

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN PERUM BULOG JAKARTA SELATAN

THE EFFECT OF WORK STRESS ON WORK-LIFE BALANCE OF PERUM BULOG SOUTH JAKARTA'S EMPLOYEE

Destia Feninataya Bahar¹, Arif Partono Prasetyo²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

nataya@student.telkomuniversity.ac.id¹, partono@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik nantinya sumber daya manusia yang dimilikinya akan dapat menyelesaikan tuntutan tugasnya dengan baik. Organisasi perlu memperhatikan kondisi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan para karyawannya. Hal tersebut menjadi salah satu cara untuk mengelola sumber daya manusia yang baik karena pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan. Dalam mengelola dan menyeimbangkan tingkat *work-life balance*, maka organisasi perlu mengetahui dan mengelola tingkat stres karyawan mereka. Stres merupakan proses psikologi yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respon terhadap tekanan lingkungan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana tingkat stres, tingkat *work-life balance* dalam perusahaan dan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *work-life balance* pada pegawai Perum BULOG Jakarta Selatan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner yang memiliki 24 pernyataan dengan skala likert 6 titik. Metode *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *work-life balance* karyawan Perum BULOG Jakarta Selatan. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0.338 Hal ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap *work-life balance* sebesar 33.9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Stres Kerja, *Work-Life Balance*

Abstract

Human resource is one of the resources that has an important role in achieving organizational goals. Organizations that are able to manage human resources well, their human resources will be able to complete their job demands properly. Organizations need to pay attention to the balance between the personal life and work of their employees. This is one way to manage human resources properly because work and personal life are things that cannot be separated. In managing and balancing the work-life balance, organizations need to know and manage the stress levels of their employees. Stress is an unpleasant psychological process that occurs in response to environmental stress.

The purpose of this study was to see how stress levels, work-life balance levels in the company and how the influence of work stress on work-life balance in employees of the South Jakarta Indonesian Bureau of Logistics (Perum BULOG). Data collection methods in this study were obtained by distributing questionnaires which had 24 statements with a 6-point Likert scale. The sampling method used in this study is nonprobability sampling. In explaining the results of the research, the data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis. The results of this study indicate that work stress has a significant negative effect on the work-life balance of employees of Perum BULOG South Jakarta. The coefficient of determination (R^2) shows a value of 0.339 This means that the work stress variable has an influence on work-life balance by 33.9% and the rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Human Resource, Work Stress, Work-Life Balance

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan salah satu kesatuan yang terdiri dari orang-orang yang saling berinteraksi yang terdiri dari dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama (Wicaksono & Ratnasari, 2017). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Samsuni, 2017). Selain tujuan perusahaan yang harus dicapai, setiap karyawan juga memiliki tujuan pribadi masing-masing untuk memenuhi berbagai kebutuhan pribadinya (Wenno, 2018). Oleh sebab itu, organisasi perlu mempertimbangkan kebutuhan dari setiap karyawannya agar mereka dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan mereka.

Work-life balance merupakan salah satu cara untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik. Tingkat *work-life balance* para karyawan perlu dikelola. Menurut Jamadin et.al. (2015) pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang paling penting dalam kehidupan manusia yang tidak bisa dipisahkan. Menurut Swarnalatha & Krishna (2016) *work-life balance* merupakan alasan utama untuk memiliki kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang berkualitas. *Work-life balance* bagi karyawan perusahaan milik negara (BUMN) yang tinggal di daerah terpisah dari keluarga mereka mungkin merupakan masalah yang rumit karena mayoritas BUMN di Indonesia memiliki cabang di seluruh kepulauan dan mengharuskan karyawan mereka untuk bekerja jauh dari kota asal dan keluarga mereka, sehingga menjaga *work-life balance* bagi karyawan bukanlah tugas yang mudah (The ASEAN Work-Life Balance Project, 2016).

Untuk menyeimbangkan *work-life balance* seseorang maka perlu diketahui tingkat stres mereka agar individu dapat mengambil tindakan yang dilakukan (Mantri & Kale, 2018). Stres adalah salah satu tantangan umum yang mungkin dihadapi karyawan dimana pun mereka bekerja (Alias et al., 2019). Persaingan dan tuntutan yang semakin meningkat menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu di lingkungan kerja. Selain itu, tekanan dari lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan stres (Ibrahim et al., 2016). Cigna Indonesia (2018) melaporkan bahwa kekhawatiran tentang kesejahteraan ada pada lima bidang utama, yaitu fisik, keluarga, sosial, keuangan, dan pekerjaan. Tingkat

stres di Indonesia sebesar 75% dari jumlah respondennya dengan tingkat stres sebesar 61 poin. Meskipun demikian, hal tersebut tergolong rendah dibandingkan rata-rata global yakni sebesar 61,2 poin serta Singapura dan Thailand sebesar 91% dari jumlah responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana tingkat stres, tingkat work-life balance dalam perusahaan, serta bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *work-life balance*. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi organisasi terkait upaya mereka dalam mensejahterakan *work-life balance* karyawannya.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Stres Kerja

Colquitt et.al. (2019) berpendapat bahwa stres didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap tuntutan yang melebihi kapasitas seseorang. Menurut Mondy & Martocchio (2016) stres merupakan reaksi tubuh yang tidak spesifik terhadap setiap permintaan yang dibuat oleh manusia. Griffin & Moorhead (2014) menjabarkan definisi stress dengan tiga komponen. Pertama adalah adaptasi, yakni bagaimana seseorang dapat beradaptasi dengan berbagai cara terhadap keadaan yang membuatnya stres. Kedua adalah peran stimulus yang disebut stresor, yaitu segala sesuatu yang memengaruhi stres. Ketiga, stresor dapat bersifat psikologis atau fisik. Tuntutan yang diberikan stresor pada individu harus berlebihan agar stres benar-benar terjadi. Stres yang dianggap berlebihan untuk satu orang mungkin sangat dapat ditoleransi untuk orang lain. Kesimpulannya adalah seseorang harus menganggap tuntutan itu berlebihan atau stres tidak akan terjadi

Menurut Robbins & Judge (2018) dampak dari stres terbagi menjadi tiga yakni gejala fisiologis (efek langsung, timbul penyakit, dan kondisi kesehatan yang kronis), gejala psikologis (kegelisahan, kesehatan emosional yang rendah, dan kepuasan kerja yang rendah), dan gejala perilaku (kinerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, dan tingkat turnover yang tinggi). Dampak lain dikemukakan oleh Mondy & Martocchio (2016) bahwa dampak stres tidak selalu negatif. Stres ringan sebenarnya dapat meningkatkan produktivitas serta dapat membantu dalam mengembangkan ide kreatif. Namun apabila stres yang berlebihan bisa memiliki efek sebaliknya.

2.2. Work-Life Balance

Beardwell & Thompson (2017) berpendapat bahwa *work-life balance* merupakan masalah mengenai bagaimana memediasi tuntutan yang saling bertentangan antara profitabilitas perusahaan dengan kekhawatiran pekerja yang berada di bawah tekanan kerja serta tekanan hidup. Selain itu menurut Dikshit & Acharya (2017) *work-life balance* adalah keadaan keseimbangan dimana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang sama. Zaheer et.al. (2015) berpendapat bahwa *work-life balance* merupakan sesuatu yang tidak dapat diabaikan bagi seorang manajer. Karena *work-life balance* sebagai masalah yang penting bagi orang yang bekerja bukan hanya karena manfaatnya, tetapi juga karena konsekuensi buruknya yang dapat ditimbulkan oleh *work-life balance*.

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan atau *work-life balance* dapat memiliki manfaat-manfaat tertentu yang dapat dirasakan baik individu bahkan organisasi itu sendiri. Salah satu manfaat dari *work-life balance* dikemukakan oleh Mondy & Martocchio (2016) bahwa program *work-life balance* yang efektif berfokus pada penyelesaian segala masalah pribadi dapat mengurangi beban pekerjaan karyawan. Bagi manajer dan organisasi, menciptakan lingkungan kerja dan kehidupan yang seimbang dapat menjadi faktor strategis utama dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang paling berbakat. Selain itu program *work-life balance* juga dapat memberi manfaat terhadap kesejahteraan karyawan seperti perawatan yang diberikan kepada karyawan lansia yang tetap aktif di tempat kerja, bonus saat tidak bekerja seperti liburan, kompensasi sakit, asuransi, dan masih banyak layanan lainnya (Snell & Morris, 2019). Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Lussier & Hendon (2019) bahwa dampak dari *work-life balance* dapat memberikan karyawan jadwal kerja yang fleksibel sehingga karyawan dapat memulai dan mengakhiri pekerjaan di saat-saat mereka ingin menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, dan mereka juga memungkinkan karyawan mereka waktu yang fleksibel untuk menghadiri kegiatan keluarga.

2.3. Stres Kerja dan Work-Life Balance

Untuk menyeimbangkan *work-life balance* seseorang maka perlu diketahui tingkat stres mereka agar individu dapat mengambil tindakan yang dilakukan (Mantri & Kale, 2018). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan negatif yang antara stres kerja dengan *work-life balance* (Boas & Morin 2018; Alias et.al. 2019; Nurrendra & Saraswati 2017; Weerasinghe & Dilhara 2017; Pordanjani & Ebrahimi 2018). Sementara Mantri & Kale (2019) pada penelitiannya menunjukkan hasil signifikan positif terhadap hubungan stres kerja dengan *work-life balance*. Hipotesis pada penelitian ini mengacu pada hasil penelitian terdahulu yang mayoritas menunjukkan adanya hubungan signifikan negatif antara stres kerja dan *work-life balance*. Oleh karena itu, hipotesis H1 adalah stres kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *work-life balance*.

H1 : stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *work-life balance*

3. DATA DAN METODOLOGI

3.1. Responden dan Prosedur

Kuesioner penelitian ini disebarkan kepada 222 karyawan Perum BULOG Jakarta Selatan. Berdasarkan respon kuesioner penelitian tersebut diketahui bahwa 69% responden merupakan karyawan pria dan 31% responden merupakan karyawan wanita. Berdasarkan klasifikasi usia, persentase tertinggi sebesar 29% yang merupakan karyawan yang berusia >30-35 tahun. Kemudian berdasarkan klasifikasi status 69% responden adalah sudah menikah, 30% belum menikah, dan 1% cerai. Responden juga didominasi oleh karyawan yang memiliki anak dengan persentase sebesar 66%. Berdasarkan pendidikannya didominasi oleh pendidikan S1 dengan persentase sebesar 63%. Selanjutnya untuk lama bekerja persentase didominasi oleh karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun dengan persentase sebesar 37% dan diikuti oleh karyawan yang bekerja selama 5-10 tahun dengan persentase 32%. Untuk waktu kerja mayoritas responden bekerja sampai dengan sembilan jam per hari dengan persentase 62%.

3.2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur persepsi stres kerja responden menggunakan teori dari Robbins & Judge (2018). Item yang digunakan ada 15 item pernyataan dengan contoh item “Ketakutan karena kesalahan kerja mengakibatkan detak jantung saya tidak beraturan” dan “Keadaan yang tidak sesuai dengan tuntutan kerja membuat saya cemas”. Selanjutnya dalam mengukur persepsi *work-life balance* responden menggunakan teori yang dikembangkan oleh Prasetio et.al. (2017) yang mengadaptasi teori dari Hayman (2005). Item pernyataan yang digunakan ada 9 item pernyataan dengan contoh item “Kepentingan pribadi menyebabkan pekerjaan saya tertunda” dan “Banyak waktu kerja saya tersita untuk urusan pribadi”. Item pernyataan ini memiliki skala pengukuran likert 6 titik diantaranya ada 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (ragu cenderung tidak setuju), 4 (ragu cenderung setuju), 5 (setuju), dan 6 (sangat setuju). Setiap instrumen penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.871 untuk variabel stres kerja dan 0.849 untuk variabel *work-life balance*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Tanggapan responden terhadap tingkat stres kerja dan *work-life balance* karyawan dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Tinggi rendahnya persepsi responden terhadap kedua variabel tersebut digambarkan melalui enam kategori diantaranya adalah sangat rendah dengan nilai persentase antara 16.67% – 30.56%, rendah dengan nilai persentase 30.56% – 44.44%, sedang cenderung rendah dengan nilai persentase >44.44% – 58.33%, sedang cenderung tinggi dengan nilai persentase >58.33% – 72.22%, tinggi dengan nilai persentase >72.22% – 86.11%, dan sangat tinggi dengan nilai persentase sebesar >86.11% – 100%. Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan termasuk dalam kategori sedang cenderung rendah dengan nilai persentase sebesar 53.52%. Persentase tertinggi didapat pada item pernyataan ke 1, 6, dan 9 dengan besar persentase 66.89%, 66.89%, dan 65.84%. Selanjutnya tingkat *work-life balance* karyawan termasuk kedalam kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 73.71%. Item pernyataan yang memiliki nilai persentase tertinggi adalah item pernyataan ke 6 dengan nilai persentase sebesar 79.43% dan item pernyataan ke 4 dengan nilai persentase sebesar 77.55%.

Tabel 1 Korelasi

		Stres Kerja	Work-Life Balance
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-.583**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	222	222
Work-Life Balance	Pearson Correlation	-.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	222	222

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasi antar variabel diukur menggunakan analisis *Pearson Correlation*. Tabel 1 diatas menunjukkan hasil korelasi antara stres kerja dan *work-life balance*. Pada analisis ini menunjukkan bahwa stres kerja dan *work-life balance* memiliki hubungan signifikan negatif. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika karyawan merasa stres maka *work-life balance* akan menurun dan begitu pula sebaliknya. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu mengenai hubungan antara stres kerja terhadap *work-life balance*. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk menguji hipotesis serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap *work-life balance* (Aeorora & Marpaung, 2020; Kazmi et.al., 2017; Weerasinghe & Dilhara 2017; Pordanjani & Ebrahimi, 2018; Hans et.al., 2015; Ukil & Ullah, 2016), dengan demikian penulis memiliki pendukung bahwa stres kerja signifikan berpengaruh terhadap *work-life balance*.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.537	.184		30.040	.000
	Stres Kerja	-.665	.063	-.583	-10.632	.000

a. Dependent Variable: Work-Life Balance

Tabel 3 Model Summary Analisis Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.339	.336	.54185

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance

Pada tabel 2 hasil analisis regresi diatas menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap

work-life balance dengan nilai koefisien sebesar -0.665. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien regresi ini dapat diartikan bahwa setiap adanya peningkatan stres kerja sebanyak 1%, maka tingkat *work-life balance* karyawan akan menurun sebanyak 0,665. Tabel 3 menunjukkan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan besar pengaruh stres kerja terhadap *work-life balance*. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa diperoleh nilai R^2 sebesar 0.339. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh sebesar 33.9% terhadap *work-life balance* sedangkan 66.1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas variabel stres kerja dan *work-life balance* telah dilakukan di berbagai industri dan negara. Penelitian tersebut membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *work-life balance*. Hal ini dapat diartikan apabila karyawan merasakan peningkatan stres kerja, maka tingkat *work-life balance* mereka akan menurun. Organisasi perlu memperhatikan dampak-dampak dari terjadinya stres kerja seperti gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku yang dirasakan karyawan. Meski terkadang stres dapat membuat karyawan menjadi lebih baik dan lebih cepat dalam menjalankan tugasnya, namun jika karyawan mengalami terlalu banyak stres akan membuat kinerja semakin menurun.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa perspektif stres kerja karyawan termasuk kedalam kategori sedang cenderung rendah. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan merasa stres dalam pekerjaan mereka namun dalam kondisi yang cenderung rendah. Gejala psikologis menjadi sumber utama stres kerja yang mereka rasakan. Responden merasa bahwa ketakutan mereka karena kesalahan kerja yang mengakibatkan detak jantung tidak beraturan dan keadaan yang tidak sesuai dengan tuntutan kerja membuat mereka cemas menjadi alasan terbesar stres mereka. Menurut Zaheer et.al. (2016) tuntutan berlebih dapat menyebabkan stres kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan dampak negatif untuk mencapai tujuan organisasi serta memenuhi kebutuhan individu karyawan itu sendiri. Selain itu menurut Denhardt et al. (2020) stres dapat menyebabkan timbulnya perilaku yang dapat mengganggu hubungan seseorang dengan orang lain seperti mudah tersinggung, mudah marah, serta menjadi kurang mampu menghadapi situasi dengan tenang.

Selanjutnya untuk perspektif *work-life balance* yang dimiliki karyawan termasuk kedalam kategori tinggi. Responden merasa bahwa kepentingan pribadi mereka tidak membuat pekerjaan mereka menjadi tertunda. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat *work-life balance* responden sudah baik. Selain itu responden juga mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Menurut Mondy & Martocchio (2016) program *work-life balance* yang efektif dapat mengurangi beban pekerjaan karyawan serta bagi manajer dan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja dan kehidupan yang seimbang dan dapat mempertahankan karyawan yang paling berbakat.

5. KESIMPULAN

Analisis hipotesis pada penelitian ini dapat diterima karena stres kerja responden mempengaruhi tingkat *work-life balance* mereka. Stres kerja mempengaruhi *work-life balance* sebesar 33.9%. Meski demikian, masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi *work-life balance*. Dalam kondisi yang penuh ketidakpastian selama pandemi, karyawan masih bisa mengelola stres kerja mereka karena meski stres dalam kategori sedang namun cenderung rendah. Hasil analisis penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang membahas hubungan serta pengaruh stres kerja terhadap *work-life balance*.

Batasan-batasan pada penelitian ini diantaranya adalah penelitian ini hanya membahas pengaruh *work-life balance* yang dibahas dalam penelitian ini hanya stres kerja dengan metode analisis regresi linier sederhana. Sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain ataupun menambah variabel lainnya. Serta peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode yang berbeda dari penelitian ini agar memberikan variasi atau gambaran yang lebih luas. Peneliti selanjutnya juga bisa melakukan penelitian di kota berbeda maupun industri yang berbeda sebagai perbandingan.

6. REFERENSI

- Alias, N. E., Sehat, N. S., Othman, R., Marmaya, H. N., & Koe, W.-L. (2019). Determinants of Job Stress in Affecting Employees' Life: A Study on the Malaysian Manufacturing Sector. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 9(7), 614-627. doi:<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i7/6224>
- Aoerora, J., & Marpaung, W. (2020). Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan/karyawati. *Psyche 165 Journal*, 13(02), 253-257. Diambil kembali dari lppm.upiypk.ac.id
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human Resource Management : A Contemporary Approach* (8th ed.). Harlow: Pearson
- Boas, A. A., & Morin, E. (2018). Mental Health, Work-related Stress and Work-Life Balance in Public Universities: A Comparison between Brazilian and Canadian Professors. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 25(3), 1-13. doi:<https://doi.org/10.9734/JESBS/2018/41820>
- Cigna Indonesia. (2018, Juli 15). Health: Indonesia Among World's Less Stressed Countries. Diakses dari [Cigna: cigna.co.id/health-wellness/indonesia-among-worlds-less-stressed-countries](http://cigna.co.id/health-wellness/indonesia-among-worlds-less-stressed-countries) Diakses 27 Februari 2020.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Dikshit, S., & Acharya, S. K. (2017). Impact of Occupational Stress on the Work Life Balance of Teaching Professionals in Higher Education with Special Reference to Bhubaneswar City, Odisha. *Advances in*

- Economics and Business Management (AEBM), 4(6), 357-361. Diambil kembali dari <http://www.krishisanskriti.org/>
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11th ed.). Mason: South-Western Cengage Learning.
- Hans, A., Mubeen, S. A., Mishra, N., & Al-Badi, A. H. (2015). A Study on Occupational Stress and Quality of Work Life (QWL) in Private Colleges of Oman (Muscat). *Global Business and Management Research: An International Journal*, 7(3), 55-68. Diambil kembali dari <http://www.gbmr.ioksp.com/>
- Ibrahim, H., Amansyah, M., & Yahya, G. N. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016. *Al-Sihah : Public Health Science Journal*, 8(1), 60-68. doi:<https://doi.org/10.24252/as.v8i1.2082>
- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work-Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 309-312. doi:10.7763/JOEBM.2015.V3.200
- Kazmi, S. A., Hashim, M., Ullah, M., Manzoor, S. R., & Khan, M. A. (2017). Impact of Job Stress on Work Family Conflict: A Case Study of Private Sector Banks in Peshawar, Pakistan. *City University Research Journal(Special Issue: AIC Malaysia)*, 195-205. Diambil kembali dari <http://www.cityuniversity.edu.pk>
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019). *Human Resource Management Functions, Applications, and Skill Development*. Los Angeles: SAGE Publishing.
- Mantri, S. P., & Kale, V. C. (2018). Influence of Work Life Balance on Occupational Stress: A Distinctive Allusion to Woman Employees in It Industry from Pune City. *International Journal of Commerce, Economics, and Management*, 3(1), 135-142. Diambil kembali dari <https://iccs.ac.in/>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Harlow: Pearson.
- Muspitasari, Y. (2016, Maret 13). Work-Life Balance: Personal and Companies' Concern. Dipetik Februari 27, 2020, dari The ASEAN Work-Life Balance Project (2015 - 2017): <https://asean-wlb.net/work-life-balance-personal-and-companies-concern/>
- Pordanjani, T. R., & Ebrahimi, A. M. (2018). Relationships between Occupational Stress and Work-Life Quality: the Moderator Role of Psychological Capital. *International Journal of Occupational Hygiene*, 10(4), 191-198. Diambil kembali dari <http://ijoh.tums.ac.ir/>
- Prasetyo, A. P., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). The Direct and Indirect Effect of Three Dimention of Work-Life Interface towards Organizational Citizenship Behavior. *Polish Journal of Management Studies*, 15(1), 174-184. doi:10.17512/pjms.2017.15.1.17
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organization* (14th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124. Diambil kembali dari <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/>
- Snell, S. A., & Morris, S. S. (2019). *Managing Human Resources* (18th ed.). Boston: Cengage.
- Swarnalatha, R. J., & Krishna, V. M. (2016). Stress and Its Impact on Work Life Balance - A Study with Special Reference to Apollo Hospitals (Using Anova and Factor Analysis). *Intercontinental Journal of Human Resource Research Review*, 4(10), 28-40. Diambil kembali dari www.icmrr.org
- Ukil, M. I., & Ullah, M. S. (2016). Effect of Occupational Stress on Personal and Professional Life of Bank Employees in Bangladesh: Do Coping Strategies Matter. *Journal Psychological and Educational Research*, 24(2), 75-100. Diambil kembali dari <http://www.marianjournals.com/>
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54. doi:<https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Weerasinghe, T. D., & Dihara, M. D. (2017). Effect of Work Stress on Work Life Balance: Moderating Role of Work-Life Support Organizational Culture in Sri Lanka Customs Department. *KALYĀNĪ*, 46, 46-69. Diambil kembali dari <https://administration.kln.ac.lk/>
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4(1). doi:<http://dx.doi.org/10.33373/bening.v4i1.723>
- 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*, 4(1), 1-5. doi:<https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20160401.11>

LAMPIRAN

STRES KERJA

Physiological Symptoms

1. Ketakutan karena kesalahan kerja mengakibatkan detak jantung saya tidak beraturan
2. Pekerjaan membuat pola hidup saya kurang sehat dan mudah merasa lelah dalam bekerja
3. Konsentrasi saya saat kerja berkurang karena kelelahan
4. Saya sering mengalami sulit tidur
5. Saya sering merasa pusing ketika tidak sanggup menyelesaikan pekerjaan

Psychological Symptoms

1. Keadaan yang tidak sesuai dengan tuntutan kerja membuat saya cemas
2. Saya merasa kesal jika saya terganggu saat melakukan pekerjaan
3. Saya tidak dapat mengontrol emosi ketika terjadi konflik di tempat kerja
4. Kurangnya komunikasi yang baik membuat saya melewatkan informasi mengenai pekerjaan
5. Saya sering merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya hadapi setiap hari
6. Saya merasa frustrasi apabila selalu mendapat masalah di tempat kerja

Behavioral Symptoms

1. Aktivitas diluar pekerjaan membuat saya menjadi malas melakukan pekerjaan
2. Saya sering menunda pekerjaan
3. Tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak membuat saya tidak selera makan
4. Komunikasi di lingkungan kerja saya kurang baik

WORK-LIFE BALANCE

Work Interfere Life

1. Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi
2. Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi
3. Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan

Life Interfere Work

1. Banyak waktu kerja saya tersita untuk urusan pribadi
2. Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik
3. Kepentingan pribadi menyebabkan pekerjaan saya tertunda

Work-Life Enhancement

1. Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan
2. Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi
3. Senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani