



PENGARUH *SOCIAL SUPPORT* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM TIRTA SAIYO KAB. PASAMAN

Novriyanti¹, Sarianti Rini¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Correspondence E-mail: rinisarianti@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Social Support* terhadap *Work-life balance* dengan *Psychological well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan Perumda Air minum Tirta Saiyo Kab. Pasaman. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kabupaten Pasaman. Sampel penelitian berjumlah 102 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner melalui *google forms* kepada karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kab. Pasaman yang menjadi responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.1.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*; (2) *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being*; (3) *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*; dan (4) *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* melalui *psychological well-being* sebagai variabel mediasi.

Article Information

Riwayat Artikel:

Diterima 25 Juli 2026

Direvisi 20 Agustus 2026

Diterbitkan 25 Agustus 2026

Tersedia Online 25 Agustus 2026

Publikasi 25 Agustus 2026

Keyword:

Psychological Well-Being,
Social Support,
Work-Life Balance.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, kompleks, dan kompetitif menuntut organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Karyawan tidak hanya dituntut untuk mencapai target kinerja yang tinggi, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan lingkungan kerja yang kompleks. Kondisi ini seringkali menyebabkan meningkatnya tekanan kerja yang berdampak pada kehidupan pribadi karyawan. Oleh karena itu, isu *work-life balance* menjadi salah satu perhatian utama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Ketika seseorang memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan kebutuhan mereka untuk pekerjaan mereka dengan kebutuhan mereka untuk kehidupan pribadi, mereka dapat dikatakan memiliki *work-life balance*. Ketidakseimbangan antara kedua komponen ini dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti stres kerja, kelelahan emosional, atau kelelahan, penurunan kinerja, dan kurangnya kepuasan kerja. Studi baru menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan dan berdampak pada individu (Yılmaz & Çıtak, 2025).

Meskipun demikian, mewujudkan *work-life balance* bukan merupakan suatu hal yang sederhana. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan di sekitarnya. Salah satu faktor eksternal yang dapat mendukung terciptanya *work-life balance* adalah *social support*. *Social support* merupakan bentuk bantuan atau perhatian yang diperoleh seseorang dari orang-orang di lingkungan sosialnya, termasuk keluarga, rekan kerja, maupun atasan. Dukungan tersebut dapat diberikan dalam bentuk emosional, bantuan secara langsung, maupun informasi yang dapat membantu individu dalam mengatasi berbagai tuntutan dan tekanan yang muncul dalam pekerjaan.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *social support* memiliki hubungan yang signifikan dengan *work-life balance*. Dukungan sosial yang tinggi dapat membantu individu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kemampuan dalam mengelola peran ganda antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial dapat memperburuk konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Studi oleh Kurtuluş, *et al.*, (2023) menemukan bahwa terdapat hubungan antara *social support*, *psychological well-being*, dan *work-life balance*, serta menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat kompleks dan saling terkait.

Selain faktor eksternal, faktor internal juga berperan penting dalam menentukan *work-life balance*, salah satunya adalah *psychological well-being*. *Psychological well-being* menggambarkan kondisi kesejahteraan psikologis individu yang mencakup aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan pengembangan diri. Individu dengan *psychological well-being* yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance*. Penelitian yang dilakukan oleh Meliana & Sahrani, (2024) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan keseimbangan kehidupan kerja, di mana individu dengan kondisi psikologis yang baik cenderung memiliki *work-life balance* yang lebih optimal.

Selain itu, *psychological well-being* dapat menjadi variabel mediasi yang menghubungkan *social support* dengan *work-life balance*. Dukungan sosial yang diperoleh individu dari lingkungan sekitarnya dapat membantu meningkatkan *psychological well-being*. Kondisi psikologis yang lebih baik tersebut kemudian dapat membantu individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang. Hasil penelitian Kurtuluş *et al.*, (2023) juga menunjukkan bahwa *psychological well-being* mampu memediasi hubungan

antara *social support* dan *work-life balance*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki peran penting dalam menjelaskan bagaimana *social support* dapat berkontribusi terhadap terciptanya *work-life balance*.

Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan bahwa hubungan antara *social support* dan *work-life balance* tidak selalu bersifat positif secara langsung, melainkan dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu Kurtulus, *et al.*, (2023). Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan kajian lebih lanjut untuk memahami mekanisme hubungan tersebut secara lebih mendalam.

Berdasarkan keterbatasan penelitian terdahulu tersebut, maka diperlukan penelitian lebih lanjut pada perusahaan daerah yang bergerak di bidang pelayanan publik, khususnya Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kabupaten Pasaman. Perusahaan daerah memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda karena karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal serta mampu menghadapi berbagai permasalahan operasional di lapangan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat *social support*, *psychological well-being*, dan *work-life balance* karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *social support* terhadap *work-life balance* dengan *psychological well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kabupaten Pasaman.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *social support* terhadap *work-life balance* dengan *psychological well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kabupaten Pasaman.

2. METODE

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis hubungan kausal antarvariabel. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *social support* (X) terhadap *work-life balance* (Y) melalui *psychological well-being* (Z) sebagai variabel mediasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kabupaten Pasaman.

Seluruh item diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kabupaten Pasaman. Populasi tersebut dipilih karena penelitian ini berfokus pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo berada pada lingkungan kerja yang berorientasi pada pelayanan publik dengan tuntutan operasional yang harus berjalan secara optimal, sehingga kondisi tersebut dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Responden dipilih berdasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu seluruh responden merupakan karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kabupaten Pasaman. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan 102 responden sebagai sampel penelitian untuk memperoleh data yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, data yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih akurat dan representative.

2.3 Pungkuran Variabel

Seluruh variabel diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju) yang diadaptasi dari instrumen yang telah tervalidasi pada penelitian sebelumnya.

Variabel *social support* (X), *psychological well-being* (Z), dan *work life-balance* (Y) diadaptasi dari oleh Kurtulus, *et al.*, (2023). Variabel *social support* diukur melalui 3 indikator, yaitu *family support*, *friend support*, dan *significant other support*.

Variabel *psychological well-being* diadaptasi dari Kurtulus, *et al.*, (2023). Variabel ini diukur menggunakan enam indikator, yaitu *self-acceptance*, *positive raleation with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life* dan *personal growth*.

Variabel *work life-balance* diadaptasi dari Kurtulus, *et al.*, (2023). Pengukuran dilakukan melalui empat indikator, yaitu *time balance*, *involvement balance*, *satisfaction balance*, dan *low role conflict*.

2.4 Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Metode PLS-SEM dipilih karena sesuai untuk menguji model kausal yang melibatkan variabel mediasi, mampu mengakomodasi ukuran sampel yang relatif sedang, serta tidak mensyaratkan distribusi data normal. Analisis dilakukan melalui dua tahapan, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antarvariabel dan hipotesis penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Karakteristik Responden

Sesuai dengan identifikasi data responden, karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	74	72,5
	Perempuan	28	27,5
	Total	102	100,0
Umur	<25Tahun	15	14,7
	25–35 Tahun	41	40,2
	36–45 Tahun	31	30,4
	>45 Tahun	15	14,7
	Total	102	100,0
Pendidikan Terakhir	SD	4	3,9
	SMA/SMK	61	59,8
	Diploma	6	5,9
	S1	22	21,6
	Lainnya	9	8,

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Lama Bekerja	<1 Tahun	10	9,8
	1-5 Tahun	36	35,3
	6-10 Tahun	31	30,4
	>10 Tahun	25	24,5
	Total	102	100,0

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki – laki, yaitu sebanyak 74 orang atau sebesar 72.5%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 28 orang atau sebesar 27.5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki - laki.

Berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 25 - 35 tahun, yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 40.2% kemudian diikuti usia 36 - 45 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 30.4%, usia < 25 tahun dan > 45 tahun yaitu masing – masingnya sebanyak 15 orang atau sebesar 14.7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi responden berusia 25 - 35 tahun.

Berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK, yaitu sebanyak 61 orang atau sebesar 59,8%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 22 orang atau sebesar 21,6%, pendidikan terakhir lainnya sebanyak 9 orang atau sebesar 8,8%, pendidikan terakhir Diploma sebanyak 6 orang atau sebesar 5,9%, dan pendidikan terakhir SD sebanyak 4 orang atau sebesar 3,9%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

Berdasarkan lama bekerja, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki lama bekerja 1–5 tahun, yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 35,3%. Selanjutnya, responden dengan lama bekerja 6–10 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 30,4%, responden dengan lama bekerja > 10 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 24,5%, dan responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 9,8%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki lama bekerja 1–5 tahun.

3.2 Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur melalui hubungan yang kuat antara indikator dengan variabel laten. Yaitu nilai *outer loading* $\geq 0,70$ dan *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,50$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *social support* (X), *psychological well being* (Z), dan *work life-balance* (Y) memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merefleksikan konstruk yang diukur.

Selanjutnya, pengujian validitas konvergen juga dilakukan melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil pengujian AVE untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	
	Average variance extracted (AVE)
SOCIAL SUPPORT (X)	0,647

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING (Z)	0.668
WORK LIFE-BALANCE (Y)	0.662

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE untuk variabel *social support* sebesar 0,647, *psychological well-being* sebesar 0,668, dan *work life-balance* sebesar 0,662. Seluruh nilai AVE berada di atas batas minimum 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan dua ukuran, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan *Composite Reliability* > 0,70. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Cronbach's alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
SOCIAL SUPPORT (X)	0,976	0,977
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING (Z)	0,955	0,956
WORK LIFE-BALANCE (Y)	0,976	0,977

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *social support* (0,976), *psychological well-being* (0,955), dan *work life-balance* (0,976), seluruhnya berada di atas batas minimum 0,60. Demikian pula, nilai *Composite Reliability* untuk variabel *social support* (0,977), *psychological well-being* (0,956), dan *work life-balance* (0,977) seluruhnya melebihi batas minimum 0,70. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis pada model struktural.

3.4 Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural dilakukan setelah seluruh konstruk dinyatakan valid dan reliabel. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel endogen dalam model penelitian melalui nilai R^2 (*R-square*). Menurut Hair et al. (2019), nilai R^2 sebesar 0,75 menunjukkan kategori *substantial*, 0,50 menunjukkan kategori *moderate*, dan 0,25 menunjukkan kategori *weak*. Hasil pengujian *R-square* disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai R-Square

	R-square
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING (Z)	0,384
WORK LIFE-BALANCE (Y)	0,427

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel *Psychological Well-Being* (Z) diperoleh sebesar 0,384. Hasil ini mengindikasikan bahwa 38,4% variasi dari variabel *Psychological Well-Being* dipengaruhi oleh variabel *Social Support* (X), sedangkan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk variabel *Work-Life Balance* (Y) diperoleh sebesar 0,427, yang berarti bahwa 42,7% variasi dari variabel *Work-Life Balance* dipengaruhi oleh variabel *Social Support* (X) dan

Psychological Well-Being (Z) secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 57,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang diteliti.

3.5 Uji Hipotesis

Tabel 5 menyajikan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hubungan antarvariabel dalam penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS 4 untuk mengetahui signifikansi pengaruh langsung maupun tidak langsung berdasarkan nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>PWB(Z) -> WLB (Z)</i>	0,394	4,244	0,000
<i>SS (X) -> PWB (Z)</i>	0,619	11,122	0,000
<i>SS (X)-> WLB (Y)</i>	0,332	3,773	0,000
	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>SS(X) -> PWB (Z)-> WLB (Y)</i>	0,244	3,771	0,000

1) Pengujian Hipotesis 1: *Social Support* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Psychological Well-Being*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel *social support* terhadap *psychological well-being* memiliki nilai t-statistic sebesar 11,122. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,96). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *social support* terhadap *psychological well-being*. Sedangkan nilai koefisien jalur sebesar 0,619 menunjukkan bahwa *social support* memiliki pengaruh yang positif dan kuat terhadap *psychological well-being*. Hal ini berarti semakin tinggi *social support* yang diterima, maka akan semakin tinggi pula tingkat *psychological well-being* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kab. Pasaman. Sebaliknya, apabila *social support* yang diterima rendah, maka *psychological well-being* juga akan cenderung rendah.

Dapat disimpulkan bahwa *social support* berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kabupaten Pasaman. Keberadaan bantuan instrumental dan emosional dari rekan kerja serta atasan di tempat kerja, yang dikombinasikan dengan pemahaman dari keluarga di rumah, terbukti efektif menurunkan tekanan peran (*role pressure*) sehingga karyawan tidak merasa kewalahan dalam menjalankan dua domain kehidupan yang berbeda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan pentingnya dukungan sosial dalam membentuk keseimbangan peran. Penelitian oleh Stanley (2023) menemukan bahwa dukungan sosial memiliki peranan vital dalam meningkatkan *work-life balance* sekaligus menekan tingkat kelelahan kerja (*job burnout*). Temuan senada juga dikemukakan oleh Khurshid et al. (2023), yang mengonfirmasi bahwa dukungan dari lingkungan

kerja maupun keluarga memberikan kontribusi nyata terhadap tercapainya keseimbangan kehidupan kerja individu.

Dalam konteks *Conservation of Resources (COR) Theory*, yang dikemukakan oleh Hobfoll, (1989), teori ini menjelaskan bahwa individu berusaha untuk memperoleh, menjaga, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya internal maupun eksternal. temuan penelitian ini menegaskan bahwa *social support* berfungsi sebagai sumber daya sosial (*social resources*) eksternal yang bernilai. Sumber daya ini membantu mencegah terjadinya penurunan atau kehabisan modal psikologis individu saat berhadapan dengan tuntutan pekerjaan (*job demands*). Dengan pasokan sumber daya yang memadai dari lingkungan sosialnya, karyawan memiliki kapasitas energi dan ketenangan pikiran yang cukup untuk membagi perhatiannya secara harmonis antara tuntutan profesional dan urusan pribadi.

2) Pengujian Hipotesis 2: *Social Support* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Work-Life Balance*

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel *social support* terhadap *work-life balance* memiliki nilai t-statistic sebesar 3,773. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,96). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *social support* terhadap *work-life balance*. Sedangkan nilai koefisien jalur sebesar 0,332 menunjukkan bahwa *social support* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work-life balance*. Hal ini berarti semakin tinggi *social support* yang diperoleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *work-life balance* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kab. Pasaman. Sebaliknya, apabila *social support* yang diperoleh rendah, maka *work-life balance* karyawan juga akan cenderung menurun.

Dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kabupaten Pasaman. Karyawan yang memiliki tingkat keberfungsian psikologis yang baik cenderung memiliki kontrol emosi, ketahanan pribadi (*resilience*), dan kapasitas kognitif yang lebih matang, sehingga lebih terampil dalam menetapkan prioritas, mengurai konflik peran, serta menjaga harmoni antara pekerjaan dan kehidupannya di luar kantor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meliana & Sahrani (2024), yang membuktikan bahwa *psychological well-being* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *work-life balance*. Selain itu, penelitian dari Bian et al. (2024) juga mendukung hasil ini dengan menemukan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis individu berbanding lurus dengan efektivitas pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan kerangka *Ryff's Psychological Well-Being Model*, temuan ini menggarisbawahi bahwa dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis seperti penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) dan otonomi diri (*autonomy*)—merupakan pondasi internal yang sangat krusial. Ketika individu merasa mampu mengendalikan lingkungan psikologisnya, mereka akan lebih proaktif dan fleksibel dalam menata jadwal serta menyelesaikan tuntutan ganda tanpa mengorbankan salah satu domain kehidupannya.

3) Pengujian Hipotesis 3: *Psychological Well-Being* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Work-Life Balance*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel *psychological well-being* terhadap *work-life balance* memiliki nilai *t-statistic* sebesar 4,244. Nilai tersebut lebih besar dari nilai *t-tabel* (1,96). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *psychological well-being* terhadap *work-life balance*. Sedangkan nilai koefisien jalur sebesar 0,394 menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work-life balance*. Hal ini berarti semakin tinggi *psychological well-being* yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula *work-life balance* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kab. Pasaman. Sebaliknya, apabila *psychological well-being* yang dirasakan rendah, maka *work-life balance* juga akan cenderung menurun.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kabupaten Pasaman dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang stabil, penuh ketenangan, serta berdaya secara internal menjadi modal dasar yang sangat penting bagi karyawan untuk mengatur energi, merencanakan waktu, dan meminimalkan resiko benturan peran (*role conflict*) antara pekerjaan di kantor dan kehidupan di rumah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya faktor psikologis internal dalam membentuk keseimbangan hidup. Penelitian yang dilakukan oleh Meliana & Sahrani (2024) menemukan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh penelitian Bian et al. (2024), yang mengonfirmasi bahwa individu dengan kesejahteraan psikologis yang optimal cenderung memiliki fleksibilitas kognitif dan emosional yang lebih baik, sehingga lebih efektif dalam menyelaraskan tanggung jawab profesional dengan kebutuhan personal.

Dalam kerangka *Ryff's Psychological Well-Being Theory*, temuan penelitian ini membuktikan bahwa dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) dan otonomi (*autonomy*) berfungsi sebagai mekanisme kendali internal bagi individu. Karyawan yang sejahtera secara psikologis tidak mudah merasa kewalahan (*overwhelmed*) ketika berhadapan dengan tuntutan kerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka mampu memanfaatkan sumber daya psikologisnya untuk menyusun strategi adaptif, menetapkan prioritas, dan menjaga harmoni antara domain pekerjaan serta kehidupan pribadi secara berkelanjutan.

4) Pengujian Hipotesis 4: *Social Support* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Work-Life Balance* melalui *Psychological Well-Being*

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien variabel mediasi di atas, diperoleh nilai *t-statistic* pengaruh mediasi antara *social support* terhadap *work-life balance* melalui *psychological well-being* sebesar 3,771 > 1,96 dengan nilai *original sample* sebesar 0,244 serta *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* yang dimediasi oleh *psychological well-being*.

Temuan ini sejalan dan diperkuat oleh hasil-hasil penelitian terdahulu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Smith & Rahmadani (2023), ditemukan bahwa *psychological well-being* berperan sebagai mediator kunci yang menghubungkan *social support* dengan ketercapaian *work-life balance* pada pekerja sektor publik, di mana dukungan lingkungan tidak akan berdampak maksimal pada keseimbangan hidup tanpa adanya rasa sejahtera secara mental terlebih dahulu. Hasil ini diperkuat oleh temuan Pratama & Wijaya (2024) yang mengemukakan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berfungsi sebagai stimulus eksternal yang meningkatkan resiliensi dan *psychological well-being*, yang kemudian menjadi prediktor utama dalam menciptakan *work-life balance* karyawan. Selain itu, penelitian dari Chen et al. (2025) juga menegaskan bahwa *psychological well-being* secara konsisten memediasi pengaruh dukungan interpersonal terhadap kemampuan individu mengelola peran ganda dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga. Secara keseluruhan, konsistensi temuan ini membuktikan bahwa *psychological well-being* berfungsi sebagai mekanisme psikologis universal yang menghubungkan dukungan sosial eksternal dengan keseimbangan perilaku dalam kehidupan sehari-hari.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat kerangka *Conservation of Resources (COR) Theory* yang dikemukakan oleh Hobfoll. Dalam perspektif teori COR, individu selalu berusaha untuk mendapatkan, mempertahankan, dan melindungi sumber daya (*resources*) yang mereka miliki. Dalam konteks ini, *social support* bertindak sebagai *social resource* (sumber daya sosial/eksternal) yang diterima karyawan. Ketika karyawan memperoleh *social support* yang memadai, sumber daya eksternal tersebut memicu akumulasi *psychological resource* (sumber daya psikologis/internal) berupa *psychological well-being*. Berdasarkan prinsip *resource caravans*, kepemilikan sumber daya psikologis yang kaya ini mencegah terjadinya kemerosotan mental (*resource depletion*) saat karyawan dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi. Akibatnya, karyawan memiliki kapasitas mental yang cukup untuk memenuhi tuntutan ranah pekerjaan (*work domain*) sekaligus ranah personal (*life domain*), sehingga *work-life balance* yang optimal dapat terwujud secara berkelanjutan.

Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *work-life balance* karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kab. Pasaman, manajemen tidak hanya cukup bergantung pada intervensi teknis seperti jam kerja fleksibel atau pembagian beban kerja. Peningkatan dukungan sosial yang berorientasi pada penguatan *psychological well-being* merupakan strategi esensial yang harus dibangun secara berkesinambungan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila *social support* yang diterima oleh karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kab. Pasaman tinggi, maka secara signifikan akan meningkatkan *psychological well-being* dalam diri karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan *work-life balance* yang lebih baik. Hal ini juga berarti bahwa ketika *social support* yang diterima rendah, maka *psychological well-being* karyawan akan menurun dan menyebabkan *work-life balance* menjadi semakin rendah.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *social support* terhadap *work-life balance* dengan *psychological well-being* sebagai variabel mediasi pada karyawan Perumda

Air Minum Tirta Saiyo Kabupaten Pasaman. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan sosial yang diterima karyawan dari atasan, rekan kerja, keluarga, maupun lingkungan sosial, maka semakin baik pula *psychological well-being* yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, *social support* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, yang berarti semakin baik dukungan sosial yang diterima, semakin mampu karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Selanjutnya, *psychological well-being* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Kondisi kesejahteraan psikologis yang baik dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *psychological well-being* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *social support* terhadap *work-life balance*. Dengan demikian, *social support* tidak hanya memberikan pengaruh secara langsung terhadap *work-life balance*, tetapi juga memberikan pengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan *psychological well-being* karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kondisi psikologis karyawan sama-sama memiliki peran penting dalam membantu terciptanya *work-life balance* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Saiyo Kabupaten Pasaman.

7. REFERENSI

- Bian, X., & Sukor, M. S. M. (2024). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and psychological well-being among Chinese working women. *Scientific Reports*, 14, 27421. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-79322-1>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Khurshid, S., Shahzadi, S., Rashid, I., Amin, F., & Khan, M. F. (2023). Family social capital and life satisfaction among working women: Mediating role of work-life balance and psychological stress. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*. <https://doi.org/10.1177/10664807231157026>
- Kurtuluş, E., Kurtuluş, H. Y., Birel, S., & Batmaz, H. (2023). The effect of social support on work-life balance: The role of psychological well-being. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 10(1), 239–249. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1152323>
- Meliana, M., & Sahrani, R. (2024). Peranan work-life balance dan resiliensi terhadap psychological well-being wanita dewasa muda yang bekerja. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 2(1), 85–93. <https://doi.org/10.24912/jssh.v2i1.31525>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Stanley, S. (2023). Work-life balance, social support, and burnout: A quantitative study of social workers. *Journal of Social Work*, 23(6), 1135–1155. <https://doi.org/10.1177/14680173231197930>
- Yilmaz, S. E., & Çitak, Ş. (2025). Exploring the effects of perceived social support and

psychological distress through mediation and multigroup analyses in work-related quality of life. *Scientific Reports*, 15, 641. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-81548-y>