

Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan/karyawati

Jennifer Aoerora, Winida Marpaung
Universitas Prima, Indonesia
Email: Jennifer.aocerora@gmail.com

Abstract

Conducted Research on employees at PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan to find out the relationship between work stress with work-life balance. All employees who work at PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Gatot Subroto Medan was made the subject of this research, totaling 120 people. The Sampling for this research based on the determination of a certain sample size with an error level of 5% with a population of 120 people, then used a sample of 89 people. The technique used for data analysis is the validity test, reliability test, normality test, linearity test. The test result on Pearson Product Moment Correlation prove that there is a strong and significant negaive relationship between work stress and Work-life balance with coefficient of -0.737 with $p = 0.000$ ($p < 0.05$), and the value of R square (R^2) = 0.543

Keywords: Work-Life Balance, work stress, employee

Abstrak

Dilakukan riset pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan untuk mengetahui hubungan dari stres kerja dengan *work-life balance*. Semua karyawan yang bekerja di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Gatot Subroto Medan dijadikan subjek dalam penelitian ini yang memiliki jumlah sebanyak 120 orang. Pengambilan sampel untuk penelitian dengan menentukan jumlah sampel tertentu dibanding taraf kesalahan 5% dengan jumlah subjek penelitian yang berjumlah 120 orang, maka dipakai sampel dengan jumlah 89 orang. Dan teknik yang dilakukan untuk melakukan analisa data adalah berupa pengujian normalitas, linearitas, validitas dan reliabilitas. Kesimpulan yang dihasilkan dari uji *Pearson Product Moment Correlation* membuktikan adanya hubungan negative dengan kondisi erat dan signifikan antara stres kerja dengan *Work-life balance* dengan koefisien senilai -0.737 dengan $p=0.000$ ($p<0.05$), dan nilai R square (R^2)=0.543

Kata Kunci: Work-Life Balance, Stres Kerja, karyawan.

1. Pendahuluan

Saat menghadapi pengaruh dari arus globalisasi, maka peranan penting yang diperlukan perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya adalah sumber daya manusia (SDM). Kemampuan dari karyawan dan peranan SDM memiliki pengaruh bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam mencapai sebuah tujuan dari sebuah organisasi maka karyawan merupakan aset yang paling penting, dimana kinerja baik yang mampu dihasilkan oleh karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam menjalankan aktivitas sebuah organisasi. Karena itu salah satu kebutuhan perusahaan adalah memiliki SDM yang berkualitas. Namun di situasi tuntutan produktifitas usaha, keuntungan, dan daya saing perusahaan, membuat mereka melupakan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah makhluk hidup yang tetap ingin menikmati setiap aspek kehidupannya. Situasi di saat ini dimana hari Sabtu dan Minggu terdapat juga banyak karyawan yang harus bekerja. Kondisi perbedaan standar waktu bekerja dengan pola pada waktu kerja yang disebabkan karena bertambahnya beban kerja, sehingga karyawan harus menunjukkan rasa loyalitas dan komitmennya terhadap perusahaan dengan langkah yang lebih nyata. Konsekuensinya, hal ini membuat karyawan lebih memilih menghabiskan waktu di lingkungan kerja, yang berdampak kepada semakin sedikit waktu di rumah yang menjadi salah satu sumber kebahagiaan para karyawan. Karyawan bekerja dengan bertujuan untuk menghasilkan pendapatan dan pencapaian dalam karirnya. Karyawan yang berkeluarga bekerja demi memenuhi kebutuhan untuk keluarganya. Setiap karyawan belajar guna memenuhi kebutuhan ilmu dan pengetahuan. Semua yang dilakukan pun bertujuan untuk mencapai satu tujuan, yaitu kebahagiaan. Seorang karyawan yang memiliki tekanan dari berbagai hal bisa dari pekerjaan, keluarga,

lingkungan, sosial dan lain-lain. Bagi karyawan yang bekerja maka akan mempengaruhi kinerja sebagai seorang karyawan karena tidak mampu bekerja dengan baik. Jika keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan karyawan tidak seimbang, maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja, motivasi dan semangat pada karyawan. Dimana hal tersebut memiliki dampak yang pada produktivitas karyawannya (Hardimansyah, 2015). Prasurvey telah dilakukan pada salah seorang karyawan berinisial J bekerja pada bagian pembukuan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi dimana J sering bekerja lembur untuk menyelesaikan tugasnya. Setiap akhir bulan dari tanggal 28 sampai 30 biasanya J lembur karena harus tutup buku dan menginput gaji karyawan. Penutupan buku dan penginputan gaji karyawan tetap harus dilakukan meski tanggal merah ataupun hari libur. Alhasil J harus mengesampingkan acara keluarga ataupun keperluan pribadi pada tanggal tersebut. Hal sama juga terjadi kepada karyawan berinisial B yang bekerja sebagai pramuniaga. B bertugas setiap hari dari jam 9.30 hingga jam 4 di operasional dan di-izinkan mengambil istirahat/libur selama 2 hari dalam sebulan. Tetapi jadwal istirahat ditentukan perusahaan sehingga B tidak bebas dalam mengambil jadwal istirahat dan jika ada keperluan lain, B harus mencari rekan yang memiliki jadwal istirahat untuk diganti dengan jadwal B. B juga akan diberi kompensasi apabila tidak mengambil jadwal libur sehingga B jarang menggunakan hak istirahatnya. Hal lain juga terjadi pada M, yang bekerja di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi sebagai kasir shift malam. Pekerjaan M setiap malam adalah menghitung kecocokan uang tunai dan bon dengan total struk. Belum lagi jika terdapat selisih kurang M harus membayar dengan uang pribadi dan jika terdapat selisih lebih harus dibuatkan berita acara. Pekerjaan M menyebabkan M tidak jarang pulang pada pukul 12 malam. Berdasarkan uraian kasus dan fenomena di atas menunjukkan adanya ketidak-seimbangan pekerjaan dengan kehidupan lainnya, yang disebabkan banyak hal antara lain tuntutan pekerjaan yang banyak, jam kerja yang tidak sesuai standard, keinginan berkarier, karyawan juga ingin mendapat penilaian kinerja secara kongkrit melalui hasil kerjanya sehingga karyawan terlalu fokus terhadap pekerjaan dan menyampingkan kondisi aspek kehidupan lainnya yang disebut kegagalan dalam *work-life balance*. *Work-life balance* yang baik memiliki arti karyawan memiliki situasi untuk dapat menyeimbangkan kebutuhan pribadi, pekerjaan ataupun komitmen lain. Karyawan yang mampu mengelola manajemen waktu, manajemen tugas, relaksasi, fleksibilitas jam kerja, bekerja dari rumah dan latihan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kesehatan psikis dan mental pekerja, kepuasan dan komitmen dalam bekerja, mengurangi ketidakhadiran dan hadir tetapi tidak ada hasil dikarenakan sakit secara fisik maupun psikis (Grawitch, Gottschalk, & Munz, 2006). *Work-life balance* merupakan tantangan dalam mengkombinasikan antara kehidupan pekerjaan dan aspek lainnya dalam kehidupan pekerja (Gambles, Lewis, & Rapoport, 2006). (Munandar, 2014), Aspek *work-life balance* dan keseimbangan yang terjadi bukan hanya dilihat dari aspek keluarga dan kantor, melainkan *social, physical, intellectual, emotional, dan spiritual*. Penelitian yang serupa juga pernah dilakukan oleh (Bell, Rajendran, & Theiler, 2013) mengenai stres kerja yang mempengaruhi *work life balance, well being, dan work family conflict*. Hasil yang diperoleh bahwa stres kerja mempengaruhi karyawan untuk hidup bahagia, terhadap masalah di keluarga, dan *work life balance*. Karyawan yang mendapat tuntutan pekerjaan hingga mengalami stres kerja mempengaruhi sulitnya karyawan memperhatikan aspek kehidupan lainnya dengan kata lain tidak memperoleh *work life balance*. Sebaliknya ketika karyawan merasa bahagia dengan pekerjaannya tanpa ada stres kerja membuat karyawan mampu menyeimbangkan kehidupannya dengan lebih baik. Pekerja yang cemas memiliki perasaan takut dan obsesi, motivasi bekerja yang sedikit, bersemangat rendah dan lebih sering menimbulkan masalah dan kecelakaan dalam pekerjaan, dan pengaruh jangka panjang yang dihasilkan akibat dari penyakit yang berhubungan dengan stres kerja. *Stressor* kerja adalah rasa stres dalam bekerja yang disebabkan oleh adanya persepsi tuntutan pekerjaan yang berlebihan bagi karyawan (Munandar, 2014). Stres kerja merupakan sebuah respons adaptif yang menyebabkan situasi menantang atau berpengaruh terhadap kesehatan pekerjaannya. Stres sering diartikan sebagai dampak buruk yang timbul dari peradaban *modern*. Terlalu banyak pekerjaan membuat orang-orang merasa stres, kekurangan penjelasan mengenai pekerjaan, beban dari informasi yang besar atau karena berusaha untuk mengikuti perkembangan zaman yang bergerak sangat cepat. Kejadian tersebutlah yang menimbulkan *distress*, yakni derajat penyimpangan perilaku yang sehat dari kondisi fisik dan psikis (Sopiah, 2008). Stres kerja adalah kondisi yang berpengaruh terhadap pola berpikir dan kondisi emosional seseorang, mengakibatkan muncul stres berlebihan dan membuat seseorang mempunyai hambatan untuk beradaptasi terhadap lingkungan dan akhirnya akan menghambat pengerjaan pekerjaannya (Handoko,

2008). Kondisi yang sama juga ada diungkapkan oleh (Umam, 2010), stress kerja dapat berarti *stressor* kerja yang menimbulkan reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku bagi individu tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dan kejadian yang memiliki kaitan dengan karyawan yang menunjukkan pentingnya *work-life balance*, maka peneliti berniat untuk mengadakan penelitian berjudul “*Work-Life Balance* ditinjau dari Stres Kerja pada karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi”. Adapun hubungan dari stres kerja dengan *work-life balance* pada karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan merupakan tujuan penelitian ini.

2. Metode Penelitian

Subjek penelitian di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Gatot Subroto Medan adalah karyawan yang berjumlah sebanyak 120 orang. Pengambilan sampel pada tanggal 5 hingga 7 Maret 2020, untuk penelitian berdasarkan dari jumlah sampel yang ditentukan dengan taraf kesalahan 5% dibanding jumlah subjek sebesar 120 orang, maka dipakai sampel senilai 89 orang. Penelitian ini memiliki sampel yang terdiri dari semua karyawan di PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi sebanyak 89 karyawan yang berasal dari data yang sudah diverifikasi pada tanggal 9 April hingga 10 Maret 2020. Metode pembagian skala yang mengukur kecerdasan emosional karyawan dengan kepercayaan terhadap pemimpin, dan skala yang dipakai adalah skala Likert, merupakan metode pengumpulan data untuk penelitian ini. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang dan sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2011).

3. Hasil dan Pembahasan

Uji normalitas sebaran terhadap variabel *Work-life balance* menghasilkan koefisien pengujian 2 (dua) arah dengan KS-Z = 1.140 dengan sig senilai 0.148. Disebabkan bersifat 1 (satu) arah hipotesis dari penelitian ini, karena itu variabel *Work-life balance* senilai 0.074 ($p > 0.05$) adalah hasil uji sig 1 (satu) arah, yang menjelaskan jika data di variabel *Work-life balance* memiliki sebaran atau berdistribusi normal. Koefisien uji 2 (dua) arah KS-Z = 1.120 dengan sig senilai 0.162 merupakan perolehan dari uji normalitas sebaran pada variabel stres kerja. Disebabkan bersifat 1 (satu) arah hipotesis dari penelitian ini, maka sig 1 (satu) arah dari variabel stres kerja senilai 0.081 ($p > 0.05$), yang menjelaskan jika data yang terdapat pada variabel stres kerja memiliki sebaran atau berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	SD	KS-Z	Sig. (1 arah)	P	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	12.434	1.140	0.074	$p > 0.05$	Sebaran normal
Stres Kerja	13.884	1.120	0.081	$p > 0.05$	Sebaran normal

Uji Linearitas Hubungan

Variabel terikat dengan variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu *Work-life balance* dan stres kerja derajat hubungannya dapat diketahui dengan uji linearitas hubungan, untuk analisis dan uji data korelasional *Pearson Product Moment* terdapat syarat untuk dilakukan yang tujuannya adalah membandingkan hubungan linear atau tidak yang dimiliki oleh kedua variabel tersebut. Berdasarkan uji linearitas hubungan, dapat diketahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas di penelitian ini dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasional. Variabel stres kerja dan *Work-life balance* memiliki hubungan yang linear setelah diteliti. Sebagai kriteria untuk dapat dinyatakan memiliki hubungan linear adalah jika nilai signifikansi < 0.05 . Pada tabel 2 terdapat hasil uji linearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Work-life balance</i> * Stres Kerja	108.665	0.000	Linear

Dari tabel 2 tersebut, berkesimpulan jika variabel stres kerja dan variabel *Work-life balance* terdapat hubungan linear. Dengan nilai sig yang dihasilkan 0.000 maka $p < 0.05$, memiliki kesimpulan jika adanya hubungan linear di kedua variabel ini karena memenuhi syarat untuk melakukan analisis *Pearson Product Moment Correlation*.

Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menghasilkan hipotesis yang negatif antara *Work-life balance* dan stres kerja. Pada tabel 3 terdapat tujuan penelitian yang menghasilkan uji statistik dengan uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Tabel 3. Korelasi antara Stres Kerja dengan *Work-Life Balance*

Analisis	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi (p)
Korelasi	-0.737	0.000

Berdasarkan korelasi dengan sig sebesar $p=0.000$ ($p<0.05$) dengan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* senilai -0.737 , yang merupakan perolehan dari analisis antara *Work-life balance* dengan stres kerja. Kondisi ini menunjukkan jika antara *Work-life balance* dengan stres kerja dikategorikan memiliki hubungan yang kuat karena adanya korelasi negatif yang kuat dan signifikan (Priyatno, 2011). Dikarenakan memiliki hubungan kuat yang didapatkan dari perhitungan antara *Work-life balance* dan stres kerja pada karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi, maka diajukan hipotesis ini dalam penelitian.

Tabel 4. Model *Summary* Sumbangan Efektif

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.737 ^a	.543	.538	8.453

Berdasarkan tabel 4. Model *Summary* Sumbangan Efektif di atas, memiliki kesimpulan jika koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.543 yang diperoleh dalam penelitian ini. Dengan sumbangan 54.3 persen stress kerja berpengaruh terhadap *Work-life balance* dan 45.7 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, berupa kepuasan kerja, jenjang karir, komitmen organisasi. Maka menghasilkan kesimpulan jika semakin tinggi stres kerja dari karyawan maka *Work-life balance* karyawan tersebut akan menurun. Dan semakin rendah stres kerja dari karyawan, maka *Work-life balance* karyawan tersebut akan mengalami peningkatan.

Pembahasan

Dari penelitian pada 89 orang karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi, tentang *Work-life balance* dengan stres kerja terdapat hubungan negatif yang kuat dengan hasil yang diperoleh dari koefisien korelasi *Pearson Product Moment* sebesar $r = -0.737$ dan nilai $p=0.000$ ($p<0.05$), artinya stres kerja yang tinggi mengakibatkan penurunan *Work-life balance* dan sebaliknya stres kerja yang rendah mengakibatkan peningkatan *Work-life balance*. Dengan adanya hubungan negatif antara stres kerja dengan *Work-life balance* memperoleh hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja yang mempengaruhi *work life balance, well being, dan work family conflict* (Bell, Rajendran, & Theiler, 2013), menemukan bahwa adanya stres kerja mempengaruhi karyawan untuk hidup bahagia, terhadap masalah di keluarga, dan *work life balance*. Karyawan yang mendapat tuntutan pekerjaan hingga mengalami stres kerja mempengaruhi sulitnya karyawan memperhatikan aspek kehidupan lainnya dengan kata lain tidak memperoleh *work life balance*. Sebaliknya ketika karyawan merasa bahagia dengan pekerjaannya tanpa ada stres kerja mengakibatkan karyawan mampu menyeimbangkan kehidupannya ke arah yang lebih baik. Adapun penelitian lainnya (Zaheer, Islam, & Darakhshan, 2016) juga menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang memicu stres kerja maka semakin sedikit kesempatan karyawan untuk memperhatikan aspek kehidupan lainnya. Sebaliknya ketika stres kerja lebih kecil maka karyawan memiliki kesempatan untuk menikmati aspek kehidupan lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Atheya & Arora, 2014) berusaha untuk meneliti stres dan pengaruhnya kepada *work life balance*, dan hasilnya menunjukkan pengaruh negatif yang disebabkan stres kerja terhadap *work-life balance* yang artinya jika pengaruh yang rendah dari stres kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan *work-life balance* karyawan. Sebaliknya, pengaruh yang tinggi dari stres kerja akan berpengaruh terhadap penurunan *work-life balance* karyawan. Hasil koefisien yang diperoleh dari penelitian ini adalah determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0.543. Berdasarkan hasil tersebut, berkesimpulan jika 54.3 persen stres kerja memengaruhi *work-life balance*, sedangkan nilai 45.7 persen adalah faktor lain diluar penelitian yang dilakukan peneliti. Adapun faktor lain yang turut memengaruhi di antaranya, berupa kepuasan kerja, jenjang karir dan komitmen perusahaan. Penelitian terhadap karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi menunjukkan tingkat yang tinggi dari *work-life*

balance berdasarkan pada data ini, adapun 29 subjek atau 32,5 persen karyawan memiliki *work-life balance* berkategori sedang, kemudian 60 subjek atau 67,5 persen karyawan memiliki *work-life balance* yang berkategori tinggi, dan tidak ada yang berkategori rendah. Dari penjelasan diatas, memiliki kesimpulan rata-rata karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi berada di tingkat *work-life balance* tinggi.

Peneliti juga meneliti stres kerja pada karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. Dari data yang sudah diteliti, peneliti mendapatkan data dengan 9 subjek atau 10.11 persen karyawan mempunyai stres kerja pada kategori sedang, 80 subjek atau 89.89 persen mempunyai stres kerja pada kategori tinggi, dan tidak ada dari subjek yang diteliti mempunyai stres kerja pada kategori rendah. Penjelasan diantara stres kerja dengan *work-life balance* pada karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi menjelaskan adanya hubungan negatif yang kuat. Dengan hasilnya, peningkatan stres kerja yang dimiliki karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi maka *work-life balance* semakin menurun juga. Dan penurunan stres kerja akan menyebabkan *work-life balance* semakin meningkat.

4. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dihasilkan dari hasil penelitian ini adalah hasil uji *Pearson Product Moment Correlation* dengan koefisien korelasi senilai -0.737 dengan $p=0.000$ ($p<0.05$), dan nilai *R square* (R^2)= 0.543 yang membuktikan terdapat hubungan negatif dan kuat antara stres kerja dengan *Work-life balance*. Dan dapat diartikan sebagai semakin tinggi stres kerja maka *work-life balance* akan menurun dan penurunan stres kerja akan menyebabkan *work-life balance* semakin tinggi. Berdasarkan hasil yang dihasilkan pada penelitian ini, peneliti menyarankan agar karyawan dapat menggunakan waktu cuti bersama dengan keluarga dapat membantu memberikan kenyamanan ketika karyawan tersebut kembali bekerja. Dan diharapkan perusahaan lebih sering mengadakan rotasi *shift* kerja antara pagi dan malam, karena stres kerja karyawan yang mendapat *shift* malam lebih banyak dirasakan dibandingkan pada karyawan yang mendapat *shift* pagi.

Daftar Rujukan

- Atheya, R., & Arora, R. (2014). Stress and Its Burn on Employee's Work Life Balance. *Journal of Humanities and Social Science* , 57-62.
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2013). Job Stress, Well Being, Work Life Balance and Work Life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology* , 25-37.
- Gambles, R., Lewis, S., & Rapoport, R. (2006). The Myth of Work Life Balance The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies. *Institute of Family and Environmental Research London* .
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). *Work Life Balance*. New York: Routledge.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hardimansyah, K. (2015). *Mekanisme Psikologi Penilaian Kognitif dan Tingkah laku*. Jakarta: Cikal Sakti.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Zaheer, A., Islam, J. U., & Darakhshan, N. (2016). Occupational Stress and Work Life Balance: A Study of Female Faculties of Central Universities in Delhi, India. *Journal of Human Resource Management* , 1-5.