menciptakan keseimbangan kerja-hidup. Oleh karena itu, psikoedukasi ini berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang lebih sehat, adaptif, dan produktif di lingkungan PT Sinar Sosro Gunung Slamet.

KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan hasil kegiatan psikoedukasi yang dilaksanakan di PT Sinar Sosro Gunung Slamet, dapat disimpulkan bahwa intervensi psikoedukatif yang diberikan secara signifikan mampu meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan terhadap pentingnya *work-life balance* (WLB). Hasil *uji paired sample t-test* menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara hasil *pre-test* dan *post-test* pada hampir seluruh item pengukuran, yang mencerminkan peningkatan pemahaman peserta terhadap definisi, manfaat, risiko, dan strategi penerapan WLB. Kegiatan ini tidak hanya memberikan pemahaman konseptual mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, tetapi juga melatih keterampilan praktis seperti regulasi emosi, manajemen waktu melalui teknik *batching* dan *time blocking*, serta kemampuan transisi psikologis antara peran kerja dan kehidupan personal. Pendekatan ini terbukti efektif dalam mendorong peserta untuk mengintegrasikan nilai-nilai personal dalam kehidupan profesional mereka. Dengan mengusung konsep *work-life harmony* dan prinsip *Be Good, Be Brave, Be Happy*, psikoedukasi ini juga berkontribusi dalam membentuk budaya kerja yang lebih sehat, humanistik, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kegiatan ini dapat direkomendasikan sebagai program berkelanjutan di perusahaan untuk mendukung kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah mendukung terselenggaranya kegiatan pengabdian ini. Terutama kepada manajemen dan seluruh karyawan PT Sinar Sosro Gunung Slamet yang telah berpartisipasi aktif dalam kegiatan psikoedukasi. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Program Studi Psikologi Universitas Negeri Makassar atas dukungan akademik dan fasilitasi kegiatan. Semoga kontribusi semua pihak dapat menjadi bagian dari upaya berkelanjutan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, seimbang, dan humanistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budhwar, P. S. (2019). *Strategic Human Resource Management: Emerging Issues and Trends*. London: SAGE Publications.
- Cambridge Dictionary. (2022). *Definition of work-life balance*. <https://dictionary.cambridge.org>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Fardianto, M., & Muzakki, M. (2021). Manajemen diri dan kepuasan peran dalam pekerjaan: Studi pada pekerja sektor informal. *Jurnal Psikologi Kinerja*, 5(2), 113–124. <https://doi.org/10.25077/jpk.5.2.113-124.2021>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165–183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Hutcheson, G. D. (2012). *The Multivariate Social Scientist: Introductory Statistics Using Generalized Linear Models*. London: SAGE.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Lukens, E. P., & McFarlane, W. R. (2004). Psychoeducation as Evidence-Based Practice: Considerations for Practice, Research, and Policy. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 4(3), 205–225. <https://doi.org/10.1093/brief-treatment/mhh019>
- O'Brien, M., & Wall, K. (2017). *Comparative perspectives on work–life balance and gender equality: Fathers on leave alone*. Springer.
- O'Brien, M., & Wall, K. (2017). *Comparative Perspectives on Work–Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-42970-0>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor–detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.192>