

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor 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.

Di tempat kerja, para karyawan mengerjakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan pada mereka. Namun diluar pekerjaan karyawan mempunyai tanggung jawab lain diluar pekerjaan mereka yang harus dipenuhi. Beban tugas dan peran yang dirasakan karyawan laki-laki dan perempuan sering sekali membuat kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyamanan antara karyawan laki-laki dan perempuan. Yang dimana hal ini menyangkut perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam penggunaan waktu di rumah, perbedaan tingkat pendidikan dan

keterampilan, pembatasan sosial-budaya, dan pekerjaan yang semuanya mengarah pada ketimpangan gender dalam partisipasi pekerjaan yang layak.

Pada era sebelumnya, peran perempuan hanya sebatas mengurus pekerjaan rumah tangga dan juga mengurus anak, namun seiring dengan perubahan zaman, saat ini perempuan telah banyak yang berpendidikan tinggi, dan akhirnya banyak juga perempuan yang memilih untuk bekerja kantor. Hal ini juga didukung berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), sebanyak 50,70 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan pada tahun 2020. Jumlah tersebut meningkat 2,63% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang sebanyak 49,40 juta orang.

Peran perempuan sebagai pekerja telah memberikan kontribusi yang nyata dalam perkembangan ekonomi dan sosial. Kondisi ekonomi dan tuntutan sosial mendorong perempuan untuk bisa bersaing dalam dunia kerja. Peluang perempuan untuk mendapatkan pengetahuan dan pendidikan tinggi, membuat perempuan mampu memiliki keterampilan dalam dunia kerja. Pendidikan tidak hanya memberdayakan mereka tetapi juga telah memberi perempuan untuk memiliki karier yang kuat. Dengan berkembangnya pengetahuan menjadi keterampilan yang diperlukan di era saat ini para pekerja perempuan memiliki peluang yang sama untuk hadir dalam dunia kerja setara dengan laki-laki. Akan tetapi bagi para perempuan hal ini memang menjadi sebuah tantangan karena mereka harus melakukan banyak tugas di rumah dan juga kantor.

Tekanan kerja yang terus meningkat berdampak pada pekerjaan perempuan, dimana perempuan meninggalkan lebih sedikit waktu untuk diri mereka sendiri. Di era pengetahuan ini, meningkatnya tanggung jawab dan berkembangnya teknologi seperti ponsel canggih, dan teknologi yang berhubungan dengan pekerjaan membuat kehidupan kerja yang terintegrasi dengan kehidupan pribadi juga menciptakan tekanan pada kehidupan pribadi dan profesional. Hal ini dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik, emosional dan sosial seseorang. Dengan demikian, mencapai keseimbangan kehidupan kerja adalah kebutuhan bagi perempuan bekerja untuk memiliki kualitas hidup yang baik (Raya & Delina, 2013).

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Yang menyebabkan perempuan harus bisa mengatur waktunya sehingga dapat melakukan perannya dengan baik. Dalam hal ini perempuan yang mempunyai peran ganda yang pastinya memiliki kendala dalam menjalankan pekerjaannya. Salah satu kendala yang dirasakan perempuan yang bekerja diluar rumah adalah pekerjaan sebagai ibu rumah tangga akan terbengkalai dan kurangnya pengasuhan kepada anak-anaknya. Walaupun perempuan diperbolehkan bekerja, akan tetapi perempuan harus bisa mengatur waktu untuk bekerja diluar rumah dan juga sebagai ibu rumah tangga yang baik, sehingga pemenuhan peran tetap seimbang. Menurut Hudson (2005) *work life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam hidup seseorang. Dimana *work life balance* memiliki tujuan untuk membantu

karyawan merasa seimbang dalam membagi waktu untuk menjalani kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Menurut Singh dan Khanna (2011) *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwati (2016) terlihat bahwa pekerja yang menunjukkan *work life balance* yang rendah, dikarenakan terkadang mereka masih memilih membawa pekerjaan pulang dan dikerjakan dirumah walaupun mereka menyadari waktu dengan keluarga akan terganggu. Frame dan Hartog (2003) *work life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan survei yang telah dibagikan peneliti kepada 79 perempuan yang bekerja di kota Medan, peneliti menemukan bahwa fenomena *work life balance* yang terjadi di kota Medan tergolong rendah. Hal ini dibuktikan dengan survei yang telah dibuat peneliti berdasarkan aspek *work life balance* seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan yakni, 50,6% perempuan bekerja tidak bisa memberikan waktu untuk keluarga saat sedang sibuk bekerja, 54,4% perempuan bekerja tidak mampu menyempatkan diri untuk melakukan hobinya ditengah kesibukannya dalam bekerja, 59,5% perempuan bekerja tidak dapat menyisihkan waktunya untuk berkumpul dengan teman-temannya, 77,2% perempuan bekerja malas untuk mengerjakan apapun ketika

suasana hatinya kurang baik dan 75,9% perempuan bekerja lebih sedikit menghabiskan waktu dengan keluarga akibat tuntutan dalam pekerjaan. Dari hasil survei tersebut dapat dilihat bahwa perempuan bekerja di kota Medan cenderung mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran antara pekerjaan, pribadi maupun keluarga.

Sejalan dengan Fisher, Bulger, & Smith (2009) menjelaskan bahwa ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) para karyawan. Fisher (2001) mendefinisikan *work life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Tidak dapat dipungkiri untuk mewujudkan keseimbangan tersebut tidaklah mudah, ada beberapa hal yang bisa mengganggu keseimbangan ini, salah satunya adalah stres kerja, sejalan dengan pendapat dari Schabracq (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* seseorang salah satunya ialah karakteristik pekerjaan. Hal ini didukung juga oleh hasil survei di Indonesia yang mengungkapkan bahwa 84% perempuan yang bekerja merasa lebih stres dibandingkan 76% pria yang bekerja (Kompas, 2019).

Stres merupakan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuan, jika dibiarkan tanpa ada solusi akan berdampak pada kesehatan. Stres tidak timbul begitu saja melainkan terdapat sebab-sebab stres yang umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang memengaruhi kejiwaan seseorang, interpretasi yang merupakan suatu evaluasi mental atas suatu peristiwa dalam arti bagaimana hal tersebut mengancam

aspek pribadi seseorang, dan konsekuensi negatif ditandai dengan munculnya penderitaan jasmani dan mental atau emosional seseorang (Robbins dan Judge, 2017). Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun luar pekerjaan karyawan yang mengalami stres akan menghadapi gejala negatif yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan. Sebetulnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak beban kerja disatuan unit organisasi semakin bertambah. Biasanya para perempuan bekerja yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja Akbar (2017).

Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri perempuan tersebut, misalnya perempuan itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan

terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan perempuan ketika bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada beberapa perempuan bekerja di kota Medan.

Wawancara peneliti terhadap perempuan yang bekerja berinisial (S) sebagai berikut:

“Menurut aku ya, setiap pekerjaan itu pastilah punya resiko. Mau itu yang menurut kita gampang juga kita gak tau yakan apa yang udah dilalui selama bekerja. Contohnya itu kayak aku lah. Kayaknya lembur itu udah jadi hal biasa sama aku. Kadang nih kalau hari libur juga masih ada di telfon untuk masalah pekerjaan. Apalagi kalau udah masuk akhir bulan mau gak mau harus lembur, karna kan disitu kita harus tutup buku dan juga menginput data gaji. Alhasil ya urusan pribadi atau keluarga disampingkan dulu lah. Trus juga kadang kalau biasa lembur gitu sampai kerumah hanya sebatas untuk tidur aja karna udah capek sekali jadinya pekerjaan rumah bisa tidak dikerjakan.”

(S, 04 April 2022)

Berikut juga hasil wawancara dengan narasumber yang berinisial (D) sebagai berikut:

“kalau kakak ya dek ngerasa kalo pekerjaan itu sudah numpuk suka sekali jadi selalu dipikirin. Apalagi ditempat kakak kerja itu kan masih menerapkan sistem WFH dengan WFO, di kantor itukan banyak sekali kejadian hal yang tak terduga dengan pekerjaan kita. Misalnya jika kakak kedatangan WFO itu biasanya dari atasan kakak selalu minta bantu kakak untuk menyelesaikan tugas teman yang WFH yang dimana jika butuh waktu yang cepat. Jadi karna mendulukan perintah atasan kakak jadi pekerjaan kakak terbengkalai atau jadi lama selesainya. Kalau udah kayak gitu kakak bawaannya capek sama malas kali jadinya. Dan pas sampai dirumah kadang langsung kakak tidurkan aja sangking capeknya.”

(D, 07 April 2022)

Berikut juga hasil wawancara dengan narasumber yang berinisial (B) sebagai berikut:

“Akukan kerja sistem shift, yang udah pasti tuntutan nya pasti banyak baik itu tuntutan fisik maupun tuntutan tugas itulah. Kalo shift malam itu memang enak nya atasannya lah gak terlalu ditekan kali kerja, tapi harus tetap target harus dapat. Kalo shift pagi inilah gak terlalu suka, atasannya kadang tak menentu. Trus juga kalo shift siang ini targetnya lebih besar dari shift malam, jadi juga kerja harus cepat. Trus juga pulang nya sampe jam 12 malam, kalo pulang suka takut kalo ada begal. Kadang juga karna sistem mood itu jadi ga stabil, juga suka pusing, pening kalau di tempat kerja. Kadang juga karna sistem shift ini sangat mengganggu waktu istirahat dan untuk menyesuaikan itu susah. Karna ini aku kalo nyampe rumah pengen langsung istirahat ajalah, trus juga waktu untuk keluarga juga gak menentu, dan juga untuk ke diri sendiri aja pun gak ada. Kalau pengen main sama temen juga pasti nunggu libur hari besar baru bisa, kalau tidak kayak gitu mana bisa.”

(B, 17 April 2022)

Hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap *work life balance*. Hal ini juga didukung dari Penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2014) kepada Pegawai Negeri Sipil tenaga dosen yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 45 orang di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami para wanita bekerja termasuk pada kategori yang sangat tinggi yaitu sebesar 88,4%. Hal tersebut terjadi akibat tingginya konflik dari tuntutan peran yang dimiliki para perempuan bekerja. Hasil penelitian terkait stres kerja berikutnya yaitu dilakukan oleh Laili (2015) tentang perbedaan tingkat stres kerja antara perempuan bekerja lajang dengan perempuan bekerja yang sudah berkeluarga, menunjukkan bahwa tingkat stres kerja perempuan bekerja yang sudah berkeluarga cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan bekerja yang masih lajang.

Adanya hubungan antara *work life balance* dengan stres kerja dikemukakan oleh Nurendra dan Saraswati (2016) pada karyawan bidang perhotelan berjumlah 119 orang di Yogyakarta menunjukkan bahwa *work life balance* dengan stres kerja berhubungan negatif, yaitu semakin tinggi *work life balance* maka semakin rendah pula stres kerja yang dirasakan. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky (2018) pada seluruh karyawan Dinas Sosial yang berjumlah 60 orang di Provinsi Jawa Timur Surabaya menunjukkan hasil bahwa semakin rendah *work life balance* seseorang maka akan semakin tinggi stres kerja yang dirasakan. Sehingga berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan peneliti sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh stres kerja terhadap *work life balance* pada perempuan bekerja di kota Medan.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *work life balance* pada perempuan bekerja di kota Medan?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *work life balance* pada perempuan bekerja di kota Medan.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan juga secara praktis.

a. MANFAAT TEORITIS

Manfaat teoritis yaitu untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai stres kerja dan *work life balance*. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi untuk dijadikan landasan dalam penelitian yang berhubungan dengan stres kerja dan *work life balance*.

b. MANFAAT PRAKTIS

1) Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan psikologi industri dan organisasi yang berkaitan antara stres kerja dengan *work life balance* pada perusahaan atau instansi, karyawan atau pegawai, dan di lingkungan pekerjaan.

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan kajian pemikiran tentang pengaruh stres kerja terhadap *work life balance* sebagai acuan bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *WORK LIFE BALANCE*

2.1.1 PENGERTIAN *WORK LIFE BALANCE*

Hudson (2005) mengatakan, *work life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam hidup seseorang. Dimana karyawan merasa seimbang dalam membagi waktu untuk menjalani kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu Valen (2017) juga menyatakan *work life balance* adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang di antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan. Jika tuntutan pekerjaan yang memaksa seseorang untuk fokus kepada pekerjaannya, maka tuntutan dari keluarga tidak akan terpenuhi secara maksimal. Ada orang yang lebih memprioritaskan keluarga dibanding pekerjaan. Begitu pula sebaliknya ada orang yang lebih mementingkan pekerjaan dari pada keluarganya

Menurut Beardwell & Thompson (2017) *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. Menurut Fisher (2009) mendefinisikan *work life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang di jalani. Menurut pendapat Frame (2003) *work life balance*

berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Jika tuntutan pekerjaan yang memaksa seseorang untuk fokus kepada pekerjaannya, maka tuntutan dari keluarga tidak akan terpenuhi secara maksimal. Yang dimana ada seseorang lebih mementingkan keluarga dibandingkan pekerjaan. Begitu juga sebaliknya, ada orang yang lebih mementingkan pekerjaan dari pada keluarga.

Moore (2007) juga menyimpulkan *work life balance* yang baik sebagai situasi di mana karyawan merasa bahwa mereka mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen di luar pekerjaan. Untuk mencapai *work life balance* masing-masing individu harus bekerja dengan lebih pintar, menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dalam waktu yang sedikit. Bagaimana *work life balance* dapat dicapai dan ditigkatkan merupakan masalah yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan telah menjadi perhatian besar bagi pemberi kerja, pekerja, pemerintah, peneliti akademik dan media populer (McPherson, 2007).

Maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

2.1.2 FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK LIFE BALANCE*

Schabracq (2003) mengungkapkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) seseorang, yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian

Berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer & Knight (dalam Novelia, 2013) terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work life balance*. Summer & Knight menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

2. Karakteristik Keluarga

Ini menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work life balance*.

3. Karakteristik Pekerjaan

Ini meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

4. Sikap

Sebuah evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak (Baron & Bryne, 2005). Sikap dari masing-

masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*.

2.1.3 ASPEK – ASPEK *WORK LIFE BALANCE*

Hudson (2005) menjabarkan beberapa aspek yang meliputi *work life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam

keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

2.1.4 DIMENSI *WORK LIFE BALANCE*

Menurut Fisher, dkk (2009) terdapat empat dimensi pembentuk *work life balance*, yaitu:

1. *Work Interference With Personal Life (WIPL)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference With Work (PLIW)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3. *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*

Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, ketrampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan ketrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.5 STRATEGI MEMBANGUN *WORK LIFE BALANCE*

Fisher (2006) mengemukakan bahwa terdapat lima strategi dalam membentuk *Work Life Balanced* antara lain:

a. Alternating

Merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang dengan menyusun kegiatan alternatif, seperti melakukan relaksasi di tengah-tengah pekerjaan yang padat.

b. Outsourcing

Merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang dapat mewakili beberapa pekerjaan yang bersifat sampingan atau menjadi prioritas kedua namun tidak lupa memegang pekerjaan wajibnya.

c. Bundling

Merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan aktivitas secara bersamaan, sebagai contoh menemani anak belajar sambil mengerjakan tugas-tugas kantor.

d. Tecflexing

Merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang memanfaatkan kecanggihan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga waktu yang digunakan bisa lebih fleksibel.

e. Simplifying

Merupakan strategi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengurangi beberapa pekerjaan yang kira-kira kurang diperlukan dan didasari oleh pada kebutuhan, nilai ekonomi, serta keuntungan yang akan diperoleh individu.

2.2 STRES KERJA

2.2.1 PENGERTIAN STRES KERJA

Robbins (2006) mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi akademik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Masalah Stres dalam organisasi menjadi gejala yang penting sejak mulai timbulnya tuntutan efisien dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Stres sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif (Sunyoto, 2018).

Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi, 2017). stres kerja yaitu sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan,

situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan tuntutan seseorang (Luthans, 2008).

Terjadinya stres kerja menurut Siagian (2007), dikarenakan ada 2 aspek, yaitu: Pertama, kelelahan emosional pegawai yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Banyak cara orang mengatasi kelelahan ini dengan melalui dirinya sendiri, bisa juga melibatkan orang lain, maupun mengurangi keterlibatannya terhadap persoalan-persoalan yang ada. Kedua, perasaan adanya ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tentunya mempengaruhi turunnya motivasi yang pada akhirnya mengakibatkan kualitas kerja pegawai menurun hingga mengalami kegagalan.

Menurut pendapat Robbins dan Judge (2013) stres adalah kondisi psikologi yang kurang menyenangkan berasal dari tekanan lingkungan. Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Setiap pegawai merasakan stres dalam pekerjaan, banyak pegawai mengeluh tentang pekerjaan, atasannya, dan bawahannya menyebabkan stres kerja. Menurut Handoko (2001) stres adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi cara pikir, emosi, kondisi seseorang, stres yang tidak diatasi akan menyebabkan seseorang akan susah beradaptasi dengan lingkungan.

Faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja, antara lain berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan

pekerjaan, dan faktor personal, berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri (Dwiyanti, 2001).

Siagian (2008) menyatakan bahwa pada dasarnya berbagai sumber stres kerja digolongkan menjadi dua bagian diantaranya :

1. Dari dalam pekerjaan yaitu berasal dari lingkungan fisik yang tidak menyenangkan, faktor tuntutan pekerjaan, faktor kelompok kerja yang tidak menyenangkan, dan faktor karir.
2. Dari luar pekerjaan yaitu kekhawatiran financial, kehidupan keluarga yang tidak harmonis, dan kehidupan sosial.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan stres kerja adalah suatu kondisi dimana individu mengalami tekanan berlebihan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, beban kerja ataupun kondisi yang berada diluar kendali individu, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, kondisi serta menghambat performan individu dalam bekerja.

2.2.2. FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA

Menurut Robbins dan Judge (2008) terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu:

a) Ketidakpastian Ekonomi

Seseorang yang mengalami keadaan perekonomian yang menurun akan menjadi semakin cemas terhadap kesejahteraan dirinya.

b) Ketidakpastian Politik

Keadaan politik yang tidak menentu akan mengakibatkan munculnya stres dalam diri seseorang.

c) Ketidakpastian Teknologi

Kemajuan teknologi dapat membantu kinerja karyawan, namun penggunaan teknologi yang kurang atau tidak optimal dapat menghambat keterampilan dan pengalaman karyawan.

2. Faktor Organisasi

Terdapat 3 faktor yang dapat menimbulkan stres kerja dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas mencakup desain pekerjaan karyawan seperti otonomi, keberagaman tugas, dan tingkat otomatisasi, kemudian kondisi kerja, dan tata letak fisik. Semakin banyak tugas seorang karyawan saling tergantung dengan tugas karyawan lainnya, semakin berpotensi menimbulkan stres kerja. Kondisi fisik seperti suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya dan tidak diinginkan juga dapat menimbulkan

kecemasan sehingga dapat menimbulkan stres. Tuntutan tugas dipengaruhi oleh beberapa variabel:

- a. Ketersediaan sistem informasi.
- b. Kelancaran pekerjaan.
- c. Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan.
- d. Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan.
- e. Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan.

2. Tuntutan Peran

Tuntutan peran adalah tuntutan yang diberikan kepada seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan harus memahami peran dan tugasnya di dalam sebuah perusahaan. Jika seorang karyawan tidak mengetahui apa yang menjadi peran dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan, karyawan tersebut akan mengalami kebingungan dan ketidakjelasan mengenai apa yang harus ia lakukan. Variabel tuntutan peran terdiri dari:

- a. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.
- b. Perbedaan tugas yang diberikan antara karyawan dengan jenjang tertentu.
- c. Keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Beban pekerjaan yang berat.

3. Tuntutan pribadi

Tuntutan pribadi adalah stres kerja yang berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lainnya dan terjalannya hubungan yang buruk antar karyawan

dapat menjadi salah satu penyebab stres terutama pada karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi. Variabel tuntutan pribadi terdiri dari:

- a. Hubungan dengan supervisor.
- b. Hubungan dengan karyawan lainnya.
- c. Hubungan dengan keluarga.
- d. Pengawasan yang dilakukan supervisor.
- e. Keahlian supervisor dalam mengawasi pekerjaan

4. Struktur Organisasi

Aturan kerja yang tidak jelas ataupun berlebihan serta tidak adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

5. Kepemimpinan Organisasi

Gaya kepemimpinan atasan yang kurang baik seperti gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

3. Faktor Individu

1. Hubungan antar anggota keluarga yang tidak harmonis

Seperti hubungan dengan suami atau istri maupun ketidakharmonisan hubungan dengan anak dapat menimbulkan stres kerja.

2. Ekonomi

Rendahnya tingkat perekonomian seseorang dan atau ketidakmampuan seseorang dalam mengelola keuangannya dapat menjadi penyebab terjadinya stres kerja.

3. Kepribadian

Stres juga dapat terjadi akibat dari bagaimana kepribadian seseorang menanggapi dan menerima perubahan ataupun tuntutan dari pekerjaannya.

2.2.3. ASPEK – ASPEK STRES KERJA

Robbins (2004) mengatakan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Aspek Fisiologis

Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan penyakit di dalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain.

b. Aspek Psikologis

Stres dapat mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri,

kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup.

c. Aspek Perilaku

Stres yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

2.3. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

LITERATURE REVIEW JURNAL

No.	Penulis jurnal	Judul penelitian	Gap/ Masalah	Topik/ fokus/ tujuan penelitian	Konsep/ theoretical framework	Variabel	Metode (teknik analisis, alat ukur yang digunakan, dll)	Setting/ konteks/ sample	Temuan	Keterbatasan & saran untuk penelitian selanjutnya
1	Namira Septianingsih Lihawa, William Agustinus Areros, Wehelmina Rumawas	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Work life Balanced</i> Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado	Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Stres kerja Dan <i>Work life Balanced</i> Terhadap Kinerja karyawan	Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau Yang tidak berkaitan	Variabel bebas: Stress kerja dan <i>Work life balance</i> Variabel terikat: Kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 59 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampel jenuh.	Sampel pada Penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling yaitu sample yang di ambil menggunakan kriteria tertentu disini digunakan kriteria yaitu karyawan tetap Hotel	Hasil analisis menunjukkan: Penelitian ini menukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>Work life Balanced</i> terhadap Kinerja. Artinya <i>Work life Balanced</i> yang Tinggi akan mengakibatkan tingginya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan hubungan antara <i>Work life Balanced</i> terhadap kinerja karyawan berpengaruh Positif	Saran untuk penelitian selanjutnya: Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk hasil dalam tabel penelitian untuk menerangkan penjelasan hasil yang di dapatkan dari data tersebut. Dan juga pada tabel dijelaskan juga sehingga pembaca dapat memahami hasil yang didapat.

			<p><i>Work life Balane</i> adalah bagaimana menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, yang memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dengan demikian dapat meningkatkan loyalitas</p>	<p>dengan keadaan normal yang Terjadi pada Orang yang Normal atau Tidak semua stres bersifat negatif (Sunyoto,2018).</p> <p>Delecta (2011) mengartikan <i>Work-Life Balance</i> sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeuarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.</p>			<p>TheLagoon Manado</p>	<p>dan signifikan terhadap karyawan The Lagoon Hotel Manado</p>
--	--	--	---	---	--	--	-------------------------	---

dan produktivitas karyawan. Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan Kinerja cenderung menurun. Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan yang terlampau sedikit dapat menyebabkan kebosanan frustrasi, dan produktivitas karyawan.

perasaan bahwa kita tidak

Kinerja karyawan adalah hasil Kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009)

			sedang menggunakan kemampuan kita secara penuh, Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2.	Destia Feninataya Bahar, Arif Partono Prasetio.	Pengaruh stress kerja terhadap <i>work life balance</i> pada karyawan Perum Bulog Jakarta Selatan	Cigna Indonesia (2018) melaporkan bahwa kekhawatiran tentang kesejahteraan adapada lima bidang utama, yaitu fisik, keluarga, sosial, keuangan, dan pekerjaan. Tingkat stres di Indonesia sebesar 75% dari jumlah responden nya dengan tingkat stres sebesar 61 poin.	untuk melihat bagaimana tingkat stres, tingkat <i>work life balance</i> dalam perusahaan, serta bagaimana pengaruh stres kerja terhadap <i>work life balance</i> .	Menurut Robbins & Judge (2018) dampak dari stres erbagi 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	Variabel bebas: Stres kerja Variabel terikat: <i>Work life balance</i>	Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana	Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah non-probability 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 <i>work-life balance</i> 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 <i>work life balance</i> sebesar 33.9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak	Saran dari pembaca menurut saya ialah hasil sampel yang di peroleh tidak dituliskan. Sarannya untuk berikutnya dituliskan agar pembaca dapat memahami. Jikalau tidak ditampilkan karena mengambil semua karyawan di instansi itu, maka juga menjelaskan berapa jumlah total keseluruhan dari subjek yang akan diteliti.
----	---	---	--	--	--	---	---	---	--	---

3.	Ika Wahyu Pratiwi	<i>WORK LIFE BALANCE D PADA WANITA KARIR YANG TELAH BERKELUARGA</i>	kehidupan perkembangan wanita yang bekerja dan berkeluarga pada usia dewasa, maka pada akhirnya mereka harus berhadapan dengan berbagai peran, seperti sebagai wanita karir, Ibu, dan isteri yang pada akhirnya wanita memiliki lebih dari satu peran dalam kehidupan	bertujuan untuk mengetahui <i>work life balanced</i> wanita karir yang telah berkeluarga .	Hutcheson (2012) dalam Yunita (2018) mengemukakan bahwa WorkLife Balanced (WLB) merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Fisher dan Asima & Nilawati (2016) mendefinisikan <i>Work Life Balanced</i>	Variabel bebas: <i>Work life balance</i>	menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi.	karakteristik subjek penelitian ini adalah dua orang wanita karir, yaitu subjek E dan W. Subjek E berusia kurang lebih 30 tahun yang berprofesi sebagai sekretaris pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) kurang lebih 5 tahun dan saat ini selain menjadi Ibu dari dua anak yang memasuki usia Sekolah Dasar, subjek E adalah mahasiswa jurusan	Maka dapat disimpulkan bahwa subjek E dan subjek W telah memiliki <i>WorkLife Balanced</i> yang baik dimana subjek E dan W telah mampu menyeimbangkan diri pada berbagai peran yang dijalannya hingga saat ini. Keberhasilan subjek E dan W dalam mencapai <i>WorkLife Balanced</i> terlihat dari pemenuhan aspek <i>time balance, involvement balance, dan satisfaction balance</i> .	Saran untuk penelitian selanjutnya: Saran dari pembaca menurut saya ialah hasil sampel yang di peroleh tidak dituliskan. Sarannya untuk penelitian berikutnya dituliskan agar pembaca dapat memahami. Dan juga cara pengerjaan hasilnya tidak di cantumkan sehingga membuat pembaca tidak mengetahui dengan jelas hasil dari penelitian tersebut.
----	-------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	---

nya, yang disebut dengan peran ganda. Wanita diminta untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya serta berkontribusi terhadap keberlangsungan perusahaan, di sisi lain mereka juga harus melaksanakan tugas sebagai ibu rumah tangga. Peran ganda sebagai

sebagai stressor yang terkait dengan pekerjaan yang meliputi empat isu, yaitu waktu, energi, pencapaian

psikologi di salah satu Universitas Swasta di Jakarta, sedangkan subjek W merupakan wanita karir yang berusia kurang lebih 45 tahun dan berprofesi sebagai pialang.

			wanita karir dan juga Ibu rumah tangga, pada akhirnya sering membawa							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4	Delina. G dan Dr. Raya Prabhakara.	<i>A study on Work-Life Balance in Working Woman</i>	Wanita abad awal sebagian besar terbatas pada dapur mereka dan mereka yang bekerja bekerja di pabrik, pertanian atau toko. Ini dikarenakan oleh rendahnya Pendidikan, yang menyebabkan kurangnya kemampuan keterampilan yang saat ini dibutuhkan.	Mengevaluasi keseimbangan kehidupan kerja perempuan bekerja untuk memiliki kualitas hidup yang baik	yang tinggi dengan jam kerja yang panjang telah menjadi norma. Pentingnya membantu karyawan mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan rumah mereka telah ditekankan. Perubahan demografis seperti terlihat pada peningkatan jumlah wanita di tempat kerja dan keluarga karir ganda telah menghasilkan	Variabel bebas: <i>Work Life Balance</i>	Teknik analisis data: menggunakan SPSS (aslanya Statistical Package for the Social Sciences) versi 16 untuk Windows. Data juga ditabulasi dengan tabel frekuensi dan persentase menggunakan MS-Excel. Alat ukur: Alat utama adalah daftar periksa (Daniels dan McCarraher, 2000) dalam manual tentang keseimbangan kehidupan kerja The Industrial Society (sekarang Work Foundation). Ini terdiri dari	Sampel: Penelitian dilakukan pada wanita pekerja yang sudah menikah di Pondicherry. Sampel dari 180 wanita pekerja yang sudah menikah dipilih dengan menggunakan convenience sampling. Mereka berasal dari bidang Akademik, IT dan Kesehatan. 60 wanita dari masing-masing sektor dipilih untuk penelitian ini. Karena penelitian ini hanya berfokus pada wanita pekerja yang sudah menikah, maka 180 responden telah menikah.	Hasil analisis menunjukkan: bahwa mayoritas responden tidak berhasil mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Hal ini menunjukkan beratnya masalah keseimbangan kehidupan kerja di antara wanita pekerja yang menikah. Sejumlah besar responden ditemukan merasa bahwa tantangan terbesar menjadi wanita pekerja adalah keseimbangan kehidupan kerja. Ini menyiratkan bahwa wanita pekerja benar-benar menghadapi masa sulit dalam	Keterbatasan/Saran penelitian selanjutnya: Dalam penelitian ini menentukan sampel yang terdapat 180 responden. Nah di dalam penelitian ini tidak di jelaskan berapa populasi dalam penelitian ini. Sehingga bagaimana peneliti menentukan hasil sampel tersebut. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggeneralisasi populasi yang akan digunakan untuk dijadikan sampel
---	------------------------------------	--	--	---	---	--	---	---	--	--

Yang dimana ini menjadi tantangan berat bagi perempuan karena mereka harus melakukan banyak tugas di rumah dan kantor juga. Ketika wanita bekerja menikah, mereka memiliki tanggung jawab tambahan dan ketika mereka menjadi ibu, mereka harus mengelola perawatan utama

n angkatan kerja yang semakin beragam dan kebutuhan karyawan yang lebih besar untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan non-kerja mereka (Bharat, 2003; Komarraju, 1997; Rajadhyaksha & Bhatnagar, 2000; Ramu, 1989; Sekharan, 1992).

sepuluh pernyataan tentang keseimbangan kehidupan kerja di mana pilihan jawaban adalah 'setuju', 'kadang-kadang' atau 'tidak setuju'

upaya mereka untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional. Banyak responden setuju bahwa ada hubungan yang kuat antara work-life balance dan kualitas hidup dan banyak dari mereka merasa bahwa work-life balance yang baik dapat menjamin kualitas hidup yang lebih baik. Sebagian besar responden merasa tidak puas dengan kualitas hidupnya yang menunjukkan bahwa wanita bekerja yang sudah menikah tidak puas dengan cara hidupnya.

		<p>anak-anak dan keluarga besar dan dengan demikian, di bawah tekanan yang lebih besar untuk melanjutkan jalur karir.</p>						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

		<p>Upaya perempuan pekerja untuk mengintegrasikan, mengatur dan menyeimbangkan berbagai masalah dan aktivitas dalam peran mereka</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

		yang berbeda secara bersamaan menempatkan mereka di bawah tekanan yang luar biasa. Akibatnya, keluarga menjadi pemangku kepentingan organisasi dan tren sosial yang kuat ini menandai awal dari pergeseran paradigma keseimbangan kerja/kehidupan.						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

5. TD	Weerasinghe dan Dilhara MGD	<i>Effect of Work Stress on Work Life Balance: Moderating Role of Work-Life Support Organizational Culture in Sri Lanka Customs Department</i>	Para karyawan petugas bea cukai yang melayani Departemen Bea Cukai Sri Lanka, dan telah diamati bahwa banyak petugas bea cukai menderita masalah keseimbangan kehidupan kerja. Juga, karena daftar pekerjaan, rotasi di antara berbagai wilayah geografis	untuk menilai dampak stres kerja pada keseimbangan kehidupan kerja petugas bea cukai yang saat ini bekerja untuk Departemen Bea Cukai Sri Lanka.	Larson (2004) menyatakan bahwa stresor kerja dapat merujuk pada atribut apa pun di tempat kerja yang menciptakan ancaman bagi karyawan. Agar stres ada, Tuntutan dari pekerjaan (termasuk lingkungan kerja) dengan kemampuan karyawan kemungkinan akan tidak sesuai. Selain itu, stres disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi karyawan, sehingga dia/ dia dihadapkan dengan stres	Variabel bebas: <i>Work Stress</i> Variabel terikat: <i>Work Life Balance</i>	Teknik analisis data: dianalisis dengan dukungan Microsoft Excel dan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 23.0. Tabel frekuensi dan statistik deskriptif dianalisis dengan dukungan Microsoft Excel dan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 23.0. Tabel frekuensi dan statistik deskriptif yang diturunkan dari SPSS digunakan untuk menguraikan komposisi sampel dan perilaku individu dari tiga konstruksi. Keandalan dan	Sampel: Sampel pada penelitian ini ialah Sebanyak 200 petugas bea cukai dipilih secara acak dari markas besar Departemen Bea Cukai yang menyumbang hampir 10% dari populasi.	Hasil analisis menunjukkan: Ditemukan bahwa stres kerja secara signifikan berhubungan negatif dengan keseimbangan kehidupan kerja petugas bea cukai. Selain itu, budaya organisasi dukungan kehidupan kerja ditemukan menjadi moderator yang signifikan. Ditemukan bahwa hubungan langsung/dampak stres kerja pada keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan dimoderasi oleh budaya	Keterbatasan/Saran Penelitian Selanjutnya: Dalam penelitian ini menurut yang sudah saya baca bahwa Bahasa yang digunakan cukup sulit untuk saya pahami dan juga saya tidak melihat dalam penelitian ini menggunakan alat ukur seperti apa, sehingga kita sebagai pembaca cukup kurang mengerti terhadap hasil dari penelitian tersebut.
----------	-----------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	---

termasuk; Katunayake, Galle, Trincomalee, Jaffna, Hambantota, dan petugas shift malam tanpa henti berada di bawah tekanan meskipun mereka bisa mendapatkan tingkat yang cukup besar dari imbalan finansial. Yang dimana dari hasil wawancara dari beberapa karyawan

dalam pekerjaannya. Salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi stres kerja adalah tuntutan kerja dan tuntutan waktu yang pada gilirannya berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja seseorang yang bekerja (Opatha, 2015). Secara sederhana artinya, ketika dua stresor; tuntutan kerja dan batasan waktu aktif, seorang karyawan

validitas skala pengukuran yang digunakan, dipastikan melalui Analisis Faktor Eksplorasi (EFA) dan koefisien Alpha Cronbach

organisasi yang berlaku di Departemen Bea Cukai Sri Lanka. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa meskipun petugas bea cukai menderita stres kerja yang besar seperti yang ditemukan dalam analisis data, mereka dapat menikmati keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan karena budaya organisasi. Jadi, budaya yang terkandung dalam Kepabeanaan Sri Lanka adalah platform di mana kebijakan keseimbangan kehidupan kerja

benar mengatakan bahwa mereka sedang stres dan mengalami masalah keseimbangan kehidupan kerja.

harus memilih satu domain dengan mengorbankan domain lain yang menghambat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Oleh karena itu, dalam bentuk apa pun stres akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja orang-orang yang bekerja.

yang lebih baik diterapkan.

6.	Bell S Amanda dan Rajendr an Diana	<i>Job Stress, Wellbeing , Work- Life Balance and Work-Life Conflict Among Australia n Academic s</i>	Karyawan terus menerus berusaha menyulap pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dalam k menyeimba ngkan keduanya, seringkali pengaruh atau campur tangan satu sama lain yang mengarah pada 'limpahan' positif atau negatif. Yang Meningkat nya stres, tekanan dan perubahan	untuk menyelidiki hubungan antara stres kerja yang dirasakan dan keseimbanga n kehidupan kerja/konflik dan kesejahteraan /kesakitan di kalangan akademisi Australia.	Keseimban gan kehidupan kerja yang baik dan konflik kehidupan kerja yang rendah juga terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasi, peningkata n keragaman dan kesetaraan, produktivit as, peningkata n laba, dan niat berpindah yang lebih rendah	Variabel bebas: <i>Job stress, Wellbeing, work life balance</i> Variabel terikat: <i>Work Llife Conflict</i>	Teknik analisis data: metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik kuantitatif. Alat Ukur: Bagian pertama kuesioner mengukur variabel demografis, termasuk usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah anak, negara kelahiran, penunjukan mengajar akademik tertinggi saat ini, dan tugas akademik. Variabel demografis juga termasuk jumlah tahun bekerja di	Sampel: Sampel pada penelitian ini ialah Sebanyak 200 petugas bea cukai dipilih secara acak dari markas besar Departemen Bea Cukai yang menyumbang hampir 10% dari populasi.	Hasil analisis menunjukkan: Ditemukan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan pekerjaan. - keseimbangan hidup dan meningkatkan konflik kehidupan kerja di antara berbagai pekerjaan di seluruh dunia, termasuk akademisi.	Keterbatasan/ Saran penelitian selanjutnya: Dalam penelitian ini menurut yang sudah saya baca bahwa dari judulnya tidak jelas menjelaskan hubungan dari setiap variabelnya. Dan juga Teknik analisis data dalam penelitian ini kurang jelas menggunakan apa, dikarenakan Teknik kuantitatif, sedangkan menggunakan kuantitatif begitu banyak jenisnya. Sehingga pembaca kurang dapat mengetahui metode yang dipakai seperti apa. Dan juga teori yang digunakan dalam penelitian ini kurang jelas mengarah kemana. Dikarenakan begitu banyak memasukkan
----	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---

organisasi di universitas telah menyebabkan peningkatan kepentingan penelitian di bidang stres kerja pada keseimbangan kehidupan kerja dan konflik kehidupan kerja di antara para akademisi.

(lihat Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Balmforth & Gardner, 2006; Waltman & Sullivan, 2007). Schuler (1982) berpendapat bahwa proses stres memiliki dua elemen: pertukaran aktual antara orang dan lingkungan; dan tanggapan orang tersebut dari waktu ke waktu

posisi akademik, disiplin atau fakultas, jumlah jam kerja per minggu dan jenis universitas (perkotaan vs non-perkotaan; swasta vs non-swasta). Bagian kedua dari kuesioner termasuk skala stres kerja, skala kesejahteraan, skala keseimbangan kehidupan kerja dan skala konflik kehidupan kerja.

dari berbagai pendapat ahli sehingga tori yang ingin dipakai kurang terlihat. Begitu juga dengan hasil dari penelitian ini belum terlihat jelas.

				terhadap stres yang dialami. Stresor jangka panjang menyebabk an masalah kesehatan yang lebih parah daripada stresor jangka pendek (Schuler, 1982).				
--	--	--	--	---	--	--	--	--

2.4. KERANGKA KONSEPTUAL

Setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk menjadi aset yang paling penting dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia ini maka sumber daya yang lain tidak dapat berjalan. Oleh karena itu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk merealisasikan itu organisasi menuntut SDM harus mampu mempertahankan eksistensi perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan (2015)). Hal ini yang mengharuskan karyawan mampu menyelesaikan tugas dan fungsinya dengan baik. Terlebih jika perusahaan memberikan berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan tanpa memperhatikan keseimbangan hidup diluar pekerjaan karyawannya.

Selain tanggung jawab atas pekerjaan, karyawan juga mempunyai tanggung jawab lain diluar pekerjaannya. Untuk itu seorang karyawan harus mampu menyeimbangkan dua peran yang harus ia jalani sekaligus atau bisa disebut dengan *work life balance*. Jika *work life balance* tidak terpenuhi maka sangat berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan. Yang mengakibatkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. *Work life balance* atau disebut dengan keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya dan kegiatan. selain hubungan antara pekerjaan dan fungsi keluarga, juga melibatkan peran lain dalam bidang kehidupan lainnya.

Sejalan dengan itu Hudson (2005) menyatakan bahwa *work life balance* adalah tingkat kepuasan atau kecocokan antara peran ganda di dalam kehidupan seseorang yang meliputi tanggung jawab dalam pekerjaan, pribadi dan juga keluarga. Peran ganda adalah kondisi dimana seorang wanita selain menjadi istri bagi suaminya dan menjadi ibu bagi anak-anaknya, memiliki pekerjaan diberbagai bidang atau profesi lain (Hermayanti, 2014). Dalam hal ini mengenai peran ganda yang paling dominan merasakannya ialah perempuan. Dimana perempuan yang bekerja diminta untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan juga harus membagi waktu yang seimbang dengan aktivitas diluar kerja yang didalamnya terdapat waktu untuk dirinya dan juga keluarganya.

Di kota besar seperti Medan merupakan sebuah keadaan yang dimana setiap masyarakat dipaksa untuk bersaing dan terus berupaya untuk tetap bisa mempertahankan hidupnya. Gambaran kota besar atau bahkan ibu kota provinsi Sumatera Utara tidak menjadi sebuah jaminan bahwa keadaan kehidupan akan sebesar dengan kota tersebut. Sehingga Setiap masyarakat harus mampu melihat peluang yang tersedia, begitu juga dengan perempuan. Membuat perempuan juga andil dalam pekerjaan yang ditandai dengan adanya tujuan untuk mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya atau juga mencukupi kebutuhan hidupnya. Koneskuensinya, hal ini membuat perempuan yang bekerja lebih memilih menghabiskan waktu di lingkungan kerja dengan tuntutan pekerjaannya. Pekerjaan yang bertambah tentunya menjadi tuntutan dan tekanan bagi para karyawan khususnya perempuan bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beratnya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan perempuan yang bekerja

tentunya dapat menyebabkan terganggunya hasil kinerja dan kesehatann karyawan. Yang pada akhirnya ini menjadi suatu hal yang dapat menyebabkan perempuan yang bekerja mengalami stres kerja.

Robbins (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti. Sedangkan Menurut Siagian (2009) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tekanan tersebut adalah keadaan yang dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang.

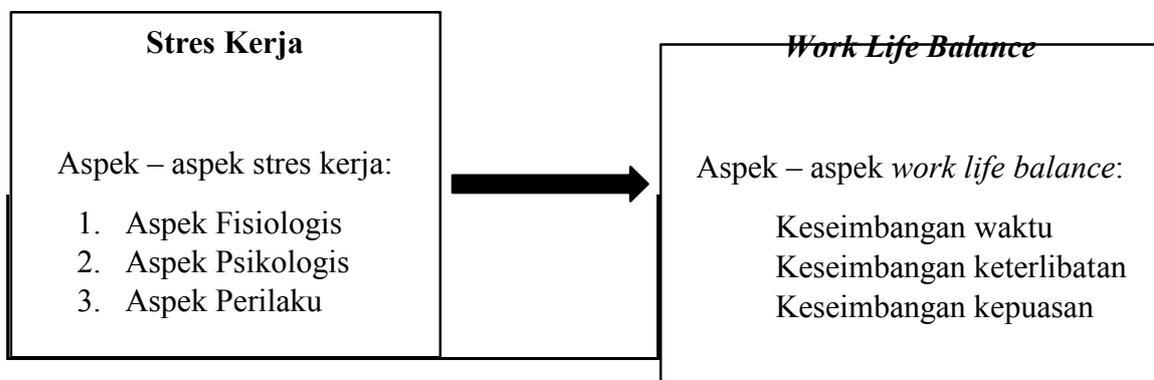
Stres kerja merupakan sebuah respons adaptif yang menyebabkan situasi menantang atau berpengaruh terhadap kesehatan pekerjaanya. Stres sering diartikan sebagai dampak buruk yang timbul dari peradaban modern. Terlalu banyak pekerjaan membuat orang-orang merasa stres, kekurangan penjelasan mengenai pekerjaan, beban dari informasi yang besar atau karena berusaha untuk mengikuti perkembangan zaman yang bergerak sangat cepat. Kejadian tersebutlah yang menimbulkan distress, yakni derajat penyimpangan perilaku yang sehat dari kondisi fisik dan psikis (Sopiah, 2008). Stres kerja adalah kondisi yang berpengaruh terhadap pola berpikir dan kondisi emosional seseorang, mengakibatkan muncul stres berlebihan dan membuat seseorang mempunyai hambatan untuk beradaptasi

terhadap lingkungan dan akhirnya akan menghambat pengerjaan pekerjaannya (Handoko, 2008).

Dampak dari stres kerja sangatlah beragam. Diantaranya bersifat negatife seperti merasa cemas dan obsesi, motivasi bekerja sedikit, bersemangat rendah dan lebih sering menimbulkan masalah dan kecelakaan dalam pekerjaan, dan pengaruh jangka Panjang yang dihasilkan akibat dari penyakit yang berhubungan dengan stres kerja. Hal ini dapat mempengaruhi terjadinya ketidakseimbangan hidup para karyawan baik dalam pekerjaannya maupun diluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Yang artinya semakin tinggi stres kerja maka akan semakin besar juga *work life balance* yang dirasakan oleh perempuan bekerja.

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



2.5. HIPOTESIS

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau apa yang kita pelajari. Hipotesis dalam penelitian ini adalah, yaitu:

H0: Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap *work life balance* pada perempuan bekerja di kota Medan.

H1: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *work life balance* pada perempuan bekerja di kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk hal yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai judul penelitian yang dipilih yaitu “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Work Life Balance* Pada Perempuan Bekerja Di Kota Medan” maka penulis mengelompokan variabel-variabel dalam judul tersebut menjadi dua variabel yaitu:

Variabel Bebas (X) : Stres Kerja

Variabel Terikat (Y) : *Work Life Balance*

3.2 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

3.2.1 STRES KERJA

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana individu mengalami tekanan berlebihan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, beban kerja ataupun kondisi yang berada diluar kendali individu, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, fisik serta menghambat kinerja individu dalam bekerja. Hal ini diukur dengan menggunakan skala psikologi stres kerja menurut Robbins (2004) yang diantaranya: Aspek Fisiologis, Aspek Psikologis, Aspek Perilaku.

3.2.2 WORK LIFE BALANCE

Work life balance adalah suatu bentuk keseimbangan dalam hal waktu dan kepuasan pada kehidupan seseorang dimana mereka memiliki kualitas hidup yang seimbang dengan keluarga, sosial, pribadi dan seimbang dalam pekerjaannya. Hal ini diukur dengan menggunakan skala psikologi yang menggunakan aspek *work life balance* menurut Hudson (2005) yang diantaranya: Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan, Keseimbangan Kepuasan.

3.3 KARAKTERISTIK SUBJEK PENELITIAN

Adapun subjek dalam penelitian ini adalah seluruh perempuan yang bekerja di perkantoran dan instansi di kota Medan. Karakteristik dari subjek penelitian ini yaitu:

1. Perempuan yang berusia 18 – 65 tahun.
2. Perempuan yang bekerja di kota Medan.

3.4 POPULASI DAN SAMPEL

3.4.1 POPULASI

Menurut Sugiyono (2007) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga

objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar banyaknya objek atau subjek yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah perempuan bekerja yang berada di kota Medan yang berjumlah 446.130.

3.4.2 SAMPEL

Menurut Azwar (2017) bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang dapat merepresentasikan populasi penelitian tersebut. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan salah satu teknik *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling* yang merupakan suatu teknik *sampling* yang didasarkan pada pertimbangan terhadap kriteria atau ciri-ciri subjek atau obyek penelitian sesuai dengan yang ingin diteliti oleh peneliti untuk dipelajari dan dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini jumlah sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan uji korelasional pada aplikasi G*Power. Dalam G*Power 3.1. manual (2017), G*Power 3.1. adalah suatu software untuk menghitung statistical power atau kekuatan uji statistic untuk berbagai uji t, uji F, uji χ^2 , uji z, uji korelasi, ukuran efek (effect size), dan uji statistik lainnya dengan menampilkannya secara grafis hasil analisis tersebut. Dalam perhitungan jumlah sampel penelitian, dengan efek size (r) sebesar 0.338 dengan statistical power sebesar 0,80, dan signifikansi $p < 0,05$, serta two tailed. Maka setelah dihitung menggunakan software G*Power 3.1 maka jumlah

responden yang diperlukan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 277 orang.

3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan secara online atau daring dengan menggunakan *Google Form*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala *Likert* dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologis. Dimana responden diminta untuk melengkapi kuesioer yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan skala *work life balance*.

3.5.1 SKALA STRES KERJA

Skala yang digunakan untuk mengukur stres kerja disusun berdasarkan aspek dari Robbins (2004). Skala stres kerja dibuat dengan menggunakan format skala *likert*. Penilaian skala stres kerja didasari dengan 4 pilihan jawaban dan dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable* yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1 Kriteria penilaian skala likert “Stres Kerja”

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
SS	1	4

S	2	3
TS	3	2
STS	4	1

3.5.2 SKALA *WORK LIFE BALANCE*

Skala yang digunakan untuk mengukur *work life balance* disusun berdasarkan aspek dari Hudson (2005). Skala *work life balance* dibuat dengan menggunakan format skala *likert*. Penilaian skala *work life balance* didasari dengan 4 pilihan jawaban dan dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable* yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.2 Kriteria penilaian skala likert “*Work Life Balance*”

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
SS	1	4
S	2	3
TS	3	2
STS	4	1

3.6 PELAKSANAAN PENELITIAN

Adapun prosedur pelaksanaan penelitian ini terdiri dari dua tahapan yaitu : tahap persiapan dan tahap pelaksanaan.

3.6.1 TAHAP PERSIAPAN PENELITIAN

Peneliti akan mulai melakukan rencana dan mempersiapkan langkah yang tepat untuk menyusun suatu instrumen penelitian. Menyusun sebuah skala dengan

membuat *blueprint*. Kemudian hal itu dioperasionalkan dalam bentuk item-item atau pernyataan berdasarkan aspek yang sudah ditentukan. Berikut langkah-langkahnya:

a. Pembuatan Alat Ukur

Skala yang digunakan untuk mengukur stres kerja dibuat dengan cara mengadaptasi alat ukur sebelumnya yang dibentuk dari aspek stres kerja yang dibuat oleh Robbins (2004). Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat *blueprint* dan kemudian dioperasionalkan dalam bentuk item – item pernyataan. Skala stres kerja sendiri terdiri atas 30 item. Item – item pernyataan tersebut kemudian disusun menjadi instrument uji coba. Sebaran uji coba skala stres kerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.3 *Blueprint* Uji Coba Skala Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Item		Item
			Favorable	Unfavorable	
1	Fisiologis	1. Individu mengalami peningkatan tekanan jantung dan tekanan darah.	1, 2	18,19	4
		2. Individu mengalami sakit perut dan sakit kepala.	3,4	20	3
2	Psikologis	1. Individu mengalami kegelisahan	5,6	21	3
		2. Individu mengalami kelelahan	7	22,23	3
		3. Individu mengalami kebosanan	8,9	24	3

		4. Individu menjadi mudah marah dan tidak sabaran	10	25	2
3	Perilaku	1. Individu mengalami penurunan dalam produktivitas	11,12	26,27	4
		2. Individu menunda-nunda dan menghindari pekerjaan	13	28	2
		3. Individu mengalai perubahan pola makan	14, 15	29	3
		4. Individu mengalami kesulitan tidur	16,17	30	3
Jumlah : 30 item					

Sedangkan pada alat ukur *work life balance* skala diadaptasi dari alat ukur Hudson (2005). Skala ini mengacu pada aspek keseimbangan kehidupan kerja yang diungkapkan Hudson (2005). Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat *blueprint* dan kemudian dioperasikan dalam bentuk item – item pernyataan. Skala *work life balance* sendiri terdiri atas 30 item. Item – item pernyataan tersebut kemudian disusun menjadi instrument uji coba. Sebaran uji coba skala *work life balance* tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.4 *Blueprint* Uji Coba Skala *Work Life Balance*

No	Aspek	Indikator	Item		Item
			Favorable	Unfavorable	
1	Keseimbangan waktu	Individu dapat membagi waktu bekerja dengan kehidupannya di luar pekerjaan.	1, 2, 3	16, 17, 18	6
		Memiliki waktu untuk melakukan hobi atau kegemaran.	4,5	19,20	4

2	Keseimbangan keterlibatan	Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.	6, 7, 8	21, 22, 23	6
		Individu membuat komitmen pada pekerjaan dan diluar pekerjaan.	9,10	24,25	4
3	Keseimbangan kepuasan	Individu merasa nyaman jika dapat melibatkan kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya	11, 12, 13	26, 27, 28	6
		Individu merasa bahagia pada pekerjaan maupun diluar pekerjaannya.	14,15	29,30	4
Jumlah : 30 item					

b. Uji Coba Alat Ukur

Setelah alat ukur disusun, maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba alat ukur. Uji coba alat ukur digunakan untuk menguji apakah validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian nanti. Uji coba ini tujuannya adalah untuk menguji setiap alat ukur yang sudah disusun apakah sudah menghasilkan item yang baik atau tidak. Setelah melakukan uji coba, maka hasil yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan SPSS 25.0 *for window* untuk mengetahui reliabilitas dan validitas dari kedua skala yang sudah disusun. Setelah itu item akan diseleksi nantinya. Setelah diseleksi maka akan ditemukan item yang tidak lolos, dan item yang tidak lolos ini akan dihilangkan atau dihapus, untuk item

yang lolos akan disusun kembali untuk dilakukan uji coba yang kedua kali dan ini akan digunakan kembali pada saat pelaksanaan penelitian yang sebenarnya.

c. Revisi Alat Ukur

Skala uji coba yang telah terkumpul, kemudian diperiksa hasil dari keseluruhan skala yang telah disebar. Dimana peneliti dalam hal ini melakukan skoring dari setiap skala psikologi yang telah terisi kemudian membuat tabulasi untuk dihitung secara statistik untuk bisa mengetahui validitas tiap item dan reliabilitas skala yang dibuat. Berikut adalah tabel distribusi item-item dari skala penelitian setelah uji coba

Tabel 3.5 *Blueprint* Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Item		Item
			Favorable	Unfavorable	
1	Fisiologis	1. Individu mengalami peningkatan tekanan jantung dan tekanan darah.	1, 2	18,19	3
		2. Individu mengalami sakit perut dan sakit kepala.	3,4	20	2
2	Psikologis	1. Individu mengalami kegelisahan	5,6	21	3
		2. Individu mengalami kelelahan	7	22,23	3
		3. Individu mengalami kebosanan	8,9	24	3
		4. Individu menjadi mudah marah dan tidak sabaran	10	25	2
3	Perilaku	1. Individu mengalami penurunan dalam produktivitas	11,12	26,27	4

	2. Individu menunda-nunda dan menghindari pekerjaan	13	28	2
	3. Individu mengalami perubahan pola makan	14, 15	29	2
	4. Individu mengalami kesulitan tidur	16,17	30	3
Jumlah : 27 item				

Tabel 3.6 *Blueprint Skala Work Life Balance Setelah Uji Coba*

No	Aspek	Indikator	Item		Item
			Favorable	Unfavorable	
1	Keseimbangan waktu	Individu dapat membagi waktu bekerja dengan kehidupannya di luar pekerjaan.	1, 2, 3	16, 17, 18	4
		Memiliki waktu untuk melakukan hobi atau kegemaran.	4,5	19,20	3
2	Keseimbangan keterlibatan	Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.	6, 7, 8	21, 22, 23	3
		Individu membuat komitmen pada pekerjaan dan diluar pekerjaan.	9,10	24,25	4
3	Keseimbangan kepuasan	Individu merasa nyaman jika dapat melibatkan kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya	11, 12, 13	26, 27, 28	5
		Individu merasa bahagia pada pekerjaan maupun diluar pekerjaannya.	14,15	29,30	3
Jumlah : 22 item					

3.6.2 TAHAP PELAKSANAAN PENELITIAN

Pada tahap pelaksanaan penelitian, peneliti menyebarkan atau membagikan kuesioner dengan media *google form* kepada perempuan bekerja di kota Medan melalui *Whatsapp*, *Line*, dan *Instagram*. Responden diminta untuk mengisi semua pernyataan yang ada dalam *google form* tersebut sesuai dengan dirinya. Peneliti juga menggunakan batas satu kali pengisian bagi setiap akun *e-mail*, sehingga tidak terjadi pengisian ganda pada hasil *google form* nantinya. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan 31 Oktober 2022 sampai 05 Desember 2022

3.7 ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan dengan analisis kuantitatif. Teknik analisis data ini menggunakan data statistik. Asumsi utama peneliti adalah data yang diteliti harus berdistribusi normal dan regresi harus terpenuhi secara normal.

3.7.1 UJI ASUMSI

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi dan berdistribusi normal atau tidak (Noor, 2011). Data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai $p > 0,05$ sedangkan jika nilai $p < 0,05$ maka suatu data dikatakan tidak normal. Uji Linearitas dilakukan dengan memakai program SPSS 25.0 *for window*.

B. Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah stres kerja memiliki hubungan yang linear dengan *work life balance*. Hubungan yang linear adalah hubungan yang memiliki nilai $p < 0,05$ sedangkan hubungan yang tidak linear jika nilai $p > 0,05$. Uji linearitas dilakukan dengan memakai program SPSS 25.0 *for window*.

C. Uji Hipotesis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear sederhana yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Uji Hipotesis tersebut menggunakan rumus $\text{sig} > 0.05$ maka H_0 diterima dan jika $\text{sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak.

