JKIS: Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial
E-ISSN: 2963-0517
P-ISSN: 2963-0525
https://dinastires.org/JKIS dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jkis.v3i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Work-Life Balance sebagai Prediktor Stres Kerja di Kalangan Pegawai Dinas X Pemda Kabupaten Bekasi

M. Gani Gynastiar[1], Wustari L Mangundjaya[2]
[1]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, gynastiarm@gmail.com
[2]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id[2]

Abstract: *This study explains the influence of work-life balance on work stress among employees. This study was conducted to determine the influence of work-life balance on work stress among employees of Department X of the Bekasi Regency Government, with a total of 105 respondents who work at Department X of the Bekasi Regency Government. The method used in this study was a quantitative method with simple linear regression analysis. The results of this study indicate that work-life balance can be one of the predictors of work stress among employees of Department X of the Bekasi Regency Government.*

Keyword: *Work-Life Balance, Work Stress, Bekasi Regency*

Abstrak: Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh *Work Life Balance* terhadap stress kerja dikalangan dikalangan Pegawai Dinas X Kabupaten Bekasi, dengan total responden 105. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dapat menjadi salah satu prediktor stres kerja dikalangan Pegawai Dinas X Pemda Kabupaten Bekasi.

Kata Kunci: Work Life Balance, Stres Kerja, Kabupaten Bekasi

PENDAHULUAN

Stres kerja salah satu kondisi dimana harus menjadi perhatian dalam dunia pekerjaan, hal ini antara lain berdasarkan data yang di dapat oleh *World Health Organization* pada tahun 2014 (Uliasi, 2021) 8% dari penyakit akibat kerja adalah stres kerja atau depresi pada kondisi pekerja. Didukung oleh hasil survei yang dilakukan *CFO Innovation Asia Staff* (Widyarni, et Lt., 2022), di berbagai negara Asia pada tahun 2012, diketahui bahwa tingkat potensi stres kerja di Indonesia mencapai 73%. Hasil tersebut mengalami kenaikan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang sebesar 64%. Berdasarkan hasil kedua survei diatas bahwa banyak pekerja yang mengalami stres akibat pekerjaan, stres kerja akan terjadi pada seseorang yang berkerja di semua bidang termasuk salah satunya pada pegawai pemerintah. Fenomena umum dirasakan oleh manusia dalam bekerja dan kehidupan sehari-hari yaitu stres akibat beban dan tuntutan dalam pekerja yang dirasakan, munculnya respon tubuh baik secara fisik maupun psikologis, terhadap situasi maupun tuntutan yang menganggap menantang dan memberikan beban bagi

seseorang. Pada saat seseorang merasa diri nya dituntut melebihi dari kemampuan seseorang, stres akan muncul ketika terdapat ketidak keseimbangan antara tuntutan yang dirasakan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), faktor–faktor yanng menyebabkan stres kerja dapat berasal dari berbagai sumber, baik dari individu, organisasi, maupun lingkungan, tanpa memandang kapan stres tersebut akan muncul. Faktor individu bisa mencakup tekanan yang dialami seseorang, seperti masalah keluarga, konflik internal, permasalahan dengan rekan kerja, dan masalah ekonomi. Faktor eksternal berasal dari luar, seperti tuntutan pekerjaan dari atasan, beban kerja yang berat, lingkungan kerja yang toxic dan kurang mendukung.

Sementara itu, Shukla dan Srivastava, (2016) menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu reaksi emosional yang dirasakan melalui individu yang menghambat proses aktivitas dalam menjalankan pekerjaan, serta dapat terjadi ketidak tepatan dalam mendapatkan desakan berkerja yang tidak sesuai dengan kemampuan individu, kebutuhan pegawai atau tenaga kerja itu sendiri sampai dengan kapabilitasnya. Lebih lanjut, menurut hasil penelitian Sukadiyanto, (2010) menunjukkan bahwa gejala stres dapat muncul secara fisik, salah satunya gangguan jantung, darah tinggi, ketegangan otot, sakitnya kepala, gangguan pernapasan, pusing, gangguan pencernaan, dan susah tidur. Secara psikologis, stres ditandai dengan rasa gugup, cemas, mudah tersinggung, gelisah, kelelahan, sulit beraktivitas, menurunnya kinerja dan penampilan, munculnya pikiran negatif berlebihan, hingga menarik diri dari lingkungan

Menurut hasil penelitian Karimi dan Alipour (2011) ditemukan bahwa stres kerja dapat semakin meningkat yang disebabkan karena kondisi pekerjaan dan organisasi, dan hal ini dapat memberikan konseksuensi negatif seperti ketidakhadiran, kehilangan produktivitas, tingkat kepuasan yang rendah serta munculnya gangguan psikologis dan fisik dapat diatasi dengan mengelola serta mengurangi stres kerja. Hal ini semua merupakan hal krusial bagi organisasi dan dunia kerja masa kini. Dalam hal ini, salah satu faktor yang dapat memengaruhi adalah *work life balance* yang dapat mencapai kinerja yang baik dan pegawai perlu memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena bila tidak memiliki keseimbangan tersebut, dapat menyebabkan meningkatnya stres kerja dan turunnya kinerja pegawai (Lukmiati, et,al 2020).

Menurut Hudson, (2005) *work life balance* adalah bagian pandangan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan menjadi tidak seimbang ketika mendapatkan tekanan dari suatu posisi yang membuat seseorang sulit untuk bisa memenuhi tuntutan dari paran lainnya, ini dikenal sebagai konflik pekerjaan dengan kehidupan. *Work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk bisa menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, termasuk kehidupan, keluarga serta aktivitas di dalam pekerjaan, konsep ini bertujuan untuk meminimalisir konflik antara dua peran yang dijalankan dalam pekerjan dan kehidupan pribadi, sehingga individu dapat merasakan kepuasan dalam kedua aspek tersebut (Pranindhita & Wibowo, 2020).

Untuk itu, penelitian ini berusaha untuk mengkaji *work life balance* sebagai salah satu prediktor kepuasan kerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Responden penelitian adalah seluruh pegawai Dinas X Pemda Kabupaten Bekasi yang berjumlah 105 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling*, dengan semua populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online dengan menggunakan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work-life balance*, sedangkan variabel dependen adalah stres kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji *Work-Life Balance* sebagai salah satu prediktor Stres Kerja pada pegawai Dinas X Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi. Hasil studi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Work-Life Balance* pada stres kerja, dengan perkataan lain dengan adanya *Work-Life Balance,* maka stres kerja pegawai dapat berkurang.

Tabel 1. Profil Demografis

Profil Demografis	*Work Life Balance*			Stres Kerja		
	Mean	Sd	Sign	Mean	Sd	Sign
Jenis Kelamin						
Laki – Laki	3.818	0.660	0.675	3.217	0.885	0.934
Perempuan	3.879	0.760		3.202	0.941	
Usia						
18 – 28 Tahun (Dewasa Awal)	4.616	0.590	0,142	2.873	0.746	0,240
29 – 44 Tahun (Dewasa Madya)	3.768	0.525		3.209	0.745	
45 – 60 Tahun (Dewasa Akhir)	3.797	0.829		3.326	1.054	
Pendidikan Terakhir						
SLTA	3.926	0.647	0,104	3.090	0.868	0,140
D3	3.480	1.057		3.630	1.373	
S1/D4	3.849	0.636		3.217	0.791	
S2	3.280	0.922		3.892	1.259	
Posisi/Bidang Jabatan						
Kepala Bidang	3.614	0.935	0,713	3.450	1.315	0,914
Sub Kordinator	3.859	0.651		3.313	0.698	
Saksi	3.634	0.573		3.244	0.817	
Staff	3.868	0.695		3.186	0.909	
Lama Berkerja						
1 – 15 Tahun	3.874	0.645	0,711	3.207	0.907	0,946
16 – 20 Tahun	3.679	0.836		3.257	0.921	
21 – 25 Tahun	3.880	0.704		3.217	0.925	
26 – 35 Tahun	3.935	0.191		2.850	0.495	

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, tidak ditemukan perbedaan yang berarti dalam tingkat work life balance maupun stres kerja jika ditinjau dari variabel jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, posisi jabatan, dan masa kerja. Seluruh nilai signifikansi berada di atas 0,05, yang mengindikasikan bahwa karakteristik demografis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kedua variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Liner Sederhana

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H_1	Regression	22770.908	1	22770.908	216.793	< .001
	Residual	10818.654	103	105.035		
	Total	33589.562	104			

Dari hasil tabet diatas diketahu bahwa diperoleh nilai F hitung = 216,793 dengan nilai signifikan p – value sebesar < 0,001. Dengan hal ini menunjukan bahwa model hasil uji ini yang dibangun antara variabel independen Work Life Balance (X) terhadap variabel dependen Stress Kerja (Y) dengan kata lain adanya pengaruh antara 2 variabel dan hasil signifikan secara stastistik.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H_1	(Intercept)	146.472	5.673		25.818	< .001
	Work Life Balance	-1.429	0.097	-0.823	-14.724	< .001

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien untuk work-life balance sebesar -1.429 dengan nilai t = -14.724 dan tingkat signifikansi p < 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Temuan ini menegaskan bahwa work-life balance merupakan faktor penting dalam mengurangi tekanan psikologis di lingkungan kerja.

Variable	SK	WLB	Gender	Usia	Pendidikan	Posisi/Bidang	Lama Bekerja
1. Stres Kerja (SK)	—	-0.823*	-0.008	0.156	0.147	-0.070	-0.013
2. *Work Life Balance* (WLB)	0.823*	—	0.041	-0.132	-0.141	0.078	-0.015
3. Gender	-0.008	0.041	—	-0.080	0.317*	0.232*	-0.112
4. Usia	0.156	-0.132	-0.080	—	0.171	-0.289*	0.561*
5.Pendidikan Terakhir	0.147	-0.141	0.317**	0.171	—	-0.277*	0.059
6. Posisi	-0.070	0.078	0.232*	0.289*	-0.277*	—	-0.194*
7. Lama kerja	-0.013	-0.015	-0.112	0.561*	0.059	-0.194*	—

* l.os. p<0.05,

Berdasarkan hasil uji korelasi, hanya ditemukan hubungan yang signifikan antara *Work Life Balanc*e (WLB) dengan Stres Kerja (SK) dengan nilai p < 0.05, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja seseorang, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan. Sebaliknya, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan variabel demografis seperti gender (p = 0.934), usia (p = 0.111), pendidikan terakhir (p = 0.133), posisi/jabatan (p = 0.475), dan lama bekerja (p = 0.895). Begitu pula dengan WLB, tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan gender (p = 0.675), usia (p = 0.181), pendidikan (p = 0.150), posisi (p = 0.417), maupun lama bekerja (p = 0.878).Temuan ini menunj ukkan bahwa meskipun faktor demografis tidak berkaitan langsung secara signifikan dengan stres kerja maupun work life balance, beberapa di antaranya memiliki hubungan signifikan satu sama lain yang penting untuk diperhatikan dalam analisis organisasi.

Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara *work life balance* dan stres kerja, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin rendah tingkat stres kerja. Sementara itu, karakteristik demografis seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, dan lama bekerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedua variabel tersebut

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, antara lain yang dilakukan oleh Aoerora & Marpaung (2020) yang menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja, di mana individu dengan keseimbangan peran yang baik cenderung mengalami tekanan kerja yang lebih rendah. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Nasution, et,al (2024) yang menunnjukkan bahwa *work-life balance* secara signifikan memengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Lebih lanjut, penelitian Wirawan, (2022) juga menyebutkan bahwa stres kerja berhubungan dengan beban kerja, konflik peran, dan ketidakseimbangan kehidupan pribadi, yang semuanya berkaitan erat dengan konsep *work-life balance*. Dari berbagai hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-life*

balance berperan sebagai pelindung psikologis dalam mengurangi tingkat stres kerja, khususnya pada individu dengan beban kerja tinggi atau peran ganda di dalam dan luar lingkungan kerja. Hasil ini mendukung teori Hudson (2005) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan individu menjalankan kedua perannya tanpa beban psikologis berlebihan. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkuat teori Shukla & Srivastava (2016) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat meningkat akibat ketidakseimbangan peran, tekanan waktu, serta kurangnya dukungan sosial di tempat kerja.

Penelitian ini tidak lepas dari adanya beberapa keterbatasan. Salah satunya adalah lokasi penelitian yang hanya dilakukan di satu instansi pemerintahan, sehingga generalisasi hasil tidak dapat dilakukan. Selain itu, penelitian ini hanya memiliki jumlah responden yang terbatas. Disamping itu, dalam pebelitian ini hanya menggunakan dua variabel utama, tanpa mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi lain yang mungkin turut berperan,.

KESIMPULAN

Hasil menunjukkan adanya pengaruh *Work Life Balance* terhadap stres kerja yang dialami pegawai, dalam arti, terdapat hasil negatif *Work-Life Balance* terhadap stres kerja pada pegawai Dinas X Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Untuk itu, organisasi (Dinas X Pemda Bekasi) diharapkan dapat memerhatikan aspek apa yang dapat memunculkann *Work Life Balance,* yang akan dapat menurunkan stres kerja pegawai. Berdasarkan pembahasan menngenai keterbatasan yang ada, saran untuk penelitian selanjutnya adalah melibatkan berbagai jenis instansi yang lebih beragam, meningkatkan jumlah responden dan menambahkan variabel sebagai faktor tambahan dalam menguji pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja.

REFERENSI

Aoerora, J., & Marpaung, W. (2020). Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan/karyawati. *Psyche 165 Journal*, *13*(02), 253–257. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.87

Hudson, G. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice* (berilustra). Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited, 2005. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=rsZDAgAACAAJ&hl=id&source=gbs_navlinks_s

Karimi, R., & Alipour, F. (2011). Reduce Job stress in Organizations : Role of Locus of Control, *2*(18), 232–236.

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan staff produksi pt. Muara tunggal cibadak - sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, *3*(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688

Nasution, S., Dharmanto, A., & Dewi, N. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Gen Z. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, *2*(2986–3309), 90–101.

Pranindhita, E. Y., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, *16*(1), 570–580. https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi Organizational behavior* (ed. 16., c). Amerika Serikat: Selemba Empat.

Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, *3*(1), 1–19. https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034

Sukadiyanto, S. (2010). Stress dan cara menguranginya. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, *1*(1), 55–66. https://doi.org/10.21831/cp.v1i1.218

Uliasi, J. (2021). Hubungan antara shift kerja dengan stress kerja terhadap karyawan. *Prosiding*

Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat (SNKM), *IV*(November), 61–70. Retrieved from https://prosiding.esaunggul.ac.id/index.php/SNKM_UEU/article/view/129

Widyarni, A., Syahidan, G. J., Ishak, N. I., & Fauzan, A. (2022). Hubungan Ketaksaan Dan Konflik Peran Dengan Stres Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan. *An-Nadaa Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *9*(1), 22. https://doi.org/10.31602/ann.v9i1.6898