



Hubungan Antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja Pada Karyawan

Maria Angelica Urba*, Christiana Hari Soetjningsih 
Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Indonesia
 m.angelicaurba@gmail.com

Submitted:
2022-09-29

Revised:
2022-10-07

Accepted:
2022-11-09

Copyright holder:
© Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022)

This article is under:



How to cite:

Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>

Published by:
Kuras Institute

Journal website:
<https://journal.kurasinstitute.com/index.php/bocp>

E-ISSN:
2656-1050

ABSTRACT: *Human resource is one of the resources that has an important role in achieving organizational goals. If an organization cannot balance time for work and family time, the individual will feel a conflict that can make an individual experience work stress. The study aims to determine the relationship between work-life balance and work stress on BULOG employees. This research is a quantitative correlational with a sample of 38 employees selected by using accidental sampling technique. The dimensions on the scale correspond to the dimensions desired by William & Cooper (1997), namely aspects of the work itself, role management, interpersonal relationships, organizational style, career development, and work-family conflict. Whereas the work life balance measurement tool in this study was adapted from the scale developed by Yusuf (2018), namely the work life balance inventory with a total of 13 item items and a cronbach's alpha of 0.806. The results obtained prove that there is a significant negative relationship between work life balance and work stress with a correlation coefficient of -0.606 with a significant value of 0.000 ($p < 0.05$). The findings show that the level of work-life balance and stress work of BULOG staff is in the current category.*

KEYWORDS: *Work Life Balance, Employee Work Stress*

PENDAHULUAN

Work Life Balance adalah penilaian subjektif individu terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan dan non pekerjaan serta kehidupan secara umum (Brough, Timms, O'Driscoll, Kalliath, Siu, Sit dan Lo, 2014). Moore dalam Moedy (2013) juga mendefinisikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain. Namun hal ini seringkali diabaikan oleh perusahaan dengan melakukan penugasan yang cukup banyak kepada karyawan yang menyebabkan karyawan mengalami tekanan. Tekanan yang berlebihan juga dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Stres kerja didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena banyaknya tugas yang tidak dapat mereka selesaikan (Huma et al., 2017). Sejalan dengan pernyataan menurut Sutedja (2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini biasanya tampak dari *Simptom*, antara lain emosi yang tidak stabil, cemas, gugup, tekanan darah meningkat, mengalami gangguan pencernaan, suka menyendiri, dan sulit tidur. Badan Urusan Logistik (BULOG) adalah sebuah lembaga pangan di Indonesia yang mengurus tata niaga beras. Berdasarkan Keppres Nomor 29 tahun 2000, tugas pokok BULOG ialah melaksanakan tugas

Pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahankan Harga Pembelian Pemerintah-HPP), serta usaha jasa logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya, BULOG memiliki tanggungjawab yang besar dalam mengelola bahan pangan terutama menjaga kestabilan harga dan mutu bahan pangan, terlebih pada saat situasi pandemi covid-19 seringkali pemerintah menambah penugasan menyalurkan tambahan beras untuk bantuan sosial dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan studi penelitian terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian untuk diteliti lebih lanjut yaitu mengenai adanya ketidakseimbangan kehidupan kerja yang menimbulkan stres kerja pada karyawan BULOG, mereka dituntut menjalani setiap apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya terutama untuk persiapan bantuan sosial. Namun, sebelum melaksanakan kegiatan bantuan sosial karyawan BULOG melakukan pemantauan akan kualitas beras terlebih dahulu dan harus berkoordinasi ke mitra terkait bantuan sosial. Oleh karena itu, tuntutan pekerjaan menjadi lebih tinggi dari biasanya sehingga menyita waktu karena akan lebih memprioritaskan waktu di pekerjaan, dan mengesampingkan kepentingan pribadi dan mendahulukan kepentingan perusahaan.

Dalam penelitian Appelbaum (2003) mengungkapkan karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan pada umumnya memiliki rata-rata durasi bekerja selama 8 jam dalam sehari. Fakta tersebut berbeda dari hasil observasi di BULOG jumlah jam kerja seringkali melebihi jam operasional BULOG yang seharusnya pada pukul delapan pagi hingga lima sore, namun masih dibebani akan administrasi yang harus segera terselesaikan. Dengan kondisi itu yang menjadi sebuah beban kerja bahkan tidak jarang berujung pada stres kerja yang dapat menyebabkan beberapa gejala kesehatan fisik dan mental seperti mudah frustrasi yang dirundung beban kerja yang berkepanjangan, dan kondisi emosi yang kurang stabil di mana karyawan menjadi mudah marah, mudah tersinggung, dan sulit dalam berkonsentrasi dan mengambil keputusan. Sudirman (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa individu yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak negatif pada hasil kerjanya, lingkungan keluarganya dan lingkungan sosialnya.

Pernyataan tersebut didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Meta Agustina (2022) kepada seluruh perawat di ruang IGD Covid-19 RSPAD tahun 2021 diketahui bahwa tingkat stres ringan lebih banyak mengalami kualitas tidur baik yaitu sebanyak 8 orang (66,7%) sedangkan tingkat stres sedang lebih banyak mengalami kualitas tidur buruk yaitu sebanyak 15 orang (83,3%). Dan juga diberitakan kasus terkait stres kerja berpengaruh pada gangguan tidur yang dapat meningkatkan resiko kematian. Penelitian ini dilakukan oleh Profesor Karl-Heinz Ludwig dari Pusat Penelitian Jerman. Di mana ini melibatkan 1.959 pekerja dengan hipertensi dalam rentang usia 25 hingga 65 tahun. Pada orang yang mengalami stres kerja saja, risiko kematiannya meningkat 1,6 kali lipat. Sedangkan orang yang hanya punya tidur berkualitas buruk risiko kematian 1,8 lebih tinggi (Pusparini, 2021).

Terdapat pula kasus lain terkait stres kerja pada karyawan di Indonesia yang dilakukan oleh salah satu penelitian dari sebuah lembaga manajemen di Jakarta pada tahun 2002 yang mengemukakan bahwa terdapat krisis ekonomi yang berkepanjangan, pemotongan gaji, PHK dan memaksakan bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan keahliannya hal ini merupakan salah satu stressor utama (Saragih, 2010). Serta terdapat penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono (2017) kepada seluruh pegawai Majalah Mother and Baby Jakarta yang menunjukan terdapat pengaruh yang

signifikan atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%.

Berdasarkan kasus diatas pekerjaan seorang karyawan sangatlah berat. Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi harus seimbang. Membutuhkan tenaga yang penuh dalam menjalankan tugasnya terlebih tanggungjawab yang lainnya. Hidayat (2017) berpendapat bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang seimbang akan menghasilkan perasaan puas, memiliki semangat kerja, serta tanggungjawab yang tinggi yang artinya stres kerja yang dirasakan rendah karena karyawan mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan diluar pekerjaan.

Ketidakmampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan akan menimbulkan permasalahan yang berdampak pada tekanan sehingga tidak jarang berujung pada stres. Hal ini juga dijelaskan oleh Mondy dan Martocchio (2016) bahwa program *work life balance* yang efektif berfokus pada penyelesaian segala masalah pribadi dapat mengurangi beban pekerjaan karyawan. Sama halnya dengan pengertian menurut Kluczyk (2013) yang menjelaskan banyak pekerja merasa di bawah tekanan ketika dituntut untuk bekerja dalam waktu yang lebih lama sekaligus memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari, yang dapat menyebabkan rendahnya *work life balance*.

Hasil penelitian terdahulu terkait *work life balance* yang mendukung pernyataan diatas dalam penelitian Syarifah, T. H., & Etikariena, A. (2021) di mana dalam penelitiannya terdapat pengaruh negatif antara *work life balance* dan stres kerja pada karyawan kantor pusat PT Bank Syariah yang berjumlah 154 karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu mengenai dinamika hubungan antara kedua variabel seperti yang telah dilakukan penelitian oleh Reza (2022) dengan subjek penelitian sebanyak 80 karyawan, di mana hasil menunjukan terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dengan stres kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka peneliti ingin kembali melakukan penelitian terhadap *work life balance* dengan stres kerja dengan lokasi penelitian yang berbeda. Selain itu, terdapat hasil yang kontradiktif pada penelitian sebelumnya. Di mana dalam penelitian Faisal, dkk, (2016) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramdhan & Fajrianthi (2021) yang menyatakan bahwa tidak semua dimensi *work life balance* dapat mempengaruhi stres kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, dimana penelitian korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Fraenkel & Wallen, 2012) hal ini untuk menguji hubungan antara *work life balance* dengan stres kerja, dan diperoleh dengan menggunakan teknik *Accidental Sampling*, yaitu suatu pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan, yaitu siapa saja secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan BULOG. Jumlah keseluruhan partisipan adalah 38 karyawan yang diperoleh dari jumlah karyawan yang mengisi kuesioner melalui *google form* dari tanggal 17 Juni 2022 sampai 28 Juni 2022.

Penelitian ini menggunakan alat ukur stres kerja yang diadaptasi dari skala Wu, Li, Yao, Luo, he dan Yin (2018) sejumlah 18 item dan *cronbach alpha* sebesar 0.761. Dimensi dalam skala sesuai

Tabel 1. Partisipan Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	23	60,5%
Perempuan	15	39,4%

dengan dimensi yang diungkapkan oleh William & Cooper (1997) yaitu aspek *job itself*, *role management*, *interpersonal relationships*, *organization style*, *career development*, and *family-work conflict*. Sedangkan pada alat ukur *work life balance* pada penelitian ini diadaptasi dari skala yang telah dikembangkan oleh Yusuf (2018) yaitu *work life balance inventory* dengan jumlah aitem sebanyak 13 aitem dan *cronbach's alpha* sebesar 0.806. *Work Life Balance* ini disusun berdasarkan aspek yang diungkap oleh Hayman (2005) yaitu *work interference personal life* (WIPL), *personal life interference work* (PLIW), dan *work-personal life enhancement* (WPLE). Dimana diketahui pada skala stres kerja memiliki item dengan daya diskriminasi yang baik berjumlah 12 item dan 6 item tidak memiliki daya diskriminasi yang baik serta pada skala *work life balance* memiliki item dengan daya diskriminasi baik berjumlah 11 item dan 2 item tidak memiliki daya diskriminasi baik.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*Cronbach alpha*) dan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistic SPSS for windows release 21. Menggunakan metode *Cronbach's Alpha* karena dianggap lebih efektif, dan hasilnya sudah dapat diperoleh hanya dengan melakukan satu kali penyajian alat ukur sekelompok responden dengan koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 maka pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2014). Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel, dapat dilihat pada tabel 2. Pada penelitian ini, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Sebelum melakukan analisis data, maka perlu melakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas. Dalam melakukan uji asumsi menggunakan program *statistic SPSS for windows release 21*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian dan rumusan masalah dimana peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *work life balance* dengan stres kerja pada karyawan BULOG. Pada tanggal 17 Juni 2022 sampai 28 Juni 2022. peneliti menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan bantuan *google form* dan mendapatkan partisipan sebanyak 38 orang. Hasil dari kuesioner yang peneliti dapatkan kemudian dilakukan olah data dan uji korelasi terhadap variabel x dan y. Hasil dari penelitian INI menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dan stres kerja pada karyawan BULOG Kantor Cabang Surakarta dengan koefisien korelasi $r = -0.606$ dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Dengan kata lain semakin rendah stres kerja yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *work life balance* yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat stres

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Stres Kerja	.840	12
<i>Work Life Balance</i>	.827	11

kerja yang dirasakan. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi “Hubungan antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja Pada Karyawan BULOG” diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa 25 karyawan (65.79%) yang memiliki *work life balance* dalam kategori sedang. Perubahan kategori ini disebabkan oleh terjadinya sesudah pandemi Covid-19. Pertama kali peneliti mewawancarai subjek, saat itu ketika sedang di situasi pandemi Covid-19. Sementara ketika peneliti mulai menyebarkan kuesioner penelitian, subjek sudah berada disituasi yang normal. Didukung oleh teori (McDonald & Bradley, 2005; Poulouse & Sudarsan, 2014) yang menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* yaitu gender, *psychological well-being*, kecerdasan emosi, *work arrangements*, *work support*, *job stress*, *childcare responsibilities*, dan *family support*. Dari beberapa faktor tersebut yang dapat mempengaruhi *work life balance* adalah *work arrangements*. *Work arrangements* ini merupakan pengaturan jam kerja yang fleksibel. Perubahan jam kerja inilah yang menyebabkan *work life balance* pada subjek meningkat karena sudah kembali ke situasi normal.

Sementara itu hasil dari stres kerja pada karyawan BULOG kantor cabang Surakarta yaitu sebanyak 25 karyawan (65.8%) berada pada kategori sedang. Ada beberapa hal yang menyebabkan stres kerja pada karyawan berada di kategori sedang, salah satunya karena karyawan mulai terbiasa dengan situasi yang bersifat krusial selama pandemi Covid-19 sehingga subjek sudah memiliki gambaran mengenai kapasitas dirinya dan cara manage waktu. Terlebih situasi yang sudah kembali normal ini tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan sudah mulai berkurang.

Hal ini sejalan dengan penelitian Syarifah, T. H., & Etikariena, A. (2021) di mana dalam penelitiannya terdapat pengaruh negatif antara *work life balance* dan stres kerja pada karyawan kantor pusat PT Bank Syariah X yang berjumlah 154 karyawan. Jadi dalam hal ini variabel *work life balance* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini memberi indikasi bahwa *work life balance* memberi pengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja juga akan berkurang apabila didukung dengan *work life balance*. Artinya stres kerja rendah jika karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. Menurut Maslichah dan Hidayat (2017) berpendapat bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang seimbang akan menghasilkan perasaan puas, memiliki semangat kerja, serta tanggung jawab yang tinggi yang artinya stres kerja yang dirasakan rendah karena karyawan mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan.

Hayman (2005) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah persepsi seseorang terhadap keseimbangan yang terjadi didalam dirinya ditinjau dari kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kehidupan pribadi yang dimaksud adalah kehidupan yang ada di keluarga, dan semua hal yang diluar pekerjaan, karena dengan kondisi tersebut akan membantu individu terhindar dari konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan dan membuat seseorang menjadi lebih produktif. Terlebih jika individu mampu menyelesaikan masalah pribadi hal tersebut dapat mengurangi beban pekerjaan sehingga *work life balance* menjadi lebih efektif (Mondy & Martocchio, 2016).

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja

		Y	X
Y	Pearson Correlation	1	-.606**
	Sig (1-tailed)		.000

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dan stres kerja pada karyawan BULOG. Dimana semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki, maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *work life balance* yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan. Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dalam penelitian ini juga mendapatkan bahwa sebagian besar partisipan memiliki *work life balance* dan stres kerja dalam kategori sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press. [Google Scholar](#)
- Azwar, S. (2015). Penyusunan Skala Psikologi Edisi Revisi. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*. [Google Scholar](#)
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (Vol. 7, p. 429). New York: McGraw-hill. [Google Scholar](#)
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and practice in human resource management*, 13(1), 85-91. [Google Scholar](#)
- Hidayat, F. N., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2017). Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) P2b Apb Jabar. *Prosiding Manajemen*, 1153-1159. <http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.8562>
- Huma, Z. E., Hussain, S., Thurasamy, R., & Malik, M. I. (2017). Determinants of cyberloafing: a comparative study of a public and private sector organization. *Internet Research*, 27(1), 97-117. <https://doi.org/10.1108/IntR-12-2014-0317>
- Kluczyk, M. (2013). *The impact of work-life balance on the wellbeing of employees in the private sector in Ireland* (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland). [Google Scholar](#)
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). *Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University). [Google Scholar](#)
- Moedy, D. M. (2013). Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) Dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (Fourteenth)*. England: Pearson Education Limited. [Google Scholar](#)
- Pusparini, D. A., Kurniawati, D., & Kurniyawan, E. H. (2021). Hubungan Tingkat Stres dengan Kualitas Tidur pada Ibu Preeklamsi di Wilayah Kerja Puskesmas Tempurejo-Jember. *Pustaka Kesehatan*, 9(1), 16-24. <https://doi.org/10.19184/pk.v9i1.16139>
- Ramdhan, M. R., & Fajrianthi, F. (2021). Pengaruh job insecurity dan work life balance terhadap stres kerja pada karyawan outsourcing. *Bul Ris Psikol dan Kesehat Ment*, 1(1), 327-37. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24783>
- Saragih, E. H. (2010). Manajemen stress ditempat kerja.) diakses 12 August 2013 dari <http://ppm-manajemen.ac.id/manajemen-stres-di-tempat-kerja>. [Google Scholar](#)
- Sudirman, S. A. (2018). Stres kerja dengan keharmonisan keluarga pada karyawan. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 79-85. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.855>

- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Syarifah, T. H., & Etikariena, A. (2021). Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta gaya kerja baru, bagaimana dampaknya terhadap stres kerja?. *Psycho Idea*, 19(1), 1-12. <http://dx.doi.org/10.30595/psychoidea.v19i1.9446>
- Williams, S., & Cooper, C. L. (1997). Occupational Stress Indicator. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 251–276). Scarecrow Education. [Google Scholar](#)