

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *WORK LIFE BALANCE*
PADA KARYAWAN PT. LUCKY TEXTILE
SEMARANG-DEMAK**

Skripsi

untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh :

IKROMAH

(30702000089)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *WORK LIFE BALANCE*
PADA KAYAWAN PT. LUCK TEXTILE SEMARANG-DEMAK

Dipersiapkan dan disusun oleh:

IKROMAH
30702000089

Telah disetujui dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal


Dr. Rohmatun, M. Psi, Psikolog

20 Mei 2024

Semarang, 20 Mei 2024

UNISSULA
جامعة سلطان أبو نوح الإسلامية
Mengesahui,
Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



Dr. Joko Runcoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Hubungan antara Stres Kerja dengan Work Life Balance pada Karyawan PT. Lucky Textile Semarang - Demak

Diperstapkan dan disusun oleh:

Ikromah

30702000089

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 31 Mei 2024

Dewan Penguji

1. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

2. Abdurrahim, S.Psi, M.Si

3. Dra. Rohmatun, M. Si., Psikolog

Tanda Tangan

Skrripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 31 Mei 2024

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSILA

Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIDN, 210799001

PERNYATAAN

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Ikromah dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesmpansan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang sepengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dengan kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 20 Mei 2024

Yang Menyatakan,

UNISSULA

UNIVERSITAS ISLAM SULLITRAGUNG
UNIVERSITY OF ISLAM SULLITRAGUNG
UNIVERSITY OF ISLAM SULLITRAGUNG

Ikromah

30702000089

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

(QS. Al-Insyirah:6-7)

“Dan aku menyerahkan urusanku kepada Allah”

(QS. Ghafir:44)

“Jangan takut gagal, karena orang yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah”

(Buya Hamka)



PERSEMBAHAN

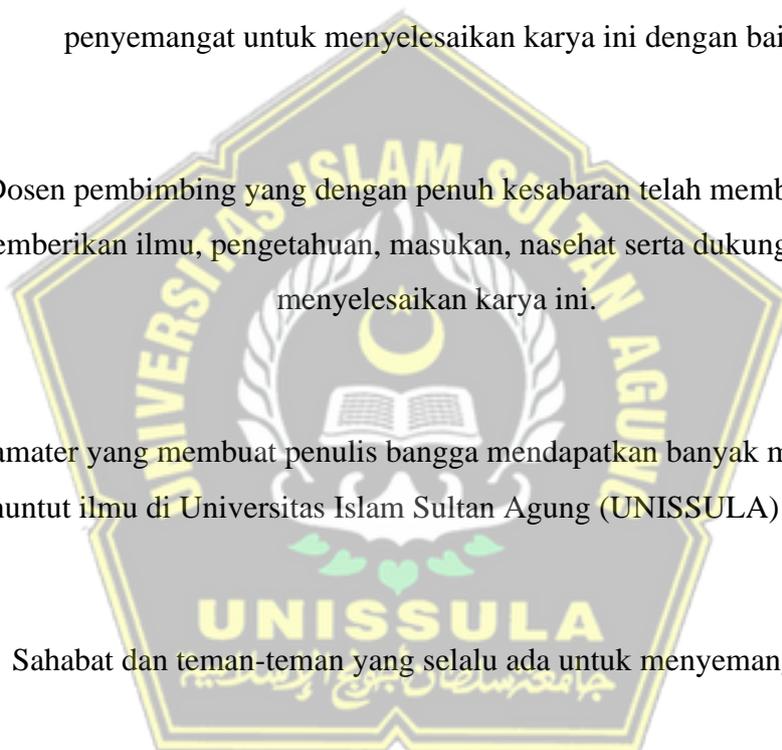
Dengan mengucap Syukur Alhamdulillah, kupersembahkan karya ini kepada Mamak dan bapak tersayang, yang selalu menjadi panutan dalam hidupku, memberikan dukungan, dan yang selalu mendoakan setiap langkahku.

Kakak-kakakku yang selalu memberikan bantuan, memberikan motivasi, dan penyemangat untuk menyelesaikan karya ini dengan baik.

Dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberikan ilmu, pengetahuan, masukan, nasehat serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Almamater yang membuat penulis bangga mendapatkan banyak makna dalam menuntut ilmu di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Sahabat dan teman-teman yang selalu ada untuk menyemangatiku



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan karya ini sebagai salah satu syarat guna mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari bahwa dalam menyusun karya ini tidak luput dari berbagai pihak yang telah banyak membantu, mendukung dan menyemangati sehingga karya ini dapat terselesaikan. Penulis dengan penuh kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam proses akademik dan perijinan penelitian, serta bersedia untuk meluangkan waktu, mengajari, dan membimbing dari semester satu hingga sekarang.
2. Ibu Dra Rohmatun, M.Si, Psi. selaku dosen pembimbing skripsi dan dosen wali yang telah bersedia untuk meluangkan waktu, mengajari, dan membimbing dalam proses penyusunan karya ini. Selain itu, yang senantiasa membantu dan memberikan saran serta perhatian kepada penulis saat mengenyam pendidikan di fakultas Psikologi.
3. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagai tenaga pengajar yang telah memberikan ilmu sehingga penulis mendapatkan pengetahuan dan pengalaman selama menempuh studi ini.
4. Bapak Ibu staff Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu dalam proses administrasi.
5. Bapak dan Ibu HRD yang telah memberikan persetujuan untuk melakukan penelitian di pabrik.
6. Seluruh karyawan staff yang telah bersedia meluangkan waktu untuk melakukan wawancara dan mengisi kuesioner penelitian secara langsung.

7. Ibu Sudarmi dan bapak Ikhwan yang telah membesarkan, merawat, mendidik, selalu mendukung apapun yang telah saya lakukan dan kasih sayang yang telah diberikan, terima kasih sudah menjadi orang tua yang hebat dan sabar. Semoga selalu sehat dan diberkahi Allah SWT.
8. Kakak saya Subarno, Agus Suyitno, Sulis Tyono, Avi Train, dan Eltanin kumala yang selalu memberi nasehat, motivasi, dan menyemangati saya selama ini
9. Sahabat saya Serly Amanda, Fernanda Sabatini, Iffa Khoirotul Amalina terima kasih atas dukungan dan doa yang selalu diberikan.
10. Teman-teman kelas B 2020 yang sangat luar biasa
11. Berbagai pihak yang telah membantu, memberikan dukungan, dan doa kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini saya mengucapkan banyak terima kasih. Teman – teman yang sudah memberikan dukungan doa dan semangat kepada saya, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini. Saya hanya dapat mendoakan dan menyerahkan kepada Allah SWT semoga mendapat balasan yang setimpal baik di dunia maupun di hari akhir nanti. Amin. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini. Semoga dengan ketidaksempurnaan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi dan semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Wr.Wb

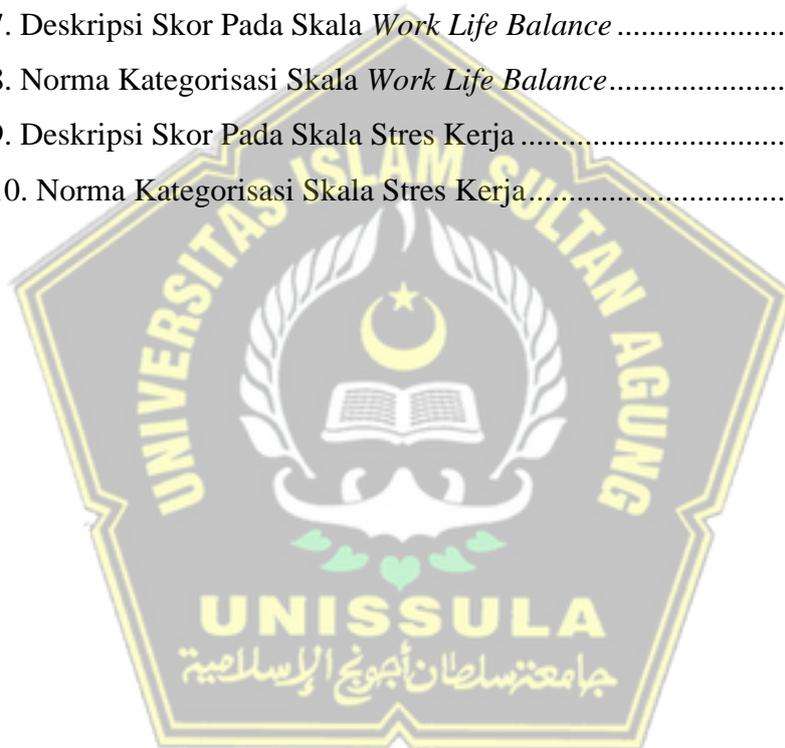
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. <i>Work Life Balance</i>	8
1. Definisi <i>Work Life Balance</i>	8
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	9
3. Dimensi <i>Work Life Balance</i>	12
B. Stres Kerja.....	14
1. Definisi Stres Kerja.....	14
2. Jenis-Jenis Stres Kerja.....	15

3. Aspek-Aspek Stres Kerja	16
C. Hubungan Stres Kerja Dengan <i>Work Life Balance</i>	17
D. Hipotesis.....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
A. Identitas Variabel	19
B. Definisi Operasional.....	19
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	20
D. Metode Pengumpulan Data	21
E. Uji Validitas, Daya Beda Aitem, dan Uji Reliabilitas.....	22
F. Teknik Analisis Data.....	24
BAB IV PEMBAHASAN.....	25
A. Orientasi kanchah dan pelaksanaan penelitian.....	25
B. Pelaksanaan Penelitian	27
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	28
D. Deskripsi Hasil Penelitian	30
E. Pembahasan.....	33
F. Kelemahan Penelitian.....	36
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	37
A. Kesimpulan.....	37
B. Saran.....	37
DAFTAR PUSTAKA.....	39
LAMPIRAN.....	43

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint Skala <i>Work Life Balance</i>	21
Tabel 2. Blueprint Skala Stres Kerja.....	22
Tabel 3. Sebaran Aitem Skala <i>Work Life Balance</i>	27
Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Stres Kerja.....	27
Tabel 5. Hasil Uji Normalitas	29
Tabel 6. Norma Kategorisasi Skor	30
Tabel 7. Deskripsi Skor Pada Skala <i>Work Life Balance</i>	31
Tabel 8. Norma Kategorisasi Skala <i>Work Life Balance</i>	31
Tabel 9. Deskripsi Skor Pada Skala Stres Kerja.....	32
Tabel 10. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja.....	33



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala <i>Work Life Balance</i>	322
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja.....	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian	44
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian.....	54
Lampiran 3. Analisis Data.....	61
Lampiran 4. Uji Linearitas	69
Lampiran 5. Uji Hipotesis	72
Lampiran 6. Surat Perijinan Penelitian	74
Lampiran 7. Bukti Penyebaran Skala Penelitian.....	77



HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN PT. LUCKY TEXTILE SEMARANG-DEMAK

Oleh:

IKROMAH

Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung

Email: ikromah@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan *Work Life Balance* pada karyawan PT. Lucky Textile Semarang-Demak. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik studi populasi atau sampel jenuh. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua, yakni skala stres kerja yang terdiri dari 24 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,840 dan skala *Work Life Balance* dari 25 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,850. Hasil analisis korelasi *Spearman* diperoleh skor koefisien sebesar $r_s = -0,886$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan *Work Life Balance*, dimana semakin tinggi *Work Life Balance* maka akan semakin rendah stres kerja pada karyawan PT. Lucky Textile Semarang-Demak.

Kata Kunci: Stres Kerja, *Work Life Balance*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRES AND WORK LIFE
BALANCE ON EMPLOYEES OF PT. LUCKY TEXTILE
SEMARANG-DEMAK**

By:

IKROMAH

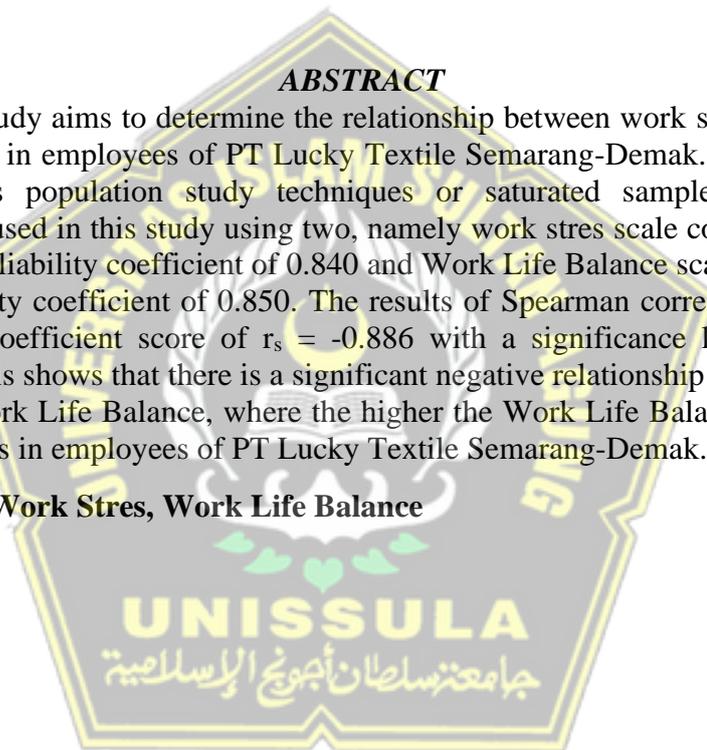
Student of Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University

Email: ikromah@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work stress and Work Life Balance in employees of PT Lucky Textile Semarang-Demak. The sampling method uses population study techniques or saturated samples. Measuring instruments used in this study using two, namely work stress scale consisting of 24 items with reliability coefficient of 0.840 and Work Life Balance scale of 25 items with reliability coefficient of 0.850. The results of Spearman correlation analysis obtained a coefficient score of $r_s = -0.886$ with a significance level of 0.000 ($p < 0.01$). This shows that there is a significant negative relationship between work stress and Work Life Balance, where the higher the Work Life Balance, the lower the work stress in employees of PT Lucky Textile Semarang-Demak.

Keywords: Work Stress, Work Life Balance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yakni komponen yang sangat penting serta tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, ini karena perusahaan bertanggung jawab atas implementasi kebijakan dan operasi perusahaan serta menjadi pendorongnya (Poluan, A. R. (2018)., n.d.). Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki, sebab perkembangan dan pertumbuhan perusahaan akan didukung oleh sumber daya manusia. (Lumunon et al., 2019)

Sebagian besar sumber daya manusia mulai mengamati perihal lain selain untuk bekerja. Baik itu tentang merasa di *apresiasi*, mengembangkan minat sosial, merasa berpengalaman di pekerjaan, juga mengenai ketidakseimbangan antara aktivitas pribadinya dengan beban kerja yang dikerjakan bagi perusahaan. Misalnya seperti menyelesaikan tugas yang darurat akibatnya karyawan mau tak mau membawa tugas kerumah, rapat kerja sampai larut malam, dan kunjungan dinas keluar kota yang berakhir menjadikan keluarga, lingkungan, serta kepentingan untuk pribadi menjadi terhalang. Padahal kenyataannya, suatu perusahaan kadang-kadang lebih fokus pada tuntutan karyawan daripada menyusun dan membagi kebutuhan yang datang dari setiap pekerja untuk memenuhi kebutuhan kerja mereka. (Nurhabiba, 2020)

Menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh faktor-faktor didalam dan diluar perusahaan adalah masalah lain yang sering muncul dalam sumber daya manusia. Penurunan kinerja karyawan tentunya mengakibatkan hasil dan kualitas produk yang rendah, hal tersebut dapat menyebabkan perusahaan tidak mampu lagi berkompetisi dalam industri serupa diwilayah tersebut. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan yakni hilangnya keseimbangan antara dunia pekerjaan dan pribadi atau acap kali disebut sebagai *Work Life Balance*. (Lumunon et al., 2019)

Melihat fenomena yang terjadi disekitar lingkungan, sering kali menjumpai atau melihat karyawan-karyawan khususnya karyawan swasta seperti pabrik yang terlihat stres atau kelelahan karena pulang dijam-jam yang seharusnya sudah berada di rumah. Akan tetapi, karena tuntutan atau beban kerja yang banyak sehingga mengharuskan karyawan bekerja *overtime*. Banyaknya waktu yang dihabiskan ditempat kerja membuat waktu untuk kebutuhan pribadi maupun keluarga menjadi berkurang, hal ini dapat menyebabkan *Work Life Balance*. Ketidakseimbangan yang dirasakan karyawan seperti berkurangnya waktu untuk kebutuhan pribadi, minimnya komunikasi dengan keluarga, kurangnya dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial diluar pekerjaan, dan ketika terjadi masalah dipekerjaan emosi yang dirasakan akan terbawa sampai kerumah begitupun sebaliknya saat ada masalah yang besar dirumah seringkali masalah tersebut terbawa sampai pekerjaan.

Work Life Balance merupakan kapasitas seseorang untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan keluarga serta harapan kerja. (Ramadhani, 2013). Delecta (Ganapathi & Gilang, 2016) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai kapasitas individu untuk menyeimbangkan kewajiban kerja terhadap keluarga dan komitmen lain yang tidak terkait dengan pekerjaan. *Work Life Balance* yakni individu yang dapat mengatur waktunya secara efektif dan mencapai keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan pekerjaan (Lumunon et al., 2019). Sumber daya manusia dapat tercipta bila *Work Life Balance* dapat dijalankan dengan baik pula oleh perusahaan. Namun, masih banyak perusahaan yang belum menerapkan *Work Life Balance* dan perusahaan hanya fokus kepada tuntutan pada karyawannya dan sering bertolak belakang dengan kebutuhan kerja (Anugrah & Priyambodo, 2021). Seperti kerja lembur hampir setiap hari dilakukan untuk memenuhi target ekspor apalagi ketika mengalami *over order*, lembur bisa saja dilakukan sampai hari sabtu sehingga waktu dengan keluarga terhalang dan keperluan pribadi juga terhalang. Hingga, tahun 2022 bulan Oktober *jobstreet* pernah melakukan survei tentang kepuasan karyawan akan pekerjaan, yang menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 85%

dari 17,623 koreponden mengutarakan tidak memiliki keseimbangan kerja atau *Work Life Balance*. (Jobstreet tim konten, 2022)

Permasalahan *Work Life Balance* memang dialami oleh berbagai perusahaan salah satu perusahaan tersebut adalah PT. Lucky Textile Semarang-Demak. Hal tersebut dapat dilihat dari wawancara terhadap karyawan pabrik yang bernama Laila berusia 26 tahun mengungkapkan bahwa:

“Saya merasa tidak seimbang, jadi ketidakseimbangan yang terjadi dipekerjaan saya, saya sebagai karyawan di perusahaan swasta seringkali pulang tidak tepat waktu atau over time jadi saya seringkali pulang lebih dari jam kerja bisa satu sampai bahkan tiga jam lebih lama dari yang seharusnya karena memang pada saat itu ada beberapa pekerjaan yang sering sekali harus dikerjakan pada waktu itu juga dan harus menangani beberapa masalah pekerjaan yang urgent dan harus saat itu kita selesaikan dan hal-hal seperti itulah yang menyebabkan saya mudah lelah, stres, dan saya juga sering kali bahkan tidak sempat makan seperti itu karena saya lebih fokus pekerjaan dan ketika pulang sudah larut saya fokus mengistirahatkan badan gitu.”

Wawancara juga peneliti lakukan pada karyawan yang bernama Safa berusia 25 tahun juga mengungkapkan hal yang serupa menyatakan:

“Menurutku engga seimbang sih karena kita lebih banyak beraktivitas di jam-jam efektif itu waktu kita kerja sedangkan waktu di rumah itu cuman sisa waktu berapa jam yang mungkin bisalah kita ngobrol-ngobrol sebentar sama keluarga abis itu kita juga butuh istirahat setelah pulang kerja. mungkin karenanada hari-hari yang benar-benar padet banget jadi pengaruhnya lebih ke komunikasi kalau di rumah pasti lebih butuh untuk waktu menyendiri, waktu untuk istirahat, waktu untuk free karena di jam-jam kerja kita semuanya sudah diatur di delapan jam seharian dan sisa-sisa waktu pulang itu pasti kita pengennya sendiri, bebas, istirahat, melakukan apa yang kita senang, begitu sih intinya.”

Karyawan lain yang bernama Avi yang berusia 26 tahun juga mengungkapkan hal yang serupa:

“Ketidakseimbangan antara kehidupan di rumah dan di pekerjaan bagi saya sebagai karyawan yang bekerja di perusahaan swasta yaitu saya lebih banyak waktu di tempat kerja dibanding di rumah yang seharusnya saya bekerja hanya 8 jam

tetapi karena volume pekerjaan atau beban pekerjaan saya banyak menuntut saya untuk bekerja lebih atau over time yang artinya waktu itu lebih sedikit dibanding di pekerjaan, nah menurut saya penyebab ketidakseimbangan itu karena adanya beban kerja yang berlebih atau volume pekerjaan yang sudah overload sehingga memaksa saya harus bekerja lebih over dan waktunya itu lebih banyak, lebih dari 8 jam dan terkadang tersebut membuat saya stres, stres bekerja yang artinya saya lebih banyak kehilangan waktu kegiatan kita di rumah seperti acara karang taruna kadang-kadang engga ikut karena saya masih dipekerjaan atau bahkan kadang ada acara keluarga pun saya engga pernah ikut karena saya masih ada ditempat kerja jadi menurut saya ketidakseimbangan itu sendiri penyebabnya dari volume pekerjaan yang sangat banyak”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, disimpulkan bahwa subjek 1 hingga 3 mengalami ketidakseimbangan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari keterangan subjek 1 dan 3 bahwa beban pekerjaan yang tinggi sering menyebabkan *over time* dalam bekerja. Penyebab *Work Life Balance* antara lain mudah lelah, stres, kurangnya komunikasi dengan keluarga, kehilangan banyak waktu diluar pekerjaan, dan berkurangnya waktu berkumpul bersama keluarga.

Standarnya jam kerja kurang lebih delapan jam sehari, namun karyawan bekerja lebih dari lima belas jam dalam sehari sehingga mengalami kesulitan membagi waktu untuk kehidupan diluar pekerjaan. Seringnya lembur membuat komunikasi dengan keluarga menjadi berkurang hal ini disebabkan ketika waktu dirumah yang seharusnya digunakakan untuk mengobrol atau berinteraksi dengan keluarga, karyawan justru cenderung banyak beristirahat dan memulihkan tenaga untuk bekerja kembali di keesokan harinya.

Keseimbangan kerja atau *Work Life Balance* adalah sejauh mana seorang karyawan terlibat dan puas dengan peran mereka baik ditempat kerja maupun dirumah. Menurut Nurendra & Saraswati, (2017) saat individu kurang mampu menyeimbangkan permasalahan didalam maupun diluar perusahaan, seseorang mungkin memutuskan untuk mencari pekerjaan lain atau bahkan berhenti jika individu tidak mampu mengatasi masalahnya. Menurunnya keseimbangan dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres kerja.

Poulose & Sudarsan, (2017) mengelompokkan tiga faktor yang dapat mempengaruhi *Work Life Balance* yakni pertama terdapat faktor individu berupa (kepribadian *psychological well-being* dan kecerdasan emosi), kedua terdapat faktor lingkungan berupa (tanggungjawab pengasuhan anak dan dukungan keluarga), dan ketiga terdapat faktor organisasi berupa (pekerjaan, *work life balance policies*, dukungan kerja, stres kerja, teknologi, dan peran). Berdasarkan faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* terdapat salah satu indikator mengenai stres kerja terdapat di faktor organisasi. Stres kerja sendiri yakni pikiran tertekan yang terjadi pada karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Handoko (dalam Aoerora & Marpaung, 2020) mendefinisikan stres kerja merupakan suatu kondisi yang mengganggu keadaan emosi dan proses berpikir seseorang sehingga menimbulkan stres yang berlebihan dan kesulitan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar, berakhir pada kesulitan dalam pekerjaan. Gejala stres biasanya berupa suasana hati yang tidak menentu, kecemasan, kegelisahan, tekanan darah tinggi, kesulitan tidur, dan preferensi untuk menyendiri. (Sutedjo & Mangkunegaran, 2018)

Ketidakmampuan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menimbulkan masalah dan tekanan, yang seringkali berujung pada stres. Tekanan pekerjaan yang dirasakan sebagai pemicu stres (misalnya, tenggat waktu yang mendesak dan berada dibawah tekanan untuk menyelesaikan tugas) mengakibatkan karyawan membereskan tugas yang belum terselesaikan kerumah. Dalam jangka pendek, hal ini dapat menyebabkan konflik dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan memiliki waktu lebih sedikit untuk mengimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Bell et al., (2012) menemukan bahwa stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan karyawan, permasalahan dalam keluarga, dan *Work Life Balance*. Karyawan yang mengalami stres karena pekerjaan yang dijalani akan membuat sulit untuk mempertimbangkan aspek kehidupan lainnya atau mereka akan sulit memperoleh *Work Life Balance*. Sebaliknya, karyawan yang mampu

menyeimbangkan kehidupan akan merasa bahagia dengan pekerjaan dan tidak merasa stres.

Penelitian *Work Life Balance* sudah banyak dijalankan diantaranya digarap oleh Nurwahyuni, (2019) memperoleh hubungan positif antara beban kerja dengan *Work Life Balance*, dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula *Work Life Balance* pada karyawan PT. Telkom Indonesia. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel bebas, dimana penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas beban kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel bebas stres kerja.

Penelitian lain mengenai *Work Life Balance* juga dilakukan oleh Nafis et al., (2020) diperoleh hasil bahwa *Work Life Balance* pekerja bank BJB berada pada rentang baik, dan seluruh dimensi karyawan menunjukkan *outcome* yang positif. Adapun perbedaan penelitian terletak pada metode, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Penelitian juga dilakukan oleh Tigowati, (2022) memperoleh hasil *Work Life Balance* yang berkorelasi positif dengan dukungan keluarga. Penelitian dilakukan di PT. Industri Kereta Api pada bulan Juni 2021 pada masa pademi *Covid-19*. Variabel bebas dan subjek penelitian menjadi hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan PT. Industri Kereta Api dan dukungan keluarga sebagai variabel bebas. Sedangkan, penelitian ini menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas dan subjek karyawan PT. Lucky Textile Semarang-Demak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian diatas, rumusan masalah pada penelitian ini yakni apakah terdapat korelasi pada stres kerja dengan *Work Life Balance* di karyawan PT. Lucky Textile Semarang-Demak?

C. Tujuan Penelitian

Guna menguji hipotesis diantara stres kerja dengan *Work Life Balance* pada karyawan PT. Lucky Textile Semarang-Demak.

D. Manfaat Penelitian

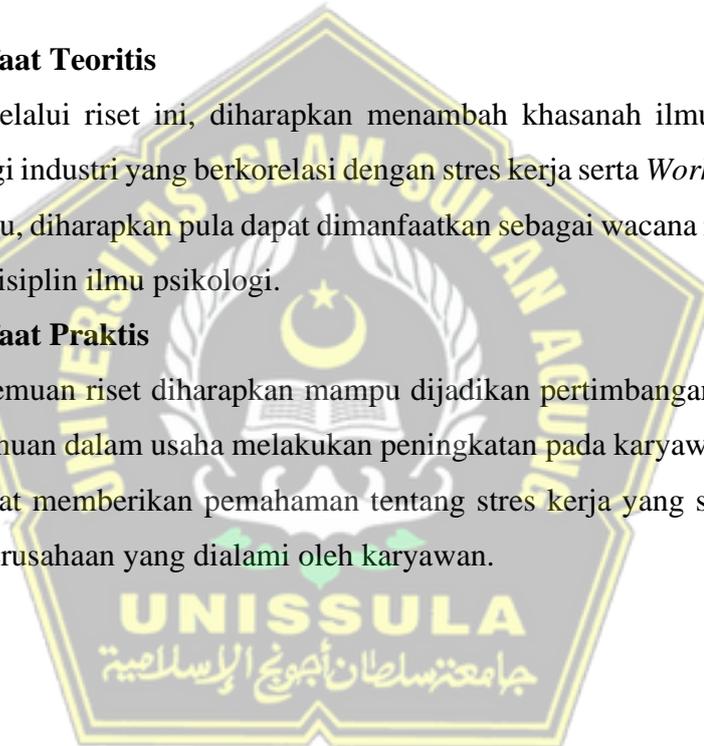
Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti serta secara khusus atau bagi pembaca pada umumnya. Penjelasan teoritis dari beberapa tokoh diharapkan dapat bermanfaat untuk diaplikasikan pada kehidupan sehari-hari, beberapa manfaatnya yakni:

1. Manfaat Teoritis

Melalui riset ini, diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan psikologi industri yang berkorelasi dengan stres kerja serta *Work Life Balance*. Selain itu, diharapkan pula dapat dimanfaatkan sebagai wacana ilmiah terlebih dalam disiplin ilmu psikologi.

2. Manfaat Praktis

Temuan riset diharapkan mampu dijadikan pertimbangan sumber ilmu pengetahuan dalam usaha melakukan peningkatan pada karyawan perusahaan dan dapat memberikan pemahaman tentang stres kerja yang seimbang pada suatu perusahaan yang dialami oleh karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Work Life Balance*

1. Definisi *Work Life Balance*

Work Life Balance yakni suatu kondisi seseorang karyawan yang mampu mengatur waktu secara efektif dan mencapai keseimbangan antara kewajiban pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta kehidupan dalam keluarga. Seorang karyawan dengan *Work Life Balance* yang sehat akan berkinerja baik dan sangat produktif. (Lumunon et al., 2019).

Delecta, (2011) berpendapat bahwa memiliki *Work Life Balance* berarti mampu memikul tanggung jawab signifikan sambil tetap menjalankan kewajiban terhadap keluarga. Untuk memungkingkan karyawan mengelola berbagai tanggung jawab, perusahaan diharapkan membangun atau megembangkan *Work Life Balance*. Agar *Work Life Balance* dapat dicapai secara efektif, pengusaha bukanlah satu-satunya pihak yang menetapkan aturan keseimbangan kehidupan kerja, karyawan juga harus mampu mengelola tanggung jawab dan bekerja secara profesional

Rife et al., (2015) mengatakan bahwa 70% individu memiliki *Work Life Balance* yang kurang baik, tapi seseorang tersebut memprioritaskan keluarga dalam kehidupan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun setiap individu ingin memiliki *Work Life Balance*, namun sulit dicapai karena banyaknya kewajiban yang harus dipenuhi didalam perusahaan. Karyawan yang memiliki *Work Life Balance* yang signifikan tinggi cenderung kurang dalam pekerjaan dan cenderung berpartisipasi dalam inisiatif pengembangan karyawan lainnya.

Berdasarkan definisi yang telah dijabarkan, disimpulkan bahwa *Work Life Balance* merupakan kondisi seseorang dalam mengatur waktu dan juga dapat menyelaraskan antara pemenuhan tugas dalam pekerjaan, berkomitmen terhadap keluarga, serta bertanggung jawab besar di luar pekerjaan lainnya

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Schabracq, Winnubst, Coope (Ula et al., 2019) mengemukakan faktor-faktor yang berpengaruh pada individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya antara lain:

- a. Karakteristik kepribadian, mempengaruhi kehidupan seseorang baik di tempat kerja maupun diluar tempat kerja. Mereka juga mengatakan bahwa suatu individu dengan tipe *attachment* baik juga memiliki kecenderungan *Work Life Balance* yang baik juga dimasa mudanya. Selain itu, individu yang memiliki *attachment* yang baik cenderung mengalami kelebihan yang positif dibandingkan dengan individu yang memiliki *attachment* yang tidak baik.
- b. Karakteristik keluarga, menjadi salah satu faktor penting yang menentukan konflik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan, misalnya, ketidakjelasan peran serta konflik peran dalam keluarga akan berdampak pada konflik dalam keluarga maupun pekerjaan.
- c. Karakteristik pekerjaan, terdapat beberapa hal yang menjadi sebab adanya konflik ditempat kerja diantaranya seperti rutinitas pada saat bekerja, beban pekerjaan, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja. Jumlah jam kerja seseorang akan mempengaruhi pada seberapa puas terhadap seimbangannya kehidupan kerja individu.
- d. Sikap setiap individu menjadi salah satu komponen yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi maupun pekerjaan.

McDonald, (2005) mengemukakan *Work Life Balance* dipengaruhi oleh:

- a. *Gender* yang mampu mempengaruhi *Work Life Balance* adalah masalah ketidaksetaraan pembagian tugas secara tradisional yang menganggap wanita memiliki tugas utama dalam hal pekerjaan rumah. Oleh karena itu, ketika seorang wanita memiliki karir cenderung mengalami konflik peran.
- b. *Psychological Well-being* merujuk pada suatu kondisi seseorang yang bersifat positif. Seperti perasaan puas terhadap sesuatu, penerimaan diri yang baik, perasaan penuh harapan, dan optimis.

- c. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan karyawan dalam mengelolah emosi serta perasaan akan berdampak pada pencapaian *Work Life Balance* itu sendiri, hal ini karena kecerdasan dalam mengolah emosi yang baik maka work life balance juga baik.
- d. *Work Arrangements* yakni sejauh mana karyawan dapat menyeimbangkan peran dan tanggung jawabnya baik di pekerjaan maupun diluar pekerjaan dengan perencanaan kerja, jam kerja yang fleksibel, dan kebijakan kerja.
- e. *Work support* disini adalah dukungan yang berasal dari tempat kerja seperti dari atasan maupun rekan kerja. Penyediaan dukungan dapat terwujud dalam bentuk kebijakan ketenagakerjaan yang memungkinkan karyawan mengelolah kewajiban serta tanggung jawab secara efektif. Semakin banyak dukungan yang diberikan di tempat kerja akan semakin seimbang *Work Life Balance* yang didapatkan.
- f. *Job stres* dalam pekerjaan merupakan ketidaknyamanan atau situasi tegang dalam lingkungan kerja akan cenderung membuat karyawan tertekan. Kondisi ini akan menghambat terjadinya *Work Life Balance* terhadap karyawan.
- g. *Childcare responsibilities* adalah jumlah anak dan tugas orangtua berhubungan erat dengan keseimbangan peran. Karyawan dengan jumlah anak dan pengasuhan yang berat akan memiliki *Work Life Balance* yang rendah.
- h. *Family support* merupakan dukungan yang dimaksud disini berasal dari keluarga karena dukungan keluarga sangat penting karena awal kehidupan seseorang karyawan berasal dari keluarga. Mendapat dukungan dari keluarga mampu memberikan energi positif untuk bekerja dengan baik dan mencapai *Work Life Balance*.

Poulose & Sudarsan, (2017) mengelompokkan 3 faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*, yakni:

a. Faktor individu

- 1) Kepribadian, seseorang didasarkan pada keragaman yang diterima dari lingkungan dan orang lain. Komponen utama kepribadian manusia adalah ekstrasvisi atau kesenangan dalam hubungan, kemampuan bersosialisasi, kesadaran atau kehati-hatian, neurotisme, dan keterbukaan pada pengalaman.
- 2) *Psychological Well-being*, mengacu pada keadaan seseorang yang bersifat positif. Diantaranya adalah perasaan seperti optimisme, kebahagiaan, kepuasan, penerimaan diri.
- 3) Kecerdasan emosi yakni kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi, mengontrol, dan mengkomunikasikan emosi baik diri sendiri maupun orang lain.

b. Faktor organisasi

- 1) Pekerjaan adalah pengaturan kerja yang fleksibel yang meminimalkan konflik antara kehidupan diluar dan didalam pekerjaan, sehingga dapat membantu karyawan menikmati *Work Life Balance*.
- 2) *Work life balance policies* adalah program serta aturan perusahaan yang membantu karyawan menikmati keseimbangan dalam hidup, seperti fleksibilitas dalam hal tanggung jawab pekerjaan, izin cuti, jam kerja, dan akomodasi untuk penitipan anak.
- 3) Dukungan dari sesama anggota instansi memberi dampak positif pada pencapaian *Work Life Balance*. Seberapa sering dukungan yang diberikan mempengaruhi seberapa sering merasakan *Work Life Balance*.
- 4) Stres kerja terjadi pada karyawan karena munculnya rasa ketidaknyamanan atau bahkan ancaman saat bekerja. Tingkat stres yang dialami karyawan selama pekerjaan mereka dikantor sangat mempengaruhi kesehatan mereka. Tingkat stres ini kemudian dapat menyebabkan konflik dan mengganggu *Work Life Balance*.

- 5) Teknologi dipengaruhi oleh adanya penggunaan teknologi, hal ini karena teknologi dapat membantu karyawan mengakses pekerjaan dimana saja dan kapan saja. Oleh sebab itu, teknologi dapat berdampak baik atau buruk pada keseimbangan kerja-kehidupan.
- 6) Peran pada konteks ini mengacu tentang peran yang ambiguitas, peran konflik, dan jam kerja yang lebih dari seharusnya. Semakin besar tingkat kekacauan peran pada suatu perusahaan maka semakin sulit bagi karyawan untuk memenuhi *Work Life Balance*.

c. Faktor lingkungan

- 1) Jumlah anak dan tanggung jawab orangtua terkait dengan keinginan untuk mencapai *Work Life Balance*. Semakin banyak anak yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin besar kemungkinan stres dan konflik dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan.
- 2) Dukungan keluarga dalam bentuk bantuan emosional dan instrumental dapat membantu karyawan mencapai *Work Life Balance*. Dukungan ini meliputi pekerjaan pasangan, perselisihan rumah tangga, harapan keluarga akan perhatian, dan penerimaan.

Berdasarkan berbagai faktor yang dijabarkan diatas, *Work Life Balance* dipengaruhi oleh faktor-faktor berupa faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa *psychological well-being*, kepribadian, kecerdasan emosi, dan sikap. Faktor eksternal berupa dukungan kerja dan keluarga, stres kerja, *childcare responsibilities*, teknologi, *work arrangements*, *gender*, dan karakteristik pekerja.

3. Dimensi *Work Life Balance*

Work Life Balance berdasarkan penjelasan dari Fisher et al., (2009) memiliki empat dimensi, yakni:

- a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*), dimensi ini menggambarkan seberapa besar pekerjaan seseorang dapat terganggu oleh kehidupan pribadi. Misalnya, mengatur waktu untuk kehidupan pribadi dapat menjadi tantangan saat bekerja.

- b. *PLIW (Personal Life Interference With Work)*, dimensi ini menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang menghalangi kehidupan pekerjaan. Misalnya, efektivitas seseorang ditempat kerja mungkin dipengaruhi oleh masalah pribadi yang dihadapinya.
- c. *WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)*, dimensi ini menggambarkan sejauh mana tinggi rendahnya kualitas pekerjaan dapat menjadikan kualitas hidup individu lebih meningkat. Misalnya, jika seseorang memiliki keterampilan ketika bekerja dimungkinkan individu dapat memanfaatkannya secara benar dikehidupan sehari-hari.
- d. *PLEW (Personal Life Enhancement Of Work)*, dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, keterampilan yang dipelajari seseorang ditempat kerja memungkinkan mereka untuk memanfaatkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Bhende et al., (2020) menyatakan bahwa *Work Life Balance* dapat dibagi menjadi 3 dimensi, yakni:

- a. Dimensi produktivitas, ketika seorang karyawan merasa puas dan mempertahankan keseimbangan kerja, hal ini akan mengakibatkan produktivitas karyawan meningkat, rendahnya karyawan tingkat turnover, dan peningkatan kepuasan dengan jadwal kerja saat ini
- b. Dimensi penempatan keterampilan mengartikan bahwa karyawan dalam perusahaan menggunakan keterampilan secara efisien semaksimal mungkin dan sesuai dengan persyaratan dari profil pekerjaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil dalam mempekerjakan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat.
- c. Dimensi efisiensi menyatakan harapan perusahaan dari karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu. Hal ini dapat dicapai jika karyawan terbebas dari gangguan dalam kehidupan rumah tangga, konflik dalam rumah, konflik dalam perusahaan, dan hal-hal lain yang menjadi penghambat efisiensi kerja karyawan.

Berdasarkan dimensi yang dijelaskan diatas, *Work Life Balance* dipengaruhi oleh WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*), PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) dan dimensi produktivitas, penempatan keterampilan, dan efisiensi.

B. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang mengganggu kondisi, emosi, dan proses berpikir karyawan. Hal ini dapat menghasilkan kelainan fisik dan psikologis (Kartinah et al., 2023). Sedangkan menurut oleh Reger et al., (2017) stres adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tekanan atau tuntutan yang dialami seseorang. Oleh karena itu, stres yang berlebihan dapat membahayakan kapasitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga mengganggu pekerjaan.

Beer & Newman (Sandra, 2015) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan yang berkembang selama interaksi antara individu dan pekerjaan, hal ini disebabkan oleh tekanan lingkungan dan berbagai individu akan bereaksi berbeda dalam mengelolanya. Istilah stres kerja mengacu pada kegelisahan yang dialami oleh seseorang yang sumber dayanya tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan, kejadian, dan keadaan ditempat kerja. (Safitri, 2020)

Stres kerja didefinisikan sebagai ketegangan yang dialami karyawan akibat banyaknya tugas yang tidak mampu untuk diselesaikan (Huma et al., 2017). Sejalan dengan pernyataan menurut Sutedjo & Mangkunegaran, (2018) ketegangan yang dirasakan karyawan ketika harus menghadapi pekerjaannya disebut stres kerja. Gejala stres biasanya berupa suasana hati yang tidak menentu, khawatir, gelisah, tekanan darah tinggi, masalah pencernaan, lebih suka menyendiri, dan sulit tidur. Seyle (Marchelia, 2014) menguraikan stres kerja yakni respons seseorang terhadap lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan stres, yang diwujudkan dalam bentuk perilaku, psikologis, dan fisiologis.

Berdasarkan sejumlah definisi yang sudah diuraikan tersebut didapatkan kesimpulan bahwa stres kerja yakni suatu ketegangan serta tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena banyaknya beban tugas, hal ini dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pekerja. Tuntutan yang terlalu besar sehingga menimbulkan stres yang dapat mengancam kemampuan individu menjalankan tugasnya.

2. Jenis-Jenis Stres Kerja

Quick dan Quick (Almasitoh, 2011) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yakni:

- a. *Eustres*, yang didefinisikan oleh berbagai faktor termasuk kebahagiaan, kebanggaan, menerima tantangan, merasa kompeten serta mampu, produktivitas tinggi, harapan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan, dan kreativitas yang lebih besar dalam lingkungan kerja yang kompetitif, semuanya dapat berdampak yang menguntungkan pada tingkat stres.
- b. *Distres* adalah stres negatif dapat menyebabkan penderitaan yang meliputi perasaan bosan, kelelahan, kekecewaan, ketidakpuasan, kemarahan, keraguan, kurangnya motivasi, peningkatan ketidakhadiran, dan ketidakpedulian.

Berney dan selye (Asih & Dewi, 2018) mengungkapkan ada empat jenis stres kerja, yakni:

- a. *Hyperstres* adalah stres yang berdampak besar pada orang yang mengalaminya. Stres ini membuat orang lebih sulit untuk beradaptasi, terlepas dari stres negatif atau stres positif.
- b. *Distres* yakni stres yang berdampak negatif pada individu yang mengalaminya, seperti ekspektasi yang tidak masuk akal atau tidak menyenangkan yang melemahkan vitalitas seseorang dan meningkatkan kemungkinan sakit.
- c. *Hypostres* adalah stres yang disebabkan oleh kurangnya stimulasi, misalnya stres karena pekerjaan yang rutin atau bosan.

- d. *Eustres* adalah stres yang memiliki efek positif pada orang yang mengalaminya karena menimbulkan stimulus atau gairah, salah satu contohnya yakni kesulitan yang muncul sebagai akibat dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas yang berkualitas tinggi.

Berdasarkan jenis-jenis yang diungkapkan diatas, stres kerja terdiri dari beberapa jenis yakni, *eustres*, *distres*, *hyperstres*, dan *hypostres*.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Aspek stres kerja menurut Beehr&Newman (Marchelia, 2014) terbagi menjadi tiga, yakni:

- a. Psikologis, dikenali dengan adanya kecemasan, ketegangan, kebingungan, mudah tersinggung, kelelahan psikologis, depresi, kurangnya komunikasi, dan kebosanan
- b. Fisiologis, perubahan fisiologis ditunjukkan dengan merasa mudah lelah serta letih, kehabisan tenaga, pusing, masalah pencernaan, masalah pernafasan, tekanan darah tinggi, masalah tidur, kelelahan fisik, masalah kulit, dan denyut jantung yang tinggi.
- c. Perilaku, misalnya ketidakhadiran, penurunan produktivitas serta prestasi, gelisah, dan penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan teman dan keluarga.

Robbins (Wulansari, 2020) menjelaskan beberapa aspek yang mempengaruhi munculnya stres kerja sebagai berikut:

- a. Aspek fisiologis, seorang individu yang mengalami stres kerja mungkin merasakan perubahan metabolisme tubuh menjadi berubah, sehingga menimbulkan keluhan dan nyeri fisik seperti sakit kepala, nyeri punggung, kelelahan, sakit perut, detak jantung meningkat, dan tekanan darah tinggi.
- b. Aspek psikologis, seseorang sering kali mengalami depresi dan sering tidak puas terhadap sesuatu, perasaan ini dapat berupa kegelisahan, kecemasan, kebosanan, perasaan amarah, penundaan pekerjaan, ketegangan, dan depresi.

- c. Aspek perilaku, seseorang mungkin menunjukkan perubahan perilaku, seperti meningkatnya ketergantungan pada alkohol atau rokok, sering bertengkar dengan orang lain, pembatalan janji berulang kali, perilaku tidak konsisten, kehilangan nafsu makan, meningkatkan tingkat absensi, kegelisahan, dan bicara cepat.

Aspek lain juga disebutkan oleh Wirawan (Asih & Dewi, 2018) mengungkapkan tentang gejala stres kerja, yakni:

- a. Fisik, seperti detak jantung meningkat, tekanan darah tinggi, mulut serta kerongkongan kering, keringat dingin, sesak nafas, sakit kepala, sakit perut, muka pucat, insomnia, kelelahan, gangguan siklus menstruasi, dan penurunan nafsu makan
- b. Kognitif, seperti pikun, penilaian serta konsentrasi yang buruk, penurunan kinerja, penurunan kemampuan untuk memecahkan masalah, marah, gelisah, khawatir, curiga, mengurung diri, keteledoran, gelisah, tidak toleran terhadap orang lain, pesimis, mimpi buruk, tidak kreatif, dan tidak inovatif.
- c. Afektif, seperti emosi tidak stabil, marah, menarik diri, depresi, berprasangka, kekhawatiran, kekecewaan, dan kegelisahan.
- d. Perilaku, seperti persepsi yang buruk, pikun, menurunnya kinerja, konsentrasi yang buruk, kreativitas menurun, dan menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan

Berdasarkan yang diungkap diatas dapat disimpulkan bahwa gejala stres kerja dapat dilihat dari segi fisiologis, psikologis, fisik, perilaku, kognitif dan afektif.

C. Hubungan Stres Kerja Dengan *Work Life Balance*

Ramadhani, (2013) menjelaskan *Work Life Balance* merupakan keadaan individu yang sanggup memberi porsi seimbang terhadap kebutuhan kerja, pribadi, dan keluarga. Kondisi menyeimbangkan kebutuhan keluarga membutuhkan proses, tidak semua individu bisa menyeimbangkan kehidupan pribadinya banyak yang mengalami tekanan saat bekerja ketidakmampuan

individu ketika menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan tentu menimbulkan permasalahan yang berdampak kepada tekanan sehingga tidak jarang berujung stres.

Poulose & Sudarsan, (2017) mengelompokkan faktor *Work Life Balance* menjadi tiga bagian, salah satu dari tiga faktor tersebut dikategorikan mempengaruhi stres kerja. Sejalan dengan Risky dan Affrianti (2018) mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* salah satu hal yang dapat membantu seseorang dalam mengelola dan mengatasi stres. Memahami tingkat stres seseorang sangat penting hal ini untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan memungkinkan setiap individu mengambil tindakan yang diperlukan. Adanya *Work Life Balance* pada karyawan mampu meminimalisir terjadinya stres karena tuntutan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. (Almaida & Purnomo, 2021). Hal ini didukung oleh penelitian Urba & Soetjningsih, (2022) dimana dalam penelitiannya 38 karyawan BULOG menunjukkan hubungan yang negatif antara stres kerja dengan *Work Life Balance*. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai dinamika hubungan dua variabel, seperti penelitian yang dilakukan oleh Aoerora & Marpaung, (2020) yang melibatkan 89 karyawan sebagai subjek penelitian, stres kerja dengan *Work Life Balance* ditemukan berkorelasi negatif.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan *Work Life Balance* pada karyawan PT. Lucky Textile Semarang-Demak. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah *Work Life Balance*. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi *Work Life Balance*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identitas Variabel

Identitas variabel merupakan langkah-langkah yang diperlukan untuk memberikan label kepada variabel-variabel utama, serta untuk menentukan fungsi masing-masing pada setiap hipotesis. Hal ini bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap sebuah variabel agar penelitian yang dilakukan sejalan dengan yang diinginkan (Azwar, 2017). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Variabel Tergantung (Y) : *Work Life Balance*
2. Variabel Bebas (X) : Stres kerja

B. Definisi Operasional

Definisi operasional berguna untuk menjelaskan variabel ataupun istilah dalam penelitian yang bersifat operasional, dapat memudahkan pembaca dalam mengartikan makna penelitian. Adapun definisi operasional yang terkait penelitian ini yaitu:

1. *Work Life Balance*

Work Life Balance yaitu kondisi seseorang maupun individu dalam mengatur waktu dan juga dapat menyelaraskan antara pemenuhan tugas dalam pekerjaan, berkomitmen terhadap keluarga, serta bertanggung jawab besar di luar pekerjaan lainnya. Dimensi dalam penelitian ini menggunakan Fisher et al., (2009) yaitu waktu, emosi, sikap, dan tanggung jawab.

Semakin tinggi skor angka *Work life Balance* maka semakin tinggi pula *Work Life Balance*. Sebaliknya, semakin rendah *Work Life Balance* maka semakin rendah pula *Work Life Balance*.

2. *Stres Kerja*

Stres kerja merupakan suatu ketegangan serta tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena banyaknya tanggung jawab serta beban tugas, kondisi ini dapat menyebabkan gangguan fisik dan psikis yang

akan berdampak emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Tuntutan yang terlalu besar sehingga menimbulkan stres yang dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas. Aspek stres kerja yang akan digunakan pada penelitian ini adalah aspek dari Robbins yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Semakin tinggi skor stres kerja maka semakin tinggi pula stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula stres kerja.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Azwar, (2017) dijelaskan sebagai kelompok subjek untuk menggeneralisasi temuan penelitian, kelompok subjek harus memiliki beberapa karakteristik yang menjadi pembeda dari kelompok subjek lainnya. Ciri-ciri yang dimaksud, tidak terbatas pada aspek demografis, tetapi mencakup karakteristik-karakteristik individual. Populasi penelitian ini yaitu staff karyawan PT Lucky Textile Semarang-Demak dengan jumlah 80 staff karyawan.

2. Sampel

Sampel menurut Azwar, (2017) sampel adalah sebagian dari populasi dengan kata lain, setiap bagian populasi yakni sampel, terlepas dari apakah bagian tersebut mewakili semua karakteristik populasi atau tidak. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 80 staff karyawan yang bekerja di PT Lucky Textile Semarang Demak.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling menggunakan teknik pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *Qouta* sampling, yaitu teknik penentuan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kouta) yang diinginkan (Firmansyah & Dede, 2022). Hal yang mendasari pemilihan teknik ini adalah sampel sudah ditentukan oleh perusahaan, kriteria sampel yang diambil untuk

penelitian ini adalah staff karyawan PT. Luckt Textile Semarang-Demak.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa skala yang merupakan suatu bentuk pengukuran yang digunakan untuk mengukur aspek-aspek nonfisik. Hasil dari pengisian skala merupakan data kuantitatif. Penjelasan mengenai implementasi skala dipaparkan dibawah ini.

1. Skala *Work Life Balance*

Data dalam penelitian ini akan diperoleh dari aspek perilaku *Work Life Balance* dari Fisher et al., (2009) yakni waktu, emosi, sikap, dan tanggung jawab. Skala yang digunakan dari Kamila, (2023) dengan nilai reliabilitas 0,850. Pemberian skor berdasarkan pernyataan *favorabel* dan *unfavorabel*, skala ini terdapat empat pilihan jawaban yakni sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 1. Blueprint Skala *Work Life Balance*

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	Waktu	1,2	3,7	4
2	Emosi	8,4,5,9	6,11,13	7
3	Sikap	10,14,18,20	12,15,19,22	8
4	Tanggung Jawab	16,25	17,21,23,24	6
	Jumlah	12	13	25

Penilaian yang diberikan untuk pertanyaan *favorabel* penilaian yang diberikan yaitu sangat sesuai (SS) memperoleh skor 4, sesuai (S) memperoleh skor 3, tidak sesuai (TS) memperoleh skor 2, dan sangat tidak sesuai (STS) memperoleh skor 1. Sedangkan penilaian yang diberikan pada pernyataan *unfavorabel* sangat sesuai (SS) memperoleh skor 1, sesuai (S) memperoleh skor 2, tidak sesuai (TS) memperoleh skor 3, dan sangat tidak sesuai (STS) memperoleh skor 4. Tinggi rendahnya *Work Life Balance* ditentukan oleh skor total dari skala *Work Life Balance* yang diperoleh subjek. Semakin tinggi skor total maka semakin tinggi *Work Life Balance* pada subjek dan sebaliknya.

2. Skala Stres Kerja

Penelitian ini menggunakan skala dari Priaji, (2021) dengan reliabilitas 0,840. Disusun dari aspek stres kerja menurut Robbins (2008) yang mencakup tiga aspek, yakni aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek kerja. Pemberian skor berdasarkan pernyataan *favorabel* dan *unfavorabel*, skala ini terdapat empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 2. Blueprint Skala Stres Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	Aspek Fisiologis	1,5,9,17,19	2,7,11,15,18	10
2	Aspek Psikologis	13,14,16	4,12,20	6
3	Aspek Perilaku	3,8,22	6,10,21,23,24	8
	Jumlah	11	13	24

Penilaian yang diberikan untuk pertanyaan *favorabel* penilaian yang diberikan yaitu sangat sesuai (SS) memperoleh skor 4, sesuai (S) memperoleh skor 3, tidak sesuai (TS) memperoleh skor 2, dan sangat tidak sesuai (STS) memperoleh skor 1. Sedangkan pernyataan *unfavorabel* diberi penilaian, sangat sesuai (SS) memperoleh skor 1, sesuai (S) memperoleh skor 2, tidak sesuai (TS) memperoleh skor 3, dan sangat tidak sesuai (STS) memperoleh skor 4. Tinggi rendahnya stres kerja ditentukan oleh skor total skala stres kerja yang diperoleh subjek. Semakin tinggi skor total maka semakin tinggi stres kerja pada subjek dan sebaliknya.

E. Uji Validitas, Daya Beda Aitem, dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan guna menunjukkan keabsahan dari instrumen yang akan dipakai pada penelitian. Arikunto (2006) menjelaskan bahwa ukuran validitas dan keaslian suatu instrumen disebut validitas. Validitas

menunjukkan penerapan dan keakuratan alat pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel, apabila suatu alat ukur benar-benar sesuai dan memberikan tanggapan menyeluruh mengenai variabel yang akan diperiksa, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan valid. Menurut koefisien validitas, validitas juga menunjukkan seberapa cocok suatu pernyataan dengan apa yang dikatakan. (Fadilah, 2022)

Penelitian ini menggunakan validitas isi berarti menilai relevansi setiap pertanyaan dengan tujuannya serta mengevaluasi apakah isi kuesioner secara keseluruhan mencakup topik informasi yang dicari. Karena angka yang diberikan kepada responden kuesioner bukan skor tetapi hanya angka nominal atau kategorikal, sehingga tidak ada koefisien reliabilitas yang diperlukan untuk menunjukkan konsistensi hasil ukurnya. Atribut yang diukur melalui analisis oleh *expert judgment*, *expert judgment* penelitian ini yakni dosen pembimbing skripsi. (Azwar, 2017)

2. Uji Daya Beda

Azwar (2012) mendefinisikan daya diskriminasi aitem adalah kemampuan untuk membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki atribut yang diukur dan yang tidak. Apabila suatu alat tes mempunyai koefisien korelasi total aitem $\geq 0,3$. Namun, Azwar menyatakan bahwa penurunan batas kriteria dibawah 0,20 tidak disarankan dan hanya dapat menurunkannya sedikit dari 0,30 menjadi 0,25 jika jumlah aitem tidak mencukupi. Karena banyak hal yang gagal ketika ambang batas diatas itu, peneliti mengadopsi batas kriteria 0,20 sebagai standar untuk menilai apakah suatu aitem lolos. Perhitungan skor aitem akan menggunakan program komputer SPSS versi 25.0 for *windows release*. (Sihaloho, 2019)

3. Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu konsistensi atau stabilitas hasil pengukuran, reliabilitas tertuju pada kemampuan suatu alat ukur untuk memastikan sejauh mana temuan pengukuran dapat diandalkan atau untuk menghasilkan hasil yang pada dasarnya sama ketika pengukuran berulang dilakukan pada kelompok subjek yang sama merupakan penekanan utama dari reliabilitas.

Sejauh mana temuan proses pengukuran dapat dipercaya disebut sebagai reliabilitas. Artinya jika pengukuran berulang untuk kelompok yang sama menghasilkan hasil yang tidak berbeda, hingga dapat dipercaya temuan pengukuran tersebut Azwar, 2015 (Sihaloho, 2019)). Temuan pengukuran dapat dipercaya jika pengukuran berulang pada kelompok subjek tidak bervariasi, dan penyesuaian dapat dipercaya jika koefisien reliabilitas memiliki angka kisaran 0 hingga 1,00 ($<1,00$). Apabila nilainya antara 0 serta 1,00, atau jika > 0 tetapi $< 1,00$, temuan penelitian tersebut dianggap reliabel. (Azwar, 2017)

Penelitian menggunakan analisis reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages For Social Science*) versi 25.0. alat ukur dalam penelitian yakni skala *Work Life Balance* dan stres kerja dengan reliabilitas sebesar 0.850 untuk skala *Work Life Balance* dan 0.840 untuk skala stres kerja.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif yaitu menggunakan statistik. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik korelasi *Spearman*. Teknik analisis data pada penelitian ini dibantu dengan program SPSS (*Statistical Packages For Social Science*) versi 25.0.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Orientasi kancah dan pelaksanaan penelitian

1. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian dilaksanakan sebelum melakukan sebuah penelitian untuk menyiapkan hal-hal yang terkait dengan proses penelitian sehingga dapat berlangsung secara optimal. Tahap awal dalam penelitian ini adalah menentukan lokasi riset berdasarkan pada karakteristik populasi yang ditentukan. Penelitian ini dilakukan di PT. Lucky Textile Semarang- Demak, Jl. Sultan Trenggono No. 9, Kalikondang, Kecamatan Demak, Kabupaten Demak.

PT. Lucky Textile Semarang-Demak berdiri sejak April 2019 merupakan pabrik yang memproduksi berbagai produk garmen seperti jaket, celana panjang, celana pendek, singlet, kaos, dan lainnya. Proses produksi berlangsung secara terus-menerus untuk membuat berbagai jenis produk baik dari segi bentuk, desain, maupun ukuran dengan menggunakan tenaga kerja yang ditempatkan pada bagian masing-masing sesuai dengan keahlian yang dimiliki, serta pengerjaan yang didukung dengan beberapa mesin yang bersifat khusus untuk menghasilkan barang jadi yang bervariasi.

Setelah menentukan lokasi penelitian, peneliti melaksanakan studi pendahuluan melalui wawancara kepada 3 staff terkait dengan *Work Life Balance* kepada staff karyawan PT. Lucky Textile Semarang-Demak. Kemudian peneliti meminta data penelitian termasuk jumlah staff karyawan yang bekerja. Tahap selanjutnya yakni mencari teori serta riset terdahulu dengan tema yang sama dengan penelitian saat ini yang digunakan sebagai dasar serta pendukung penelitian.

Peneliti memilih PT. Lucky Textile Semarang-Demak sebagai lokasi penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan:

- a. Penelitian mengenai *Work Life Balance* pada staff karyawan belum pernah dilakukan ditempat tersebut.
- b. Kondisi PT. Lucky Textile Semarang-Demak sesuai dengan permasalahan pada penelitian.

- c. Karakteristik subjek yang hendak diteliti sesuai dengan syarat yang telah ditentukan pada penelitian ini.
- d. Ada izin dari pihak PT. Lucky Textile Semarang-Demak guna melaksanakan penelitian.

2. Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian memiliki tujuan yakni untuk meminimalisir kemungkinan timbulnya kesalahan terhadap proses penelitian. Berikut beberapa tahap yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian, yaitu:

a. Tahap perizinan

Sebelum melakukan penelitian, syarat yang harus dipenuhi adalah perizinan penelitian. Perizinan diawali dengan mengajukan surat permohonan izin penelitian dengan staff tata usaha Fakultas Psikologi UNISSULA yang ditujukan kepada HRD PT. Lucky Textile Semarang-Demak. Selanjutnya peneliti melakukan pengajuan surat izin penelitian yang telah diterbitkan Fakultas Psikologi UNISSULA dengan nomor surat 136/C.1/Psi-SA/I/2024 kepada HRD PT. Lucky Textile Semarang-Demak

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur adalah suatu alat yang diterapkan untuk pengumpulan data. Penyusunan alat dengan berlandaskan aspek-aspek sebagai penjabaran dari aspek sebuah variabel. Kaitannya dengan pelaksanaan penelitian, Adapun skala yang digunakan yakni skala *Work Life Balance* dan skala stres kerja.

Setiap skala terdiri dari dua aitem yaitu aitem *favorabel* dan aitem *unfavorabel*. Kedua skala tersebut memiliki alternatif jawaban yang sama dengan menggunakan empat pilihan jawaban dan skor masing-masing, untuk aitem *favorabel* yaitu sangat sesuai (SS) dengan skor 4, sesuai (S) skor 3, tidak sesuai (TS) skor 2, dan sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan pada aitem *unfavorabel* sangat sesuai (SS) skor 1, sesuai (S) skor 2, tidak sesuai (TS) skor 3, dan sangat tidak sesuai (STS) skor 4. Skala pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Skala Work Life Balance

Skala *Work Life Balance* yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang disusun oleh Kamila, (2023) berdasarkan teori Fisher et al., (2009) yang disesuaikan dengan aspek-aspek *Work Life Balance* yang telah modifikasi dari Purwati, (2016) yaitu waktu, emosi, sikap, dan tanggung jawab. Skala *Work Life Balance* dengan jumlah 25 aitem yang mencakup 12 aitem *favorabel* dan 13 aitem *unfavorabel*. Sebaran aitem pada skala work life balance bisa diketahui sebagai berikut:

Tabel 3. Sebaran Aitem Skala Work Life Balance

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	Waktu	1,2	3,7	4
2	Emosi	8,4,5,9	6,11,13	7
3	Sikap	10,14,18,20	12,15,19,22	8
4	Tanggung Jawab	16,25	17,21,23,24	6
	Jumlah	12	13	25

2. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang disusun oleh Priaji, (2021) yang disusun berdasarkan teori Robbins (2008) yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Skala stres kerja berjumlah 24 aitem yang mencakup 11 aitem *favorabel* dan 13 aitem *unfavorabel*. Sebaran aitem skala stres kerja bisa diketahui sebagai berikut:

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Stres Kerja

No	Aspek	Butir		Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	Aspek Fisiologis	1,5,9,17,19	2,7,11,15,18	10
2	Aspek Psikologis	13,14,16	4,12,20	6
3	Aspek Perilaku	3,8,22	6,10,21,23,24	8
	Jumlah	11	13	24

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai tanggal 07 Februari hingga 19 Februari 2024, prosedur penelitian dilakukan dengan mengikuti ketentuan dari

perusahaan PT. Lucky Textile Semarang-Demak. Sebelum melakukan penelitian, peneliti berkoordinasi dengan HRD dan salah satu staff PT. Lucky Textile Semarang-Demak, karena adanya keterbatasan akses tempat penyebaran skala penelitian maka peneliti dibantu oleh beberapa staff untuk membagikan skala penelitian.

Penelitian ini dilakukan secara daring atau online dan menggunakan *google form* untuk penyebaran skala melalui link <https://forms.gle/FyHMuV7hUK3y6bQA6> yang diberikan melalui grup *Whatsapp* masing-masing divisi. Peneliti dibantu oleh HRD dan beberapa staff untuk membagikan link form penelitian ke subjek penelitian. Staff mengisi skala penelitian berdasarkan panduan peneliti yang sudah dijelaskan di dalam form, penelitian ini menggunakan seluruh populasi staff PT. Lucky Textile Semarang-Demak. Setelah skala sudah terkumpul, peneliti melakukan pengecekan kembali untuk dilakukan skoring. Didapatkan data dari skala yang disebarkan melalui form, terkumpul 80 skala penelitian yang sudah didapatkan dari 80 yang sudah diberikan skala penelitian pada staff karyawan. Selanjutnya setelah semua skala terkumpul maka peneliti segera melakukan penskoran serta analisis data.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Analisis data dilakukan setelah data penelitian terkumpul, selanjutnya dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas untuk memverifikasi asumsi dasar teknik korelasi. Setelah itu, dilakukan uji hipotesis dan uji deskriptif untuk mendapatkan gambaran mengenai kelompok subjek yang diukur.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi yaitu langkah yang dilakukan setiap peneliti dalam suatu penelitian sebelum melakukan analisis data. Uji asumsi dilakukan dengan beberapa tahapan yang meliputi uji normalitas kemudian penerapan uji linieritas pada setiap variabel yang diuji. Pada penelitian ini peneliti melakukan uji asumsi menggunakan program SPSS versi 25.0 *for windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan mendapati apakah suatu data akan terdistribusi secara normal atau tidak. Normalitas data dapat diuji dengan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test Unstandardized Residual*. Data dinyatakan terdistribusi normal apabila signifikansi $>0,05$. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket.
<i>Work Life Balance</i>	76.47	10.696	0,096	0,067	$>0,05$	Normal
Stres Kerja	49.14	9.879	0,096	0,067	$>0,05$	Normal

Berdasarkan data diatas, maka diketahui variabel *Work Life Balance* dan stres kerja terdistribusi secara normal. Adapun peneliti tidak menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z* karena kedua variabel tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji linieritas

Uji linieritas adalah suatu proses penelitian yang diaplikasikan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel dan apakah hasilnya menunjukkan adanya signifikansi atau tidak signifikansi antar variabel yang sedang diteliti menggunakan uji F_{linear} dengan bantuan program *SPSS 25.0 for windows*.

Berdasarkan uji linieritas dari variabel stres kerja dan *Work Life Balance* diperoleh F_{linear} sebesar 282,135 dengan taraf signifikansi (sig) sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hasil uji linieritas memperlihatkan bahwa stres kerja dan *Work Life Balance* berkorelasi secara linier.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji korelasi *Spearman* yang merupakan salah satu uji koefisien korelasi dalam statistik non

parametrik. Hal ini bertujuan untuk menguji hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y). sebanding dari hasil uji korelasi tersebut yang digunakan untuk membuktikan hubungan antara variabel stres kerja dan *Work Life Balance* pada staff karyawan PT. Lucky Textile Semarang-Demak dan data yang dikorelasikan terdistribusi secara normal. Berdasarkan uji korelasi *spearman*, terdapat hasil koefisien korelasi sebesar $r_s = -0,886$ taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hasil uji menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan *Work Life Balance*. Jadi semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah *Work Life Balance*, sebaliknya semakin tinggi *Work Life Balance* maka semakin rendah stres kerja.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi suatu data penelitian berguna untuk mengungkapkan gambaran skor terhadap subjek suatu pengukuran dan juga digunakan sebagai penjelasan terkait keadaan subjek akan atribut yang diteliti. Kategori subjek menggunakan model distribusi normal. Hal ini berkaitan dengan pembagian atau pengelompokkan subjek berdasarkan kelompok-kelompok yang bertingkat terhadap setiap variabel yang diungkap. Berikut norma kategorisasi yang digunakan:

Tabel 6. Norma Kategorisasi Skor

Rentang	Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma < x$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma < x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma < x \leq \mu - 0.5 \sigma$	Rendah
$x \leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan: μ = Mean hipotetik; σ = Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skor *Work Life Balance*

Skala *Work Life Balance* terdiri dari 25 aitem dengan rentang skor 1 sampai 4. Skor minimum yang didapatkan subjek yakni 25 dari (25×1) dan skor tertinggi adalah 100 dari (25×4) , untuk rentang skor skala yang didapat 75 dari $(100 - 25)$, dengan nilai standar deviasi yang dihitung dengan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 5 $(100-25: 5) = 15$ dan hasil mean hipotetik 62,5 dari $([100 + 25]: 2)$.

Deskripsi skor skala *Work Life Balance* diperoleh skor minimum empirik 48, skor maksimum 98, *mean* empirik 76,47 dan nilai standar deviasi empirik 10,696.

Tabel 7. Deskripsi Skor Pada Skala *Work Life Balance*

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	48	25
Skor Maksimum	98	100
Mean (M)	76,47	62,5
Standar Deviasi	10,696	15

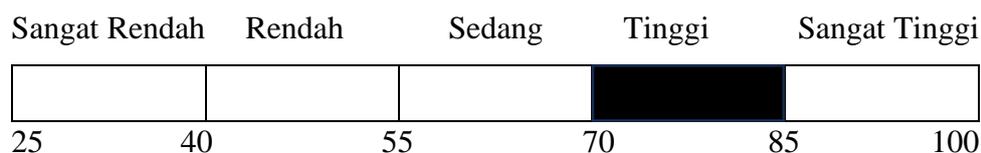
Berdasarkan pada *mean* 31 empirik yang terdapat pada kotak norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas. Dapat diketahui rentang skor berada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 76,47. Adapun deskripsi data variabel *Work Life Balance* secara keseluruhan dengan mengacu pada norma kategorisasi adalah:

Tabel 8. Norma Kategorisasi Skala *Work Life Balance*

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$85 < X$	Sangat Tinggi	21	26,25%
$70 < X \leq 85$	Tinggi	30	37,5%
$55 < X \leq 70$	Sedang	28	35%
$40 < X \leq 55$	Rendah	1	1,25%
$X \leq 40$	Sangat Rendah	0	0%
Total		80	100%

Dapat disimpulkan bahwa kategori sangat tinggi memiliki jumlah 21 karyawan (26,25%), kategori tinggi memiliki 30 karyawan (37,5%), kategori sedang memiliki jumlah 28 karyawan (35%), kategori rendah

memiliki jumlah 1 karyawan (1,25%), dan kategori sangat rendah tidak ada karyawan yang termasuk ke dalamnya. Artinya, sebagian besar karyawan dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata skor kecenderungan *Work Life Balance* sangat tinggi. Hal tersebut terperinci dalam gambar norma *Work Life Balance* sebagai berikut:



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Work Life Balance

2. Deskripsi Data Skor Stres Kerja

Skala stres kerja terdiri dari 24 aitem dengan rentang skor 1 sampai 4. Skor minimum yang didapatkan subjek adalah 24 dari (24×1) dan skor tertinggi adalah 96 dari (24×4), untuk rentang skor skala yang didapat 72 dari ($96 - 24$), dengan nilai standar deviasi yang dihitung dengan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 5 ($(96-24): 5$) = 14,4 dan hasil *mean* hipotetik 60 dari ($(96 + 24): 2$).

Deskripsi skor stres kerja diperoleh skor minimum empirik 31, skor maksimum 72, *mean* empirik 49,14 dan nilai standar deviasi empirik 9,879.

Tabel 9. Deskripsi Skor Pada Skala Stres Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	31	24
Skor Maksimum	72	96
Mean (M)	49,14	60
Standar Deviasi	9,879	14,4

Berdasarkan pada *mean* empirik yang terdapat pada kotak norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas. Dapat diketahui rentang skor (*mean*) berada dalam kategori rendah yaitu sebesar 49,14. Adapun

deskripsi data variabel stres kerja secara keseluruhan dengan mengacu pada norma kategorisasi adalah:

Tabel 10. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$81,6 < X$	Sangat Tinggi	0	0%
$67,2 < X \leq 81,6$	Tinggi	3	3,75%
$52,8 < X \leq 67,2$	Sedang	35	43,75%
$38,4 < X \leq 52,8$	Rendah	27	33,75%
$X \leq 38,4$	Sangat Rendah	15	18,75%
Total		80	100%

Dapat disimpulkan bahwa pada variabel stres kerja memperoleh 0 karyawan (0%) yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, kategori tinggi memiliki 3 karyawan (3,75%), kategori sedang memiliki jumlah 35 karyawan (43,75%), kategori rendah memiliki jumlah 27 karyawan (33,75%), dan kategori sangat rendah memiliki jumlah 15 karyawan (18,75%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki nilai rata-rata skor kesepian pada kategori sedang. Hasil terperinci pada gambar norma kesepian yakni:



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja

E. Pembahasan

Karyawan semata-mata bekerja untuk mencari penghasilan, karir, pengetahuan, dan pengalaman berharga menjadi keuntungan tambahan. Terkadang karyawan mengerjakan sesuatu diluar *jobdesk* mereka, karyawan bisa lupa jam kerja. Akibatnya, waktu yang dipergunakan untuk pulang namun kenyataannya masih mengerjakan hal yang diluar *jobdesk* sehingga mengurangi waktu untuk keluarga dan kehidupan sosial dilingkungan tempat tinggal, kondisi seperti ini disebut *Work Life Balance* istilah ini mungkin sudah tidak

asing lagi dalam dunia kerja. Seorang karyawan yang memiliki *Work Life Balance* yang baik yakni karyawan yang dapat mengatur waktu dengan baik dan dapat menyelaraskan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta komitmen lain (Lumunon et al., 2019). Selain itu, lingkungan luar perusahaan seperti rumah dan pertemanan dapat membuat karyawan merasa lebih puas, lebih bahagia, dan lebih kreatif, hal tersebut juga berlaku dilingkungan kantor. Namun, perusahaan sering mengabaikan hal ini dengan memberikan pekerjaan yang cukup banyak pada karyawan. Hal ini akan mengakibatkan karyawan menghadapi tekanan, tekanan yang melampaui batas wajar akan berakibat stres kerja pada karyawan.

Stres kerja adalah selaku respon dari keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikis. Schult&Schult (Leeming, 2023) stres kerja merupakan kondisi psikologis dimana individu merasa terganggu saat melakukan tugas yang harus mereka selesaikan. Hal ini dapat mengancam kesejahteraan dan eksistensi individu. Seseorang yang mengalami stres kerja digambarkan sebagai perasaan emosi yang tidak stabil, kecemasan, kegelisahan, tekanan darah tinggi, masalah pencernaan, lebih suka menyendiri, dan sulit tidur.

Tujuan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan *Work Life Balance* pada karyawan staff PT. Lucky Textile Semarang-Demak. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan perolehan koefisien sebesar $r_s = -0,886$ dan taraf signifikansi $0,000$ ($p < 0,01$) menggunakan korelasi *Spearman*. Hal ini dikarenakan data yang dihasilkan berdistribusi normal sehingga menggunakan analisis statistik data non parametrik berupa korelasi *Spearman*. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan negatif signifikan antara stres kerja dengan *Work Life Balance* pada staff karyawan PT. Lucky Textile Semarang-Demak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa 30 staff (37,5%) yang memiliki *Work Life balance* dalam kategori tinggi. Ada beberapa hal yang menyebabkan *Work Life Balance* pada karyawan dalam kategori tinggi, salah satunya karena karyawan kurang mampu memanagemen waktu dengan baik,

Work Life Balance tidak berarti membagi waktu secara persis setengah antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi tetapi lebih tentang memastikan bahwa kebutuhan dan keinginan yang penting dalam kedua bidang tersebut terpenuhi dengan seimbang.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Urba & Soetjningsih (2022), bahwa didapatkan hasil analisis data dengan koefisien korelasi $r = -0.606$ dengan signifikansi 0.000 ($p < 0,05$) ber kriteria responden 38 karyawan BULOG, yang didapatkan dalam penelitian ini mengartikan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *Work Life Balance* dan stres kerja. *Work Life Balance* memiliki sumbangan efektif sebesar 65.79% terhadap stres kerja.

Penelitian yang lain dari Aeorora & Marpaung (2020), menunjukkan bagaimana stres kerja mempengaruhi kemampuan karyawan untuk menjalani hidup bahagia. Karyawan yang menghadapi tekanan dari pekerjaan dan mengalami stres di tempat kerja merasa sulit untuk fokus ada elemen lain dalam hidupnya, atau untuk mencapai *Work Life Balance*. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan *Work Life Balance* pada 89 karyawan PT. Jaya Agung Sukses Abadi Medan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar $r = -0,737$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Oleh karena itu, stres kerja tinggi mengakibatkan penurunan *Work Life Balance*, sebaliknya stres kerja yang rendah membuat *Work Life Balance* meningkat.

Penelitian sebelumnya dari Almaida & Purnomo (2021) menemukan bahwa diantara mahasiswa yang bekerja sambil berkuliah di program studi sarjana Akuntansi dan sarjana Manajemen angkatan 2018 pada Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia Jakarta terdapat korelasi negatif antara stres kerja dengan *Work Life Balance*. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin. Hasil analisis koefisien korelasi $r = -0,181$ dan $p = 0,030$ ($p < 0,05$), artinya semakin banyak stres kerja yang dialami mahasiswa yang berstatus karyawan akibat tuntutan kerja yang berlebihan maka semakin rendah dampaknya terhadap *Work Life Balance*.

Deskripsi skor skala stres kerja pada penelitian ini mempunyai skor kategori yang rendah. Didapatkan hasil *mean* empirik sebesar 49,19 dan *mean* hipotetik sebesar 60. Dengan demikian, jelas bahwa tekanan yang dirasakan karyawan dari banyak tugas yang tidak mampu diselesaikan dan tuntutan lingkungan berkontribusi terhadap stres kerja yang dialami, namun tekanan maupun tuntutan yang didapatkan tidak mencapai tingkat secara ekstrim

Deskripsi skor skala Work Life Balance masuk dalam kategori tinggi, didapatkan hasil *mean* empirik sebesar 76,47 dan *mean* hipotetik 62,5. Dengan demikian, terlihat jelas bahwa *Work Life Balance* yang didapatkan karyawan karena perusahaan yang kurang mendorong kolaborasi, komunikasi yang kurang terbuka, dan berkurangnya waktu pribadi pada karyawan akan mempengaruhi *Work Life Balance*. Apabila karyawan merasa kurang didukung dan bekerja dalam lingkungan negatif cenderung memiliki *Work Life Balance* yang tinggi.

F. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat kelemahan atau kekurangan dalam proses pelaksanaan, yaitu:

1. Subjek dalam penelitian hanya 80 staff, hal ini dikarenakan subjek penelitian ditentukan oleh perusahaan
2. Hasil penelitian disamaratakan dan tidak dibedakan sesuai gender oleh peneliti
3. Skala alat ukur penelitian ini, yaitu *Work Life Balance* dengan Stres Kerja tidak diuji coba oleh peneliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan *Work Life Balance* pada karyawan PT. Lucky Textile Semarang-Demak. Semakin tinggi *Work Life Balance* maka semakin rendah stres kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Lucky Textile Semarang-Demak memiliki *Work Life Balance* yang tinggi dan stres kerja yang rendah.

B. Saran

Mengacu pada pelaksanaan penelitian, berikut beberapa saran yang didapatkan:

1. Bagi Karyawan

Karyawan yang telah menjadi subjek penelitian ini agar bisa mempertahankan stres kerja yang rendah, dengan cara:

- a. Mulai memprioritaskan pekerjaan mana yang harus dikerjakan untuk menghindari penumpukan yang mengakibatkan hasil yang tidak maksimal.
- b. Tetap bekerja sesuai dengan *jobdesk* karena bekerja melebihi/tidak sesuai dengan *jobdesk* dapat mengganggu keoptimalan dalam bekerja.
- c. Selalu mengutamakan kesehatan meskipun banyak pekerjaan yang harus dikerjakan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dengan permasalahan yang relatif sama diharapkan untuk menambahkan variabel lain. Disisi lain, diharapkan melaksanakan penelitian tentang *Work Life Balance* dengan mengambil cakupan penelitian lebih generalis serta memperbanyak total subjek dan

menguji perbedaan antara laki-laki serta perempuan terkait stres kerja dan *Work Life Balance* sehingga untuk selanjutnya menjadi pembeda atas penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19–32.
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 8(1), 63–82. <https://doi.org/10.18860/psi.v0i1.1546>
- Anugrah, P., & Priyambodo, A. (2021). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wfh. *Buku Abstrak Seminar Nasional*, 19(April), 340–349.
- 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>
- Azwar, S. (2015). *Realibilitas dan Validitas*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi II)*. Pustaka Belajar.
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1). <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingallhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Delecta, P. (2011). Review Article Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Fadilah, D. (2022). *Hubungan Work Life Balance Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi*. [http://repository.uin-suska.ac.id/63271/%0Ahttp://repository.uin-suska.ac.id/63271/2/SKRIPSI DINI NUR FADILAH.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/63271/%0Ahttp://repository.uin-suska.ac.id/63271/2/SKRIPSI%20DINI%20NUR%20FADILAH.pdf)
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

- Ganapathi, I. M. D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *E-Proceeding of Management*, 3(1), 506–511.
- Gusti Yuli Asih, H. W., & Rusmalia Dewi, 2018. (2008). *Stres kerja*. <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-STRESS-KERJA.pdf>
- 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>
- Jobstreet tim konten. (2022). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. Jobstreet. <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Kamila, A. (2023). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Komitmen Karir Terhadap Work Life Balance Divisi Penjualan PT. Sukun Wartono Indonesia Kudus. *Skripsi (Tidak Terpublikasi)*.
- Kartinah, K., Saifulah, A. M., Anisah, T. N., Nurwiyanta, N., & Sunyoto, D. (2023). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(1), 513–523. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4400>
- Leeming, D. A. (2023). Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, 2, 89–90. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195121537.003.0049>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>
- Marchelia, V. (2014). Stress kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3(2), 1–46.
- McDonald, B. (2005). Organisational Work-life Culture: Five Dimensions Proposed. *Copyright 2005 Emerald*, 20, 37–55.
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas s Indonesian*

Psychological Journal, 13(2), 84.
<https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>

Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>

Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234>

Poluan, A. R. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. (n.d.).

Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427–437. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2015-0188>

Priaji, K. (2021). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Pt. Bandha Ghara Reksa Divre Semarang*.
<http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/23270>

Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–18.

Reger, R. W., Barney, B., Yen, S., Satches, M., Wiwi, M., Young, A. I., Delaney, M. A., & Griffin, B. A. (2017). Near-zero power accelerometer wakeup system. *Proceedings of IEEE Sensors, 2017-Decem*, 1–3.
<https://doi.org/10.1109/ICSENS.2017.8234277>

Rife, A. A., Ph, D., Hamilton, B. A., Hall, R. J., & Ph, D. (2015). Abstracts from the Fourth Chinese Congress on Gerontology and Health Industry. *Journal of the American Geriatrics Society*, 63, S323–S410.
<https://doi.org/10.1111/jgs.13704>

Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>

Sandra, R. (2015). Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2002), 80–85.

Sihaloho, R. P. (2019). Hubungan Antara Self Awareness Dengan Deindividuasi Pada Mahasiswa Pelaku Hate Speech. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 5(2), 114. <https://doi.org/10.58258/jime.v5i2.795>

Sutedjo, A. S., & Mangkunegaran, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>

Tigowati. (2022). Dukungan Keluarga dan Work Life Balance saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 13(1), 103–107.

Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>

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), 694–700. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>

Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>

