

PROGRAM *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN FUNGSI SALES AREA PERTAMINA PATRA NIAGA REGIONAL SUMBAGSEL

Dwi Hurriyati¹, Rahmat Hidayat^{2*}

^{1 2} Program Studi Psikologi, Universitas Bina Darma. Jl. Jenderal Ahmad Yani No.3 9/10 Ulu,
Indonesia.

dwi.hurriyati@binadarma.ac.id, rahmathdyt990811@gmail.com

Received: 13 Juni 2025

Accepted: 28 Februari 2026

Published: 28 Februari 2026

Abstrak

Abstrak *Work-life balance* merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres, menurunkan kinerja, serta berdampak negatif terhadap kesehatan mental. Melalui program magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), penulis merancang dan mengimplementasikan program psikoedukasi mengenai *work-life balance* di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel. Tujuan kegiatan ini adalah untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap pentingnya menjaga keseimbangan hidup, serta menganalisis dampaknya terhadap kinerja. Metode yang digunakan adalah observasi lapangan, wawancara, serta pelaksanaan program edukatif secara partisipatif. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memiliki kondisi *work-life balance* yang cukup baik, dan program yang disusun memperoleh tanggapan positif. Kegiatan ini memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kesadaran psikologis serta kinerja kerja di lingkungan korporat.

Kata Kunci: work-life balance; kinerja karyawan; psikoedukasi; kesejahteraan kerja

PENDAHULUAN

Perubahan dinamika pekerjaan modern menuntut karyawan untuk mampu menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi. Ketika keseimbangan ini terganggu, maka risiko stres kerja, konflik peran, dan penurunan kinerja menjadi meningkat (Wulansari 2023). Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) memberikan ruang kepada mahasiswa untuk mengaplikasikan ilmu di lapangan, salah satunya dalam bentuk praktik kerja lapangan di perusahaan (Depitra and Soegoto 2016).

Work life balance adalah bentuk kepuasan pencapaian seseorang dalam tercapainya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya (Putri 2021) menyimpulkan bahwa selain mencapai melalui pemenuhan beberapa aspek dan strategi seseorang yang sadar dan tanggung jawab atas perannya memiliki komitmen dalam pembagian tugas yang telah disepakati bersama adalah

seseorang yang telah mampu mencapai work life balance (Mandasari and Irawanto 2024).

Penulis menjalankan program magang di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel pada fungsi Sales Area (SA). PT Pertamina Patra Niaga merupakan anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero) yang memiliki fokus utama pada sektor perdagangan dan distribusi energi, termasuk Bahan Bakar Minyak (BBM), Liquefied Petroleum Gas (LPG), pelumas, serta produk petrokimia lainnya. Perusahaan ini bertanggung jawab dalam mengelola rantai pasok energi secara menyeluruh, mulai dari hulu hingga hilir, mencakup aktivitas penjualan dan layanan kepada konsumen.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, diketahui bahwa karyawan di bagian tersebut menunjukkan indikator work-life balance yang cukup baik (Hikmah et al. 2019). Namun demikian, masih diperlukan program sistematis untuk memperkuat kesadaran dan keterampilan pengelolaan keseimbangan tersebut (Yani Tromo, Pabela, and Kartasura 2015).



Program psikoedukasi ini dirancang sebagai bentuk kontribusi psikologis dalam meningkatkan performa kerja melalui kesejahteraan mental. Kegiatan ini dilaksanakan secara partisipatif, dengan pendekatan berbasis pengalaman karyawan serta dukungan penuh dari pihak perusahaan (Nursam 2017).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu, sosial, struktural, dan kontekstual. Faktor-faktor tersebut mencakup kompetensi pribadi (seperti kemampuan dan motivasi), kualitas kepemimpinan dan kerja tim, sistem dan budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja (Vyas 2022). Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja harus dilakukan secara holistik dengan memperhatikan semua dimensi yang saling berkaitan tersebut (Diego-Medrano and Ramos Salazar 2021).

METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah studi kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi:

1. Observasi langsung terhadap aktivitas dan budaya kerja di fungsi Sales Area.
2. Wawancara semi-struktural dengan beberapa karyawan untuk mengidentifikasi persepsi mengenai keseimbangan kerja-hidup.
3. Perancangan dan pelaksanaan program psikoedukasi yang dilaksanakan dalam bentuk workshop interaktif.

Program berlangsung selama $\pm$ 3 bulan, dimulai dengan tahap asesmen kondisi kerja, penyusunan materi, pelaksanaan, hingga evaluasi partisipatif. Materi psikoedukasi mencakup konsep dasar work-life balance, manajemen stres, pembagian waktu, serta teknik relaksasi dan penguatan diri (self-talk).

Evaluasi dilakukan melalui diskusi kelompok, refleksi personal, dan survei sederhana mengenai persepsi pasca-program (Mikraj et al. 2024).

HASIL KEGIATAN

Selama menjalani kegiatan magang di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, penulis ditempatkan di bawah supervisi langsung bagian Human Capital dan berfokus pada unit kerja Sales Area (SA). Aktivitas utama yang dilaksanakan mencakup pengamatan terhadap

dinamika lingkungan kerja, pelaksanaan wawancara terhadap sejumlah karyawan, pengolahan dan analisis data lapangan, serta penyusunan dan implementasi program psikoedukasi dengan tema Work-Life Balance (Althammer et al. 2021). Seluruh rangkaian kegiatan ini berlangsung dalam kurun waktu yang telah ditetapkan dan dilaksanakan secara terstruktur dengan arahan dari pembimbing lapangan (Windika Putri and Frianto 2023). Berdasarkan temuan dari observasi langsung serta wawancara mendalam dengan karyawan fungsi SA, diperoleh data bahwa sebagian besar responden berada dalam kondisi work-life balance yang tergolong seimbang. Indikator keseimbangan ini terlihat dari:

1. Kemampuan manajemen waktu yang efektif, di mana karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dalam batas waktu kerja tanpa mengganggu aktivitas pribadi
2. Stabilitas kesejahteraan psikologis, yang tercermin dari tingkat stres yang rendah serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi
3. Kinerja yang konsisten, ditandai dengan pencapaian target kerja secara teratur dan keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi
4. Dukungan sosial yang memadai, baik dari atasan maupun rekan sejawat, yang membentuk iklim kerja yang sehat dan fleksibel.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa komunikasi terbuka, gaya kepemimpinan yang suportif, serta budaya kerja yang menghargai keseimbangan kehidupan merupakan faktor-faktor penting dalam mendukung terciptanya work-life balance tersebut. Program psikoedukasi mengenai Work-Life Balance diselenggarakan dalam bentuk sesi interaktif yang melibatkan partisipasi aktif karyawan dari fungsi SA. Materi yang disampaikan meliputi:

1. Konsep dasar dan urgensi work-life balance dalam konteks kerja modern
2. Dampak ketidakseimbangan terhadap kesehatan mental serta produktivitas individu
3. Strategi aplikatif dalam menjaga keseimbangan antara peran profesional dan personal



4. Diskusi kelompok serta refleksi individu mengenai pengalaman masing-masing peserta.

Program ini mendapatkan respons positif dari peserta, sebagaimana ditunjukkan oleh antusiasme selama sesi berlangsung dan umpan balik yang menyatakan bahwa materi yang diberikan bersifat relevan, aplikatif, dan memotivasi peserta untuk lebih sadar akan pentingnya keseimbangan hidup dan kerja.



Gambar 1 Dokumentasi pelaksanaan

Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki manajemen waktu yang baik, tidak membawa pekerjaan ke luar jam kerja, serta menjaga hubungan interpersonal yang sehat dengan rekan dan atasan. Faktor pendukung meliputi: fleksibilitas kebijakan, budaya kerja yang suportif, serta gaya kepemimpinan partisipatif (Jurnal and Mea 2024).

Pelaksanaan program psikoedukasi mendapat tanggapan positif. Karyawan merasa lebih sadar terhadap pentingnya menjaga keseimbangan hidup, dan mendapatkan strategi baru dalam menghadapi tekanan kerja. Materi seperti “manajemen stres harian” dan “penjadwalan aktivitas pribadi” menjadi poin yang paling diapresiasi. Berdasarkan wawancara pasca-sesi, peserta mengaku mengalami peningkatan motivasi kerja, penurunan perasaan lelah, serta peningkatan kepercayaan diri dalam menyampaikan pendapat di forum internal.

Kegiatan ini memperlihatkan bahwa intervensi sederhana namun konsisten dalam bentuk edukasi psikologis dapat memberi dampak positif terhadap kesejahteraan dan performa kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan magang di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada fungsi Sales Area (SA) berada dalam kondisi work-life balance yang tergolong baik. Hal tersebut tercermin dari kemampuan dalam mengelola waktu kerja secara efektif, kestabilan kondisi psikologis, konsistensi dalam pencapaian kinerja, serta adanya dukungan sosial dari lingkungan kerja, baik dari atasan maupun rekan sejawat. Program psikoedukasi yang dilaksanakan juga memberikan dampak positif, ditunjukkan melalui partisipasi aktif dan peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara keseluruhan, kondisi work-life balance yang terjaga terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Pihak perusahaan disarankan untuk terus mendorong terciptanya work-life balance melalui penerapan kebijakan kerja yang fleksibel, pelaksanaan program psikoedukasi secara berkesinambungan, serta penguatan peran atasan sebagai sumber dukungan emosional dan profesional (Irene Isabella Perangin Angin and Eva Hotnaidah Saragih 2021). Selain itu, pengembangan modul psikoedukasi berbasis digital juga perlu dipertimbangkan agar informasi dan edukasi terkait keseimbangan kerja dapat diakses lebih luas oleh seluruh karyawan (Salmiati and Endratno 2023). Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kuantitatif guna memperoleh data yang lebih objektif dan representatif, serta memperluas fokus kajian pada unit kerja lainnya agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi work-life balance di lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Althammer, Sarah Elena, Dorota Reis, Sophie van der Beek, Laura Beck, and Alexandra Michel. 2021. “A Mindfulness Intervention Promoting Work–Life Balance: How Segmentation Preference Affects Changes in Detachment, Well-Being, and Work–Life Balance.” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 94(2): 282–



308. doi:10.1111/joop.12346.
- Depitra, panji Setya, and Herman Soegoto. 2016. "Tinjauan Pustaka Manajemen Pemasaran." 16(2): 185–88.
- Diego-Medrano, Elsa, and Leslie Ramos Salazar. 2021. "Examining the Work-Life Balance of Faculty in Higher Education." *International Journal of Social Policy and Education* 3(3): 2689–5013. www.icpknet.org.
- Hikmah, Jamilatun, Muhammad Syaifulloh, Nur Khojin, Nur Aisyah, and Slamet Bambang Riono. 2019. "Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai." *Journal of Economics and Management (JECMA)* 1(1): 53–65. <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma/article/view/924>.
- Irene Isabella Perangin Angin, and Eva Hotnaidah Saragih. 2021. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Generasi X Dan Y Di Jakarta." *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies* 1(1): 48–57. <http://jebmes.ppmschool.ac.id/48>.
- Jurnal, Jimea, and Ilmiah Mea. 2024. "PENGARUH GRIT , WORK-LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN MILENIAL : PERAN MEDITASI TERHADAP JOB JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)." 8(3): 1141–67.
- Mandasari, Regina Aqilah, and Dodi Wirawan Irawanto. 2024. "Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi* 2(4): 1004–15. doi:10.21776/jki.2023.02.4.06.
- Mikraj, A L, Johan Wahyu, Tri Astuti, Institut Agama, and Islam Negeri. 2024. "Pengembangan Ketrampilan Digital Untuk Menciptakan Inovasi Dan Kreativitas Siswa Dalam Pembelajaran." 5(1): 1114–26. doi:10.55606/jupensi.v2i3.645.2.
- Nursam, Nasrullah. 2017. "Manajemen Kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2(2): 167–75. doi:10.24256/kelola.v2i2.438.
- Putri, Silvira Asrilla. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani." *Jurnal Psikologi Malahayati* 3(1): 28–38. doi:10.33024/jpm.v3i1.3598.
- Salmiati, Desi, and Hermin Endratno. 2023. "Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kabupaten Banyumas." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* 5(2): 190–98. <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>.
- Vyas, Lina. 2022. "'New Normal' at Work in a Post-COVID World: Work-Life Balance and Labor Markets." *Policy and Society* 41(1): 155–67. doi:10.1093/polsoc/puab011.
- Windika Putri, Shinta, and Agus Frianto. 2023. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 11(2): 293–305.
- Wulansari, Oktufiani Dwi. 2023. "Studi Literatur: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance." *Psychopreneur Journal* 7(1): 15–28. doi:10.37715/psy.v7i1.3404.
- Yani Tromo, Jl A, Pos I Pabela, and Surakarta Kartasura. 2015. "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi K in Erja Manajer Pada P Erusahaan Manufak Tur Di Jawa Tengah." *Jurnal Pend idika n Ilmu Sosial* 25(2): 46–57.

