

Bab I

Pendahuluan

I. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini, teknologi semakin berkembang sehingga memicu pertumbuhan ekonomi yang menyebabkan dunia usaha juga berkembang secara pesat. Perkembangan dunia usaha menimbulkan banyak perusahaan berdiri di era industrialisasi ini. Dalam kemajuan berdirinya banyak perusahaan di Indonesia, semakin banyak perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Semakin ketatnya persaingan dunia usaha, menuntut perusahaan untuk mencari sumber daya yang berkualitas untuk dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Perusahaan dituntut bekerja dengan ritme yang serba cepat dan bersifat kompetitif dan karyawan merupakan alat bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (keuntungan) agar dapat bertahan di persaingan dunia usaha menerima identitas personal dan sosial untuk membuat individu merasa lebih baik karena merasa mendapat reward psikologis yang tinggi.

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat membuat karyawan dituntut bekerja dengan performa yang baik. Tidak jarang dunia pekerjaan akan membuat karyawan merasa stres karena tuntutan perusahaan agar terus meningkatkan kinerja semaksimal mungkin. Rasa was-was, tegang, dan stres mungkin telah menjadi bagian dari karyawan dalam menjalani aktivitas perusahaan untuk memenuhi tanggung jawab mereka terhadap tugas-tugas yang harus dijalankan. Stres kerja merupakan kondisi yang dialami oleh pekerja atas interaksinya dengan pekerjaannya, biasanya stres terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan karyawan sehingga menimbulkan ketegangan dan rasa cemas.

Riset yang dilakukan oleh Corporate Executive Board terhadap pekerja Amerika menunjukkan adanya korelasi antara *work-life balance* dengan tingkat

stress kerja pegawai. Survey yang mereka lakukan juga mengemukakan bahwa 21% pegawai lebih produktif ketika mereka memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang cukup. Memiliki work-life balance yang positif dalam perusahaan dapat menciptakan peningkatan produktivitas, penurunan konflik, dan tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi. (Swargarani, Nastiti - Kompasiana, 2017).

Studi dari Accenture, perusahaan konsultan manajemen mengungkapkan, keseimbangan antara hidup dan kerja (*Work-Life Balance*) adalah penentu utama kesuksesan bagi lebih dari setengah laki-laki dan perempuan. Penelitian yang melibatkan 4.100 eksekutif bisnis di 33 negara ini, menyebutkan bahwa keseimbangan antara kehidupan dan karier sangat penting, terbukti mereka yang disurvei telah menolak tawaran pekerjaan dengan penghasilan dan kesejahteraan yang baik bila berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan sosial dan keluarga. Secara keseluruhan, 47 persen wanita dan 50 persen pria mengatakan bahwa stress terhadap pekerjaan mereka berkurang dan tidak mencari peluang baru di perusahaan lain. (Dini, Kompas, 2013)

Berdasarkan penelitian dari Hay Group Insight's pada tahun 2012, 27% karyawan yang tidak mendapatkan work-life balance support dari perusahaan tempat mereka bekerja, berniat untuk mengundurkan diri dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun. Itupun merupakan data yang diambil dari 17% total jumlah karyawan di berbagai perusahaan yang berada di jajaran teratas dalam hal pemberian dukungan pada keseimbangan kerja profesional dengan personal atau work-life balance. Menurut penelitian yang sama, jika sebuah perusahaan di Amerika memiliki karyawan sebanyak 10,000 orang dan tingkat turn over direduksi hingga 10%, perusahaan tersebut akan menghemat biaya sebesar 17,5 juta USD atau sekitar 170 miliar rupiah. Sementara itu, perhatian global terhadap *Work-Life Balance* ini terus meningkat, dengan sebesar 39% karyawan di seluruh dunia mengaku tidak mendapatkan “good” *work-life balance*, dibandingkan dengan tahun 2011 yang hanya berkisar 32%. Tidak hanya itu, mereka juga memberikan perhatian pada jumlah pekerja, di mana 52% dari total karyawan yang dijadikan responden penelitian mengungkapkan bahwa jumlah karyawan di

tempat mereka bekerja tidak cukup banyak untuk *working lot* yang dilimpahkan oleh perusahaan. Dilansir dari *haygroup.com*, Mark Royal, Senior Principal dari Hay Group memaparkan keprihatinannya mengenai hal tersebut. (Portal HR.com, 2013).

Berdasar hasil penelitian yang dilakukan oleh Redwood dalam *dunamis.co.id* (2012) yang dikutip oleh Ika Pratiwi dalam Buletin KPIN tahun 2016, dikemukakan bahwa organisasi yang mendorong karyawan untuk memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan keluarga akan memperoleh pendapatan per tahun 20 % lebih besar per karyawan daripada organisasi yang tidak mendorong *work-life balance*. Suatu organisasi penting untuk menerapkan aturan mengenai *Work-Life Balance* dalam memberikan kepuasan kerja, meningkatkan komitmen karyawan, serta mengurangi stres kerja pada karyawan. Selain perusahaan mendapatkan keuntungan dari keseimbangan antara kehidupan di rumah dan kehidupan di tempat kerja pada karyawannya, karyawan sebagai individu yang memiliki tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah memiliki keuntungan, diantaranya meningkatkan fokus dan komitmen, serta menurunnya stress Kerja (Pratiwi, Buletin KPIN, 2016)

Stres kerja merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap karyawan ketika bekerja dan diatasi secara berbeda menggunakan cara mereka sendiri. Pada dasarnya hal tersebut terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan dari organisasi. Robbins (2015) mendefinisikan stres sebagai suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Rollinson (dalam Coetzee dan Velliers, 2010) mendefinisikan stres di tempat kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi antara orang-orang dengan pekerjaan mereka, yang mana ditandai dengan adanya perubahan pada orang yang memaksakan diri mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stressor di tempat kerja merupakan kondisi yang memiliki potensi untuk menghasilkan pengalaman seseorang sebagai situasi yang penuh tekanan. Tingkat dari pengalaman stres dan cara bagaimana seseorang bereaksi terhadap stres itu sendiri dapat dipengaruhi

oleh beberapa faktor seperti karakteristik individu, gaya hidup, dukungan sosial, penilaian terhadap sumber stres, peristiwa dalam hidup.

Ross dan Vasantha (dalam Atheya & Arora, 2014) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja berjalan beriringan. Bagian penting dalam hal ini adalah bagaimana karyawan menyeimbangkan hidup mereka dan bagaimana efektivitas kebijakan dan praktek di tempat mereka bekerja untuk mendukung karyawan mencapai tujuannya.

Penyebab stres di tempat kerja, di antaranya disebabkan beban pekerjaan, seperti target atau deadline, hubungan interpersonal antara antasan dan bawahan atau rekan kerja lain. Selain itu, pola kerja dan sisi organisasi seperti ketidakjelasan tugas setiap karyawan dapat menyebabkan stres. Dari banyaknya tekanan tersebut, upaya menghindari stres ditentukan oleh setiap individu sendiri. Mereka dapat menyelesaikannya dengan cara lari dari masalah tersebut atau menghadapinya. Apabila individu tersebut tidak memiliki mekanisme penyelesaian masalah yang baik maka akan timbul depresi atau timbul masalah kesehatan pada tubuh seperti hipertensi. Bila sampai tahap tersebut tidak dapat intervensi yang baik seperti konsultasi, ini akan mengarah pada gangguan perilaku. Dampaknya bekerja tidak optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Razak, Yusof, Azidin, Latif, dan Ismail (2014) tentang stres kerja terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada 80 karyawan di Malaysia, membuktikan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja, selain itu konflik peran juga memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas & Septarini (2013) menyatakan bahwa banyak dari sampelnya sulit untuk mencapai *Work-Life Balance*. Tercapainya *Work-Life Balance* ketika sedikit konflik yang muncul karena menjalankan peran serta memperoleh keuntungan dalam menjalankan perannya (Ayuningtyas & Septarini, 2013). Mereka yang menyatakan kesulitan dalam mencapai *Work-Life Balance* adalah karyawan yang berada pada rentang usia 35-44 tahun, bekerja lebih dari 25 jam dalam seminggu,

dituntut untuk banyak melakukan kerja lembur, dan biasanya pada organisasi yang besar (Dita untuk Lowe, 2017).

Nike adalah perusahaan global dengan revenue global 9,8 miliar dollar pada tahun 2018, dan mengalami kenaikan 8 persen keuntungan dari tahun sebelumnya (Mark Parker, CEO Nike Inc, 2018). Nike termasuk sebagai perusahaan besar yang maju dan cukup terpendang di industri retail dunia. Bersaing ketat dengan para kompetitornya seperti Adidas, Under Armor, dan Puma, tentu saja Nike harus berusaha keras agar tetap stabil dalam bisnis, dan hal ini secara otomatis tentu saja berakibat pada karyawannya yang memiliki beban kerja lumayan besar agar senantiasa mencapai target.

Pada tahun 2017, akibat menemui masalah dalam penjualannya, di mana sahamnya menurun sebanyak 3,3 persen dari tahun sebelumnya, Nike mengalami reorganisasi di mana perusahaan tersebut memecat sebanyak 4% atau sekitar 14.000 karyawannya di seluruh dunia, termasuk Nike Indonesia. Di Indonesia sendiri, Nike harus memecat sekitar 60 karyawan dari total keseluruhan sebanyak 205 karyawan, di mana mana sekitar 20 orang karyawan dipindahkan ke kantor asia lain dan atau harus berganti jabatan dengan level dan gaji yang lebih rendah, atau mengemban *double job* atau dua pekerjaan sekaligus.

Situasi yang tidak menentu, jam kerja bertambah akibat perubahan dan penambahan beban kerja ini pun pada akhirnya berakibat pada semakin tingginya tingkat stress karyawan. Berpacu dengan target dan situasi yang tidak menentu, serta *job description* yang tidak jelas, pada akhirnya berefek pada kondisi psikologis karyawan. Stress kerja pun meningkat karena karyawan kesulitan dalam menyesuaikan waktu kerja yang dituntut terlalu banyak akibat muatan kerja yang menumpuk, dan berefek pada berkurangnya ruang dan waktu untuk kehidupan pribadi yang pada akhirnya kehidupan pribadi dan kerja pun menjadi tidak seimbang.

Berdasarkan survey singkat yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan Nike Indonesia pun, ditemukan adanya beberapa pengakuan gejala stress kerja yang bertendensi negatif yang pernah atau sedang dialami oleh para

karyawan. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya karyawan yang merasa bosan pada pekerjaan, berkurangnya motivasi, tingginya sikap apatis, dan banyaknya karyawan yang didiagnosa mengalami penyakit – penyakit yang berhubungan dengan stress kerja, di mana diagnosa ini ditemukan pada hasil *medical check up* terhadap karyawan yang dilakukan secara berkala setahun sekali. Sebagai akibat dari stress kerja ini, kondisi kesehatan karyawan pun cenderung menurun, sebagian karyawan menderita penyakit maag, sakit kepala jangka panjang, kolesterol tinggi, sakit punggung dan bahkan penyakit kulit yang salah satu pemicunya disebabkan oleh tingginya stress kerja. Menurut Gibson (2012), stress adalah respons adaptif yang muncul secara berbeda pada tiap individu, yang merupakan akibat dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menjadi perhatian khusus pada seseorang. Khusus di sini artinya, tidak biasa, dan biasanya mengancam secara fisik, psikologis, atau di luar kebiasaan. Reorganisasi yang terjadi di PT Nike Indonesia, menyebabkan kondisi khusus atau di luar kebiasaan, di mana terjadi pemecatan skala besar, pergantian posisi, dan juga penambahan tanggung jawab yang berefek pada psikologis karyawan PT Nike Indonesia.

Ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja. Rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga atau keseimbangan kehidupan-kerja tersebut juga dapat menimbulkan stres pada karyawan (Nafiudin, 2015). Menurut Gibson (2012) berapa organisasi mulai memperhatikan hasil riset dari betapa pentingnya *Work-Life Balance program*. Sampai hari ini, banyak bukti pada umumnya yang menunjukkan bahwa moral, ketenangan, kesehatan, dan kinerja karyawan meningkat pada perusahaan – perusahaan yang menjalankan program *Work-Life Balance*, di mana program yang sama juga amat sangat membantu berkurangnya stress kerja pada karyawan. Berangkat dari teori ini, serta temuan – temuan yang mengindikasikan stress pada karyawan, PT Nike Indonesia kemudian mencoba mengembangkan dan mengimplementasikan strategi serta

kebijakan *Work Life Balance*, di mana strategi ini diharapkan dapat membantu karyawan untuk mengurangi stress kerja nya.

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 Swift (dalam Atheya & Arora, 2014). Telah banyak penelitian yang meneliti terkait hubungan antara stres kerja dan *Work-Life Balance*. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh apakah kebijakan work life balance yang mulai dijalankan di PT Nike Indonesia, ada kaitannya dengan stress kerja yang dialami para karyawannya. Untuk itu peneliti bermaksud meneliti mengenai hubungan antara stres kerja dan *Work-Life Balance* ini, pada perusahaan yang mulai mengimplementasikan kebijakan *Work-Life Balance* -nya, yakni PT Nike Indonesia.

II. Rumusan Masalah

Peneliti melihat adanya hubungan mendalam antara *Work-Life Balance* yang ada di PT Nike Indonesia dengan tingkat stress kerja karyawannya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara *Work-Life Balance* dan stress kerja pada karyawan PT. Nike Indonesia?

III. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah menguji secara empiris hubungan antara *Work-Life Balance* dan stress kerja pada PT Nike Indonesia.

IV. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah

1. Untuk Peneliti

- (a) Sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana di Universitas Bhayangkara Jakarta, Jurusan Psikologi
- (b) Sebagai wahana untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan untuk meneliti dan menulis laporan penelitian

2. Untuk Pengembangan Pengetahuan

Sebagai informasi baru dalam khazanah ilmu psikologi seperti psikologi industri dan organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan kewirausahaan

3. Untuk PT Nike Indonesia

Sebagai bahan referensi dan pertimbangan untuk perusahaan dalam merumuskan kebijakan – kebijakan yang terkait dengan *Work-Life Balance*, agar mampu mendukung karyawan dan perusahaan itu sendiri.

V. Uraian Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada :

- Penelitian yang dilakukan oleh Annisaa Miranty Nurendra dan Mega Putri Saraswati, mahasiswa Universitas Islam Indonesia pada Maret 2017, yang bertajuk Model Peranan *Work-Life Balance*, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa work life balance mempengaruhi kepuasan kerja, dengan cara menurunkan stress kerja. Di mana artinya, work life balance memiliki hubungan dengan stress kerja.
- Jurnal penelitian yang dibuat pada tahun 2017 oleh Faisal Noor Hidayat, Sri Suwarsi dan Dudung Abdurrachman, dengan tajuk “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stress Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Pln (Persero)P2b Apb Jabar”. Di sini

disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, dan stress kerja, di mana artinya stress kerja rendah karena karyawan mampu menyeimbangkan kerja dan kehidupan.

- Jurnal penelitian yang dibuat pada Agustus 2018, oleh Ernita Yusrani dan Arief Partono Prasetyo, dengan judul “Kontribusi *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini berbeda, karena menggunakan *Job Satisfaction* dan bukan stress kerja. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa work-life balance memiliki hubungan dengan *job satisfaction* (kepuasan kerja).
- Penelitian berjudul “The Effect of Compensation and Work Life Balance on Work Satisfaction Mediated By Work Stress” yang dibuat oleh Andi Alianto dan Rina Anindita di mana disimpulkan bahwa kompensasi dan *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja, tapi tidak berpengaruh terhadap stress kerja.
- Jurnal penelitian yang dibuat tahun 2014, berjudul “The Impact Of Work Stress Towards Work Life Balance In Malaysia” yang dibuat oleh Nurhikma Yusof, Azidin, Ridzuan Adli, Mohd Mas Rizat Haji Abdul Latief, dan Irzan Ismail. Penelitian ini menyimpulkan bahwa tiga faktor penyebab stress, yakni beban kerja, konflik peran, dan hubungan interpersonal memiliki hubungan dengan *work life balance*, di mana hanya 25.5% faktor yang diteliti ada pengaruhnya pada *work life balance*.

BAB II

LANDASAN TEORI

I. Stress Kerja

A. Pengertian Stress Kerja

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh karyawan dalam lingkungan kerjanya, sumber stres dapat terjadi karena pengaruh internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan tertekan, cemas dan tegang yang dialami oleh karyawan karena beberapa sumber stres yang dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, relasi antar karyawan, dan tuntutan eksternal (seperti masalah rumah tangga) yang dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaannya (lingkungan perusahaan).

Stress kerja menurut Robbins (2015) adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Lebih umum, stress kerja dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi oleh para individu di tempat kerja. Sementara sumber daya merupakan hal – hal di dalam kendali individu yang dapat dia gunakan untuk menyelesaikan tuntutan. Riset menyarankan bahwa sumber daya yang memadai dapat membantu menurunkan keadaan alamiah atas tuntutan yang menekan ketika tuntutan dan sumber daya cocok.

Stress kerja adalah respons adaptif yang muncul secara berbeda pada tiap individu, yang merupakan akibat dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menjadi perhatian khusus pada seseorang. Khusus di sini artinya, tidak biasa, dan biasanya mengancam secara fisik, psikologis, atau di luar kebiasaan, misalkan Perpindahan tempat kerja, pergantian atasan, perubahan jadwal yang mendadak, evaluasi kerja, rapat dengan kolega, kesemuanya ini adalah situasi yang berpotensi membuat stress kerja. (Gibson, 2012).

Definisi stress kerja oleh Griffin dan Moorhead (2011) adalah respons adaptif seseorang terhadap rangsangan di mana respons ini menempatkan tekanan psikologis dan fisik yang berlebihan pada individu.

Sementara Luthans (2012) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut di atas dan menggunakan teori dari Robbins (2015), maka bisa disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons atau tanggapan adaptif yang muncul secara berbeda pada tiap individu yang menimbulkan tekanan psikologis dan fisik yang berlebihan terhadap individu.

II. Aspek Stress Kerja

Yang dimaksud dengan aspek dalam pandangan psikologi adalah penjabaran kontrak ukur yang lebih operasional sebelum dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator tindakan yang lebih operasional. Aspek adalah "komponen" penyusun sebuah variabel. Artinya, sebuah variabel tidak akan lengkap/sempurna tanpa adanya keseluruhan komponen tersebut.

Aspek dalam stress kerja menurut Robbins (2015) adalah

1. Behavioral/Perilaku

Misalnya ketidakpuasan atas kerja, kinerja, kehadiran, kecenderungan untuk berhenti, kecelakaan kerja, penggunaan obat – obatan.

2. Psychology /Psikologis

Misalnya buruknya pengambilan keputusan, kurangnya konsentrasi, lupa, frustrasi, apatis

3. Fisiologis

Misalnya naiknya tekanan darah, kolesterol tinggi, penyakit jantung, dan sebagainya

Berdasarkan pemaparan di atas, maka aspek dari stress kerja inilah yang akan menjadi alat ukur penelitian ini.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Robbins (2015) ada beberapa faktor penyebab terjadinya stress, yaitu,

1. Faktor – Faktor Lingkungan

Lingkungan akan mempengaruhi desain dan struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stress karyawan di dalam organisasi tersebut. Yang termasuk dalam faktor ini antara lain ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi

2. Faktor Organisasional

Di antara yang termasuk dalam faktor ini antara lain,

a. Tuntutan Tugas

Meliputi desain pekerjaan, kondisi kerja, tata ruang kerja secara fisik.

b. Tuntutan peranan

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang, beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak dari pada batas waktu. Ketidak jelasan peran artinya bahwa ekspektasi peran yang tidak jelas, seperti jam kerja dan tanggung jawab.

c. Tuntutan interpersonal

Yakni tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan social, intimidasi, pelecehan, supervisor yang negative, dan sebagainya.

3. Faktor Pribadi

Diantaranya waktu untuk keluarga dan pribadi, hubungan dan masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta watak dari individu.

III. Work-Life Balance

A. Definisi Work-Life Balance

Work-life balance didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Ketika seseorang mengalami worklife balance dalam hidupnya dapat dipastikan bahwa individu tersebut sangat puas dengan keadaan yang sedang dijalanninya (Fisher, 2009).

Definisi lain dari *Work-Life Balance* adalah cara seseorang menyeimbangkan antara kehidupan kerja yang meliputi pekerjaan, karir, ambisi, pencapaian target, dan kehidupan pribadi yang meliputi keluarga, waktu luang, kesenangan pribadi, sehingga kehidupan akan dijalani dengan kenyamanan (Monika dan Kaur, 2017 : 788 – 789; Amin dan Malik, 2017 : 2).

Work-life balance secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras, Hill, Clarke, Koch, & Hill (2014).

Teori ini memiliki gagasan bahwa ‘pekerjaan’ dan ‘keluarga’ didasari oleh domain atau lingkungan yang berbeda dan dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Lazar, Osoian, & Ratiu (2010) menyatakan bahwa sejak awal penting untuk memahami bahwa work-life balance bukan berarti mengalokasikan jumlah waktu yang sama dalam pekerjaan dan peran yang lain. Akan tetapi, dalam pengertian yang lebih luas, work-life balance diartikan sebagai level kepuasan terhadap berbagai keterlibatannya dalam berbagai peran.

The work foundation, yang sebelumnya dikenal sebagai Industrial Society, percaya bahwa work-life balance adalah tentang individu yang memiliki kontrol terhadap kapan, dimana dan bagaimana mereka bekerja. Hal ini hanya bisa dicapai ketika hak individu untuk memenuhi kehidupan baik di dalam maupun di luar pekerjaan diterima dan dihargai sebagai sebuah norma, yang saling menguntungkan bagi individu, kelompok bisnis, dan masyarakat (Purohit, 2013).

Berdasarkan berbagai definisi tersebut di atas, maka work-life balance bisa diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua

peran atau lebih yang dijalani agar tetap selaras dimana konflik yang dialami individu rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik

B. Aspek Work – Life Balance

Menurut Fisher (2009), aspek-aspek work-life balance adalah sebagai berikut:

1. Waktu. Perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain.
2. Perilaku. Perbandingan antara perilaku individu dalam bekerja dan dalam aspek kehidupan yang lain.
3. Ketegangan. Ketegangan yang dialami baik dalam pekerjaan maupun aspek kehidupan yang lain dapat menimbulkan konflik peran dalam diri individu.
4. Energi. Perbandingan antara energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan energi yang digunakan dalam aspek kehidupan selain karir.

Berdasarkan pemaparan ini, aspek dari *Work-Life Balance* akan menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

IV. Hubungan Antara *Work-Life Balance* dan Stress Kerja

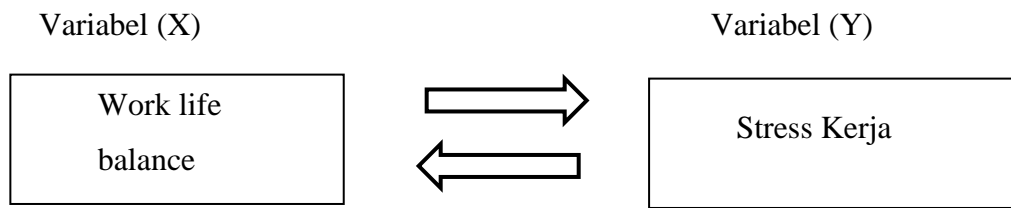
Stressor di tempat kerja merupakan kondisi yang memiliki potensi untuk menghasilkan pengalaman seseorang sebagai situasi yang penuh tekanan. Tingkat dari pengalaman stres dan cara bagaimana seseorang bereaksi terhadap stres itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik individu, gaya hidup, dukungan sosial, penilaian terhadap sumber stres, peristiwa dalam hidupnya, demografi sosial dan variabel lain dari pekerjaan.

Menurut Gibson (2012) berapa organisasi mulai memperhatikan hasil riset dari betapa pentingnya *Work-Life Balance* program. Sampai hari ini, banyak bukti pada umumnya yang menunjukkan bahwa moral, ketenangan, kesehatan, dan kinerja karyawan meningkat pada perusahaan – perusahaan yang menjalankan program *Work-Life Balance*, di mana program yang sama juga amat sangat membantu berkurangnya stress kerja pada karyawan

Menurut Robbins (2015) tekanan dalam mengupayakan hasil yang maksimal dalam pekerjaan pada akhirnya mengarahkan pada level konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang lebih tinggi, serta kelelahan secara psikologis, ini berarti tidak tercipta keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dan menyebabkan lelah psikologis atau stress kerja.

Seperti yang dikemukakan di atas, salah satu faktor sumber penyebab stress kerja menurut Robbins (2015), adalah faktor pribadi, di mana disebutkan diantaranya adalah *waktu untuk keluarga dan pribadi, hubungan dan masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi*, serta watak dari individu. Faktor pribadi yang artinya kekurangan waktu untuk pribadi serta masalah pribadi dapat menyebabkan munculnya stress kerja pada karyawan. *Work life balance* adalah tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk di dalamnya perihal waktu yang digunakan untuk keduanya. Karyawan yang tidak memiliki waktu yang cukup untuk kegiatan pribadinya akibat dari pekerjaannya, pada akhirnya akan mengalami masalah pribadi yang muncul akibat ketidak seimbangan tersebut. Di antara karyawan PT. Nike Indonesia sendiri, mulai muncul keluhan di mana karyawan tidak memiliki waktu yang cukup untuk ruang pribadi, baik itu untuk diri sendiri, anak maupun istrinya, di mana di kemudian hari hal ini menyebabkan timbul masalah – masalah baik akibat keluhan keluarga, maupun diri sendiri yang mulai merasa kelelahan karena tak punya ruang untuk pribadi. Hal inilah yang lambat laun menimbulkan stress pada para karyawan. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa tidak tercapainya *work life balance* adalah salah satu penyebab terjadinya stress kerja

Dengan demikian jelas, bahwa keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, atau *Work-Life Balance* merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya stress kerja pada karyawan yang artinya ada hubungan antara *Work-Life Balance* dan stress kerja. Dan inilah yang menjadi kerangka pemikiran dari penelitian ini.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

V. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah positif (H_a), yakni menyatakan adanya hubungan antara *Work-Life Balance* dan stress kerja, di mana semakin tinggi *Work-Life Balance*, maka tingkat stress kerja akan menjadi semakin rendah.

