

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA
(STUDI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG KOTA
KEDIRI JAWA TIMUR)**

Oleh:

Putri Herdianti Sitanggung

M. Abdi Dzil Ikham W

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email:

putrisitanggung260@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan keberlangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi yang tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, melainkan juga ketentuan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Sumber daya yang dikelola bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri merupakan salah satu perusahaan yang dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia dan mencapai visi serta misi untuk memenuhi standart perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai semua itu, perlu pelayanan yang baik dan kualitas sumber daya yang baik. Karena tuntutan yang ditetapkan oleh perusahaan, kebanyakan Karyawan BPJS mengalami stres kerja yang memberi dampak pada *work-life balance* dan meningkatnya beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja pada karywaan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 26 karyawan dengan teknik pengambilan sampling yaitu *purposive sampling*. Metode analisis data dengan menggunakan Program analisis Data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda, koefisien determinansi (R^2) dan uji hipotesis. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan *work-life balance* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja.

Kata Kunci: **Stres Kerja, Beban Kerja, *Worklife Balance***

Abstract

This research is based on the sustainability and growth of companies or organizations that are not only determined by success in managing finances alone, but also the provisions of the success of managing human resources. Managed resources aim to deliver optimal performance. Employees of BPJS Employment Kediri Branch Office is one of the companies required to be able to manage human resources and achieve the vision and mision to meet the standards of the company it self. To achieve all that, it needs good service and good quality of resources. Due to the demands set by the company, most BPJS employees experience work stress that has an impact on work life balance and the increasing workload. This study aims to analyze the effect of work life balance on work stress on bpjs karywaan kediri branch office.

This type of research uses explanatory research with quantitative approach.. The number of samples in this study as many as 26 employees with sampling techniques that is purposive sampling. Data analysis method using Data Analysis Program. The data collection method in this study used questionnaires. Instrument tests in this study include validity tests, reliability tests, classic assumption tests, gansa regression analysis tests, determinant coefficients (R2) and hypothesis tests. The results of the analysis in this study showed work life balance and workload together affect work stress.

Keywords: *Work Stress, Workload, Worklife Balance*

1. Pendahuluan

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, melainkan juga ditentukan dari keberhasilan mengelola Sumberdaya Manusia yang dimiliki perusahaan (Aruan, 2013). Sehingga banyak organisasi menggunakan praktik Sumber Daya Manusia untuk mempertahankan nilai dari karyawan untuk organisasi (Hausknecht *et al*, 2009). Hal tersebut dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah organisasi yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan perkembangan atau maju mundurnya sebuah organisasi (Ghonyiah dan Masurip, 2001).

Peningkatan pada tekanan kompetisi dan kemajuan teknologi telah mengakibatkan organisasi menjadi lebih kompetitif, fleksibel, dan fokus. Hal ini berakibat pada karyawan yang bekerja di organisasi pada era modern, karena harus lebih sering menghadapi tantangan untuk berkinerja baik dan dipaksa untuk memberikan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja (Poulose & Susdarsan, 2014). Bahkan perubahan teknologi komunikasi seperti *e-mail* tidak membiarkan karyawan untuk melepaskan pekerjaannya ketika mereka berada dirumah atau sedang bersama keluarga mereka (Waller dan Ragsdeell, 2012). Hal ini dapat mempengaruhi fisik, emosional, dan

kesejahteraan sosial seseorang (Delina dan Raya, 2013).

Manusia merupakan sumberdaya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan aspek-aspek lainnya. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumberdaya Manusia (Hariandja, 2009). Manajemen Sumberdaya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja karyawan, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada organisasi mampu membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien, sehingga kinerjanya dapat menunjang tujuan organisasi.

Salah satu aspek yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dari pekerjaan seorang karyawan ialah beban kerja, seperti penjelasan pada penelitian yang dilakukan oleh Arifin *et al*. (2016) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebih akan mengakibatkan terganggunya kesehatan karyawan, sedangkan beban kerja yang kurang menyebabkan perusahaan tidak efisien. Oleh karena itu pemberian beban kerja yang diberikan akan menentukan

output yang dihasilkan oleh karyawan. Selain beban kerja, efektivitas sebuah organisasi dipengaruhi oleh stres kerja, hal ini dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Iresa *et al.* (2015).

Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Tingkat stres yang cukup dapat merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Individu kemudian sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intens, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menyebabkan tuntutan yang tidak dapat dicapai pada seseorang yang menghasilkan kinerja yang lebih rendah (Robbins dan Judge, 2015). Oleh karena itu stres kerja perlu diatur agar karyawan memiliki tingkat stres yang cukup, sehingga karyawan akan terangsang untuk mengerjakan sebuah pekerjaan dengan produktif.

Di Indonesia, berdasarkan data Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan menyatakan bahwa dari jumlah populasi orang dewasa di Indonesia sebesar 150 juta jiwa sekitar 11,6% atau 17,4 juta jiwa mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa kecemasan dan depresi. Meskipun data tersebut bukan merupakan data khusus mengenai stres akibat kerja tetapi dapat memberikan gambaran mengenai jumlah kasus gangguan mental yang saat ini terjadi di Indonesia. Adapun penelitian yang pernah dilakukan oleh program studi Magister Kedokteran Kerja FKUI sekitar tahun 1990-an menunjukkan bahwa sekitar 30% pekerja pernah mengalami stres di tempat kerja mulai dari keluhan ringan sampai berat. Data ini menunjukkan bahwa kejadian stres kerja pada era saat ini bisa jadi semakin mengalami peningkatan. Menurut Nurmiati Amir, dokter spesialis kejiwaan dari FKUI

RSCM dalam (Hidayat, 2012) mengatakan bahwa insomnia menyerang 10% dari total penduduk di Indonesia. Total kejadian tersebut sekitar 10-15 persennya merupakan gejala insomnia kronis. Kejadian ini dapat disebabkan situasi masalah keluarga maupun pekerjaan.

Maka, demi menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan yang dituntut harus mencapai kinerja yang baik, pada umumnya banyak perusahaan saat ini yang menerapkan program *work-life balance* (Ganapathi, 2016). *Work-life balance* yang tidak memadai merupakan masalah yang dapat menimbulkan risiko yang besar untuk kesejahteraan pekerja, kinerja dan juga kinerja organisasi, sehingga banyak pekerja yang kesulitan dalam mencoba untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan sosial mereka (Kamau *et al.*, 2013). Oleh sebab itu, saat ini praktik *work-life balance* dipandang sebagai strategi yang diharapkan sebagai upaya peningkatan progresif dari perusahaan, dan juga praktik yang harus dipertimbangkan oleh pengelola Sumberdaya Manusia di tempat kerja (Mohanty dan Jena, 2016).

Malik *et al.* (2014) menyebutkan *work-life balance* dapat menciptakan kepuasan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Ansari *et al.* (2015) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kamran dkk. (2014) menyebutkan bahwa *work-life balance* tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan program *work-life balance* merupakan suatu hal yang penting karena setiap karyawan tidak menginginkan untuk kehilangan waktu bersama keluarga atau teman mereka. *Work-life balance* juga dikonsepsikan dapat berpengaruh positif pada

komitmen organisasi, loyalitas, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship* (Irfan dan Azmi, 2015).

Fenomena terkait *work-life balance*, beban kerja dan stres kerja dirasakan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. Peneliti melakukan wawancara pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri menunjukkan bahwa adanya pemberian beban kerja berlebihan dan juga harus mengejar waktu yang ditentukan perusahaan dalam memproses dokumen-dokumen klaim peserta BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri, apalagi dalam proses verifikasi dokumen dan data peserta klaim Jaminan Hari Tua (JHT) khususnya harus teliti dan berkoordinasi dengan pihak perusahaan untuk data-data atau kasus tertentu. Dengan meningkatnya jumlah klaim yang masuk setiap harinya karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri untuk tetap dituntut menyelesaikan proses klaim dengan tuntas, sesuai dan benar. Maka, dalam waktu yang bersamaan diluncurkannya program baru BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri dimana para karyawan secara sistem dan mekanisme pelaksanaannya masih banyak kendala yang membuat beban kerja karyawan meningkat. Dimana hal tersebut membuat para karyawan bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya secara terus menerus dan hal tersebut menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan di perusahaan.

Ketika karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri memiliki beban kerja yang tinggi, maka keseimbangan hidup dalam bekerja pun tidak seimbang. Berdasarkan hasil wawancara, kebanyakan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri menghabiskan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya dikantor

sehingga kurang waktu yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga. Karyawan tidak memiliki keseimbangan dalam kehidupan kerja dikarenakan banyaknya beban kerja yang dialami sehingga dapat memicu karyawan mengalami stres. Karyawan mengalami ketidakseimbangan hidup kerja dikarenakan beban kerja yang melebihi kemampuan seseorang dapat membuat seorang pekerja tersebut mengalami stres tinggi. Beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri mengalami stres dalam bekerja dikarenakan banyaknya tuntutan atau beban yang harus diselesaikan oleh karyawan. Ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya maka dapat memicu stres. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri, yang menyebabkan karyawan mengalami stres karena pembebanan yang lebih berat dalam bekerja dan selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, sebagian dari karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri memiliki keadaan fisik yang kurang yang sehingga ketika diberikan pekerjaan yang rumit cenderung gampang stres, dan ketika mengalami stres adanya gejala seperti sakit kepala. Selain itu, karena harus memenuhi tuntutan perusahaan, maka karyawan harus kejar target.

Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri dituntut dapat mencapai visi dan misi yang baik dan memenuhi standart perusahaan itu sendiri. Pencapaian hal tersebut harus diperlukan pelayanan yang baik dan juga kualitas Sumberdaya Manusia yang baik juga. Maka, keseimbangan hidup kerja pada karyawan

harus baik dan juga dituntut dapat mengurangi beban kerja dan mengurangi stres kerja pada karyawan itu sendiri.

Penelitian ini juga masih belum banyak yang melakukan penelitian pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri. Beberapa jenis penelitian yang terkait dengan judul yang sama yakni dalam *work-life balance* dan beban kerja terhadap stres kerja masih belum banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan pasti memiliki kondisi yang berbeda-beda sehingga terdapat beberapa perbedaan dari penelitian satu dengan yang lain.

2. Tinjauan Pustaka

A. Pengertian *Work-Life Balance*

Lockwood dalam Kreitner dan Cassidy (2006), *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama.

Preeti Singh dan Parul 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) disisi lain.

Schermerhorn dalam Ramdhani (2013) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.

Berdasarkan pendapat para pakar diatas, dapat ditarik sebuah konklusi bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan hidup, yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja dimana karir dan ambisi pada seorang individu harus sama atau seimbang untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan kerja sebagai karyawan. Dalam hal tersebut yang perlu diperhatikan oleh karyawan untuk mencapai *work-life balance* terdapat tiga aspek yaitu: Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan, dan Keseimbangan Kepuasan.

B. Beban Kerja

Pengertian beban kerja secara hukum tertulis pada Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008, dimana tertulis bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Schultz dan Schultz (2006) dalam Dewi (2013) mengemukakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan.

Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja yang sudah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai besaran jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan dibandingkan dengan waktu melaksanakan pekerjaan tersebut.

C. Stres Kerja

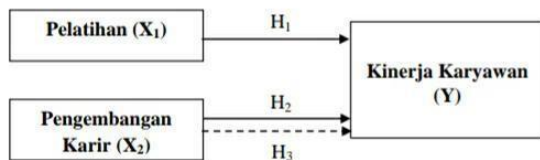
Stres menurut Robbins dan Judge (2013) adalah suatu kondisi yang dinamik di mana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber yang berhubungan dengan apa yang diinginkan oleh individu tersebut dan di mana hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting.

Menurut Riggio (2013), stres kerja merupakan reaksi fisiologis dan/atau psikologis terhadap situasi yang dipersepsikan sebagai situasi yang mengancam atau membebani karyawan.

Menurut Mondy (2010), stres adalah sebuah reaksi non-spesifik tubuh kepada setiap keadaan atau kebutuhan yang muncul, dan dapat mempengaruhi seseorang dengan cara yang berbeda-beda tergantung akan bagaimana kondisi individu tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan dimana pikiran, emosional, dan psikologis dari seorang individu mereaksi suatu kejadian dimana terjadi kesenggangan atau ketidakseimbangan antara kemampuan dan

skill individu dengan kapasitas pekerjaan yang diberikan kepada individu tersebut. Namun dengan jumlah tertentu dan pengelolaan yang baik, hal itu justru dapat berdampak positif bagi individu tersebut.



Gambar 1: Hipotesis

- H1 Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap stres kerja
- H2 Terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap stres kerja

3. Metode Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), *explanatory research* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan variabel yang lain.

A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dilakukannya suatu penelitian. Penelitian ini akan dilakukan pada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2020 hingga November 2020.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian

tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri dengan jumlah karyawan sebanyak 26 orang.

Bagan 1: Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Kediri, 2020.

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi yang diambil dari Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri menggunakan seluruh karyawan yang bekerja di kantor tersebut. Maka, pada penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah populasi seluruh karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri yang berjumlah 26 karyawan.

C. Sumber Data

Jenis data yang dipakai yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner atau wawancara langsung. Pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada sampel yang telah dipilih.

Menurut Sugiyono (2017), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen.

Teknik pengumpulan data yaitu dengan tiga (3) cara yaitu Kuesioner, Observasi, dan Dokumentasi.

D. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yang menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2017) skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial

4. Hasil Penelitian

A. Hasil Uji Validitas

Apabila $r \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan signifikansi hasil korelasi kurang dari $\alpha = 0,05$ (5%) maka instrumen dapat dinyatakan valid dan jika sebaliknya apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini besarnya korelasi untuk dikatakan valid yaitu adalah $r \geq 0,373$ tetapi jika korelasi item tersebut $\leq 0,373$ maka dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.897	0.000	0.388	Valid
X1.2	0.839	0.000	0.388	Valid
X1.3	0.903	0.000	0.388	Valid
X1.4	0.628	0.001	0.388	Valid
X1.5	0.900	0.000	0.388	Valid
X1.6	0.856	0.000	0.388	Valid
X1.7	0.837	0.000	0.388	Valid
X1.8	0.781	0.000	0.388	Valid
X1.9	0.814	0.000	0.388	Valid
X1.10	0.806	0.000	0.388	Valid
X2.1	0.699	0.000	0.388	Valid
X2.2	0.664	0.000	0.388	Valid
X2.3	0.799	0.000	0.388	Valid
X2.4	0.748	0.000	0.388	Valid
X2.5	0.559	0.003	0.388	Valid
X2.6	0.732	0.000	0.388	Valid
X2.7	0.671	0.000	0.388	Valid
Y1.1	0.769	0.000	0.388	Valid
Y1.2	0.560	0.003	0.388	Valid
Y1.3	0.854	0.000	0.388	Valid
Y1.4	0.783	0.000	0.388	Valid

Y1.5	0.657	0.000	0.388	Valid
Y1.6	0.573	0.002	0.388	Valid
Y1.7	0.663	0.000	0.388	Valid
Y1.8	0.648	0.000	0.388	Valid
Y1.9	0.779	0.000	0.388	Valid
Y1.10	0.762	0.000	0.388	Valid
Y1.11	0.670	0.000	0.388	Valid

B. Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

N o.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Work-Life Balance (X1)	0.948	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0.818	Reliabel
3	Stres Kerja (Y)	0.897	Reliabel

C. Hasil Koefisien Determinan (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (*Work-Life Balance* (X1) dan *Beban Kerja* (X2)) terhadap variabel terikat (*Stres Kerja*) digunakan nilai R^2 . Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.13 diperoleh hasil *adjusted R²* (koefisien determinasi) sebesar 0,582. Artinya bahwa 58,2% variabel stres kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu *Work-Life Balance* (X1) dan *Beban Kerja* (X2).

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

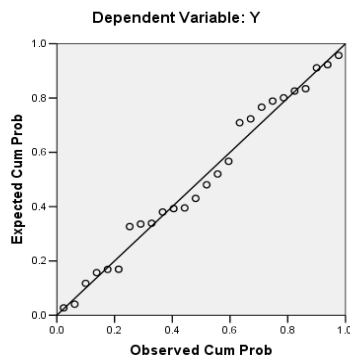
Hipotesis yang digunakan:

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3: Hasil Uji Normalitas P-Plot

Uji Multikolonieritas Uji multikolonieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance > 0,1 maka terjadi multikolonieritas.

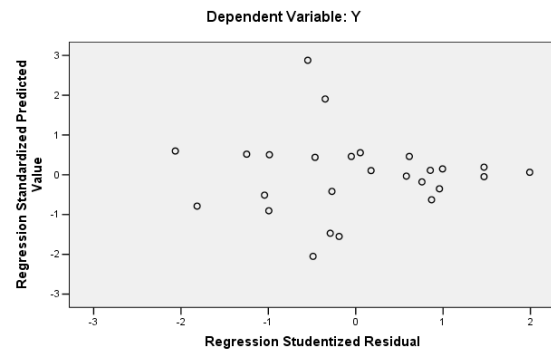
Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel seperti dibawah ini:

Tabel 4: Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.805	1.242
X2	0.805	1.242

Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variancedan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot*. Hasil dapat dilihat di bawah ini:

Scatterplot



Gambar 3: Hasil Uji Heteroskedastisitas

E. Hasil Analisis Regresi Kinier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu *Work-Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap variabel terkait yaitu Stres Kerja (Y). Dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows ver20.00 didapat model regresi.

Tabel 5: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error				
Y	(Constant)	29.733	8.818		3.372	0.003	
	X1	-0.371	0.136	-0.394	-2.736	0.012	Signifikan
	X2	0.823	0.226	0.526	3.650	0.001	Signifikan
R:		0.784					
R Square:		0.615					
Adjusted R Square:		0.582					
F Hitung:		18.389					
Sig. F:		0.000					
F tabel:		3.422					
t tabel:		2.069					

$$Y = -0,394X_1 + 0,526X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi b_1 sebesar -0,394, artinya apabila *Work-Life Balance* meningkat, maka Stres Kerja menurun
- Koefisien regresi b_2 sebesar 0,526 artinya apabila Beban Kerja mengalami peningkatan, maka Stres Kerja meningkat pula.

F. Hasil Uji Statistik (Uji F, Uji t dan Uji Dominan)

Uji F atau pengujian kesesuaian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Berdasarkan tabel 4.13 nilai F hitung sebesar 18,389. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2; db residual = 23) adalah sebesar 3,422. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $18,389 > 3,422$ atau nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0.05$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Stres Kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (*Work-Life Balance* (X_1), Beban Kerja (X_2)).

G. Hasil Uji Hipotesis Pertama dan Ke dua (Uji t)

Uji t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut:

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

• Pengujian Hipotesis pertama

$H_1 : \beta \neq 0$: *Work-Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Hasil t test antara X_1 (*Work-Life Balance*) dengan Y (Stres Kerja) menunjukkan t hitung = -2,736. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$

; db residual = 23) adalah sebesar 2,069. Karena -t hitung $<$ -t tabel yaitu $-2,736 < -2,069$ atau nilai sig t ($0,012 < \alpha = 0.05$) maka pengaruh X_1 (*Work-Life Balance*) terhadap Stres Kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Work-Life Balance* atau dengan meningkatkan *Work-Life Balance* maka Stres Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

• Pengujian Hipotesis Kedua

$H_2 : \beta \neq 0$: Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Hasil t test antara X_2 (Beban Kerja) dengan Y (Stres Kerja) menunjukkan t hitung = 3,650. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 23) adalah sebesar 2,069. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $3,650 > 2,069$ atau nilai sig t ($0,001 < \alpha = 0.05$) maka pengaruh X_2 (Beban Kerja) terhadap Stres Kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Beban Kerja atau dengan meningkatkan Beban Kerja maka Stres Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Stres Kerja adalah Beban Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Implikasi secara teoritis yang dimana hasil penelitian yang diperoleh dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel *work-life balance* dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja secara parsial. Setiap variabel memiliki pengaruh yang secara

- signifikan. Variabel tersebut dikatakan signifikan karena bahwa ketiga variabel tersebut mempengaruhi yang dimana karyawan yang memiliki beban kerja dan juga stress kerja maka tidak memiliki keseimbangan hidup kerja dan sebaliknya karyawan yang memiliki keseimbangan hidup kerja dapat mengurangi stres kerja dan beban kerja. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun. Bagian penting dalam hal ini adalah bagaimana karyawan menyeimbangkan hidup karyawan dan bagaimana efektivitas kebijakan dan praktik di tempat karyawan bekerja untuk mendukung karyawan mencapai tujuan. Karyawan BPJS diharapkan memiliki keseimbangan hidup kerja yang baik yang dimana mampu memprioritaskan hal yang utama. Penerapan keseimbangan hidup kerja yang baik sangat berguna untuk karyawan BPJS hal ini dikarenakan bahwa keseimbangan hidup kerja BPJS yang baik dapat mengurangi beban kerja karyawan dan juga dapat menghilangkan stress saat dalam bekerja.
2. Secara Implikasi praktis, Implikasi penelitian ini untuk meningkatkan keseimbangan hidup kerja pada karyawan BPJS Kediri. Jika keseimbangan hidup kerja tidak ditingkatkan maka karyawan menjadi malas dan stres saat dalam bekerja, selain itu juga dapat menjadikan beban dalam pekerjaannya. Hal ini diperkuat dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang dimana berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan BPJS diperoleh bahwa setiap karyawan dituntut untuk meningkatkan

keseimbangan hidup kerja atau *worklife balance*. Ketika karyawan memiliki keseimbangan hidup kerja yang baik maka karyawan tersebut mampu menghadapi beban kerja dan juga dapat mengurangi stres kerja pada karyawan.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa *Work-Life Balance* dan Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik *Work-Life Balance* maka semakin rendah Stres kerja karyawan dan sebaliknya.
3. Berdasarkan pada hasil penelitian juga didapatkan bahwa Beban Kerja memberikan pengaruh terhadap Stres Kerja. Dengan kata lain semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stress kerja karyawan dan sebaliknya.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Stres Kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri.

Saran

1. Diharapkan karyawan BPJS dapat mempertahankan serta meningkatkan keseimbangan hidup dalam bekerja pada karyawan dengan tidak memberikan beban kerja yang banyak pada karyawan-karyawan yang memiliki keseimbangan hidup kerja tidak akan stress dalam bekerja karena karyawan tersebut bisa memprioritaskan hidupnya.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mencari variabel lain selain variabel beban kerja dan juga stres kerja untuk variabel bebas dalam penelitian selanjutnya. Selain itu juga, yang meneliti variabel beban kerja, stres kerja dan *work-life balance* diharapkan dapat mengkaji lebih dalam terkait permasalahan dalam penelitian ini dan

juga dituntut lebih updateterkait teori dalam penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Agung, I. (2012). *Panduan Penelitian Tindakan Kelas bagi Guru*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Arif. R(2013). *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Arifin, L dan Nicken, D. (2016). Pengaruh Firm Size, Corporate governance, dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 18 (1) ISSN 1410- 9875.
- Aruan, D A. (2013). “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya”. *Jurnal ilmu manajemen Universitas Negeri Surabaya*. 1 (2): 565-574
- Ansari, A.A., Gill, S.S., Gill, R., Lanza, G.R., Newman, L** (2015) *Management of Environmental Contaminants, Volume 1*. Springer
- Balaji, R. (2014). Work Life Balance of Women Employees. *International Journal of Innovative Research in Science Engineering and Technology*, 3(10), 16840–16843
- BPJS Ketenagakerjaan, Sejarah BPJS Ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 30 Desember 2020
- BPJS Ketenagakerjaan, Visi Dan Misi, diakses pada tanggal 17 November 2019
<<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Visi-dan-Misi.html>>
- Delina, G., and Raya, R. P. (2013). A study on work-life balance in working women. *IRACST – International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 274–282.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, I A. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo*. skripsi. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro Semarang
- Fayyazi, M., and Aslani, F. (2015). The impact of work-life balance on employees’ job satisfaction and turnover intention; the moderating role of continuance commitme. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51(im), 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.51.33>
- Facebook BPJS Ketenagakerjaan, Logo BPJS Ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 17 November 2019
<<https://id-id.facebook.com/BPJSTKinfo/posts/logo-bpjs-ketenagakerjaan-terdiri-dari-4-warna-yang-masing-masing-memiliki-artiw/736507436433719/>>
- Fiksenbaum, L. M., Greenglass, E. R., and Eaton, J. (2006). Perceived Social Support, Hassles, and Coping Among the Elderly. *Journal of Applied Gerontology*, 25(1), 17–30. doi:10.1177/0733464805281908
- Ganaphati, I M D (2016) PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BIO FARMA PERSERO). *Jurnal Ecodemica*. 4(1)

- Ghoniya, Nunung dan Masurip. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen, *Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 2* No. 2 Hal. 118-129. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halkos, G (2008): *The influence of stress and satisfaction on productivity. Published in: International Journal of Productivity and Performance Management* , 59 (5) (2010): pp. 415-431.
- Handoko, T H. (2015). *Manajemen, Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, (2018). *Manajemen Personalialia*. BPFEE, Yogyakarta
- Hariandja, M T E 2009 : *Manajemen Sumberdaya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grafindo
- Hausknecht, J. P., Rodda, J., and Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management*, 48(2), 269–288. doi:10.1002/hrm.20279
- Kamau, J. M, Muleke V, Makaya S. O, and Wagoki, J. (2013) Work life balance practices on employee performance of Ecobank Kenya. *European journal business and management*, 5(25), 179-185
- Kamran, A., Zafar, S., and Ali, S. N. (2013). Impact of Work-life Balance on Employees Productivity and Job Satisfaction in Private Sector Universities of Pakistan. *Proceedings of the Seventh International Conference on Management Science and Engineering Management*, 1019–1029. doi:10.1007/978-3-642-40081-0_86
- Kim, H.K.. (2014). Work-Life Balance and Employees Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6, 37-51.
- Koesomowidjojo, S R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suaday
- Kreitner, R and Cassidy, C (2006), *Management 12 th edition*, New York: South Western College Publishing
- Kumolohadi. (2001). Tingkat Stres Dosen Perempuan Universitas Islam Indonesia Ditinjau dari Dukungan Sosial Suami. *Psikologika*. No. 12 Th. VI, 29-40. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia
- Larastrini dan Adyani (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Manajemen* 8(6)
- Ivancevich, J M., Robert K, Michael T. M. (2008) *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jil. 1*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A P 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung

- Manuaba, I.B.G 2004. *Ilmu Kebidanan, Penyakit Kandungan dan Keluarga Berencana Untuk Pendidikan Bidan*. Jakarta : EGC.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi 5*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Melati, R dan Raudatussalamah, R(2012) Hubungan Dukungan Sosial Suami Dengan Motivasi Dalam Menjaga Kesehatan Selama Kehamilan. *Jurnal Psikologi UIN*. 8 (2)
- Mohanty, A., and Jena, L. K. (2016). Work-Life Balance Challenges for Indian Employees : Socio-Cultural Implications and Strategies. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(3), 15–21.
- Mulyati, (2002), *Manajemen Berbasis Sekolah ,Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy R. W, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid pertama*, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Pangemanan, Pio & Tumbel (2017)PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Administrasi Bisnis* 5(003)
- Parkes, L. P., and Langford, P. H., (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organizations. *Journal of Management and Organization* , 14, 267-284,
- Paramitadewi, K F (2017) Kontribusi Work Life Balance terhadap Job Satisfaction pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil. *Jurnal Manajemen* 6(6)
- Poluan, A R (2018) Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado. *Jurnal riset bisnis dan manajemen*. 6(4)
- Poulose, S., and Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Preeti, S and Parul, K. 2011. Work-Life Balance a Tool for. Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management*. Vol. 2 (2)
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*.Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology (6th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Rivai, V dan Sagala, E J. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, V dan Sagala, E J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rizky, D dan Afrianty, T W (2018)Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan *Work-Life Balance* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 61 (4)

- Robbins, SP. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S P and Judge, T A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Robbin dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Riduwan. (2012). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Santoso, I. H. (2003). *Budidaya Bekicot*. Yogyakarta: Kanisius.
- Schemerhorn, J.R., Jr. (2005), *Management for Productivity (4th Edited)*, New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Snell, S and Bohlander, G. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning*
- Siagian, S.P (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar. S. (2014). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Supardi. (2007). Analisa Stres Kerja Pada Kondisi dan Beban Kerja Perawat dalam Klasifikasi Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat II Putri Hijau Kesdam I/Bb Medan. *Jurnal Peneliitan Pascasarjana Magister Psikologi. Universitas Sumatera Utara Medan. Vol XII No. 2 Hal 71-79*
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wahyuni, S (2019) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen 1(7)*
- Waller, A. D., and Ragsdell, G. (2012). The impact of e-mail on work-life balance. *Aslib Proceedings, 64(2), 154–177.*
doi:10.1108/00012531211215178
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Yusnani dan Prasetyo (2018) Kontribusi Work Life Balance terhadap Job Satisfaction pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil. *Jurnal Penelitian Pendidikan. 18(2)*

Kuesioner

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
<i>Work-Life Balance (X₁)</i>	X _{1.4}	Saya meluangkan waktu diluar pekerjaan untuk melakukan hubby saya	Mondy (2010)

	X _{1.5}	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa terganggu oleh urusan rumah tangga/keluarga	
Beban Kerja (X₂)	X _{2.2}	Pekerjaan yang saya lakukan memerlukan tenaga yang besar	Koesomowidjojo (2012)
	X _{2.5}	Saya tidak memiliki waktu istirahat yang cukup diantara pekerjaan saya	
Stres Kerja (Y)	Y _{1.3}	Pekerjaan saya menuntut saya untuk berkonsentrasi tinggi	Robbins (2016)