

# Stres Kerja dan Work-Life Balance pada Karyawan di Kota Surabaya: Bagaimana Peran Komitmen Organisasi?

*by 1512100238\_maydina Adinda Putri .*

---

**Submission date:** 17-Jan-2025 09:36AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2565681557

**File name:** PSIKOLOGI\_1512100238\_MAYDINA\_ADINDA\_PUTRI.docx (2.2M)

**Word count:** 4818

**Character count:** 33597

**2**  
**Stres Kerja dan Work-Life Balance pada Karyawan di Kota Surabaya:  
Bagaimana Peran Komitmen Organisasi?**

**6**  
**Maydina Adinda Putri**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Eben Ezer Nainggolan**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Sayidah Aulia UI Haque**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: maydinaadindap@gmail.com

**Abstract**

Employees and organizations need each other. Employees are demanded to be competitive so that organizational goals are achieved. This research aims to find out the relationship between work stress and work-life balance and to determine whether organizational commitment is a moderator variable in the relationship between work stress and work-life balance. Correlational quantitative research method with 354 employees in Surabaya City who were taken using accidental sampling technique. Data analysis in this study used Moderated Regression Analysis (MRA) with the help of the JAMOVI program version 2.6.13. The results of this study indicate that there is a negative relationship between job stress and work-life balance. The higher the work stress that employees have, the lower the work-life balance, and vice versa. The results also show that organizational commitment can moderate the relationship between work stress and work-life balance. The higher the organizational commitment of employees, the lower the level of work stress and the higher the level of work-life balance, and vice versa

**Keywords:** Employees, Company, Work Stress, Work-Life Balance, Organizational Commitment

**Abstrak**

Karyawan dan organisasi saling membutuhkan. Karyawan dituntut untuk mampu bersaing agar tujuan organisasi tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dan work-life balance serta untuk mengetahui apakah komitmen organisasi merupakan variabel moderator dalam hubungan antara stres kerja dan work-life balance. Metode penelitian kuantitatif korelasional dengan jumlah responden 354 karyawan di Kota Surabaya yang diambil menggunakan teknik accidental sampling. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan program JAMOVI versi 2.6.13. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dan work-life balance. Semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah work-life balance, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan work-life balance. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja dan semakin tinggi tingkat work-life balance, begitupun sebaliknya.

**Kata kunci:** Karyawan, Perusahaan, Stres Kerja, Work-Life Balance, Komitmen Organisasi

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) serta perusahaan saling membutuhkan, di mana pemanfaatan SDM yang efektif akan meningkatkan kinerja perusahaan, sementara tanpa dukungan yang baik, tujuan perusahaan sulit tercapai. Peran SDM sangat dibutuhkan sebagai pengelola sistem agar perusahaan tersebut berjalan dengan cara efektif serta efisien, terutama pada pihak manajemen harus memperhatikan dari segala aspek, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, serta aspek lainnya (Tegar, 2019). Karyawan dituntut untuk mampu bersaing, bertahan, serta menang dalam persaingan dengan tujuan agar mencapai tujuan perusahaan (Ganapathi, 2016). Karyawan dimana merasa kesulitan dalam menghadapi tuntutan tersebut, akan menganggap pekerjaannya sebagai beban. Masalah dimana dihadapi para karyawan diantaranya seperti perkembangan pekerjaan serta peranan keluarga, keragaman tenaga kerja, fleksibilitas, budaya perusahaan, posisi perusahaan dalam bisnis yang kompetitif (Marliani, 2015). Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja serta kehidupan rumah tangga bisa disebabkan berbagai kewajiban di tempat kerja dimana ditetapkan organisasi. Namun, karyawan yang mampu beradaptasi dengan cara efektif terhadap tuntutan ini sering kali berhasil menjaga *Work-life balance*.

*Work-life balance*, menurut Greenhaus dkk. (dalam Dunggio, 2018), ialah situasi di mana seorang individu berdedikasi akan mengalokasikan waktu mereka antara pekerjaan serta kehidupan serta merasa puas dengan kedua kapasitas tersebut. Kapasitas akan mengelola serta menyelesaikan berbagai tugas, seperti kewajiban keluarga, pekerjaan, serta komitmen lain di luar tempat kerja, dikenal sebagai keseimbangan kerja-hidup (Paramita serta Supartha, 2022). Akan mencapai kesenangan total serta pemenuhan hidup, *Work-life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan antara kewajiban profesional serta pribadi (Rony dkk., 2023). *Work-life balance*, menurut Fisher dkk. (dalam Dunggio, 2018), ialah upaya akan mencapai keseimbangan antara pekerjaan serta tanggung jawab pribadi seseorang. Sebuah konsep dimana menekankan pada keseimbangan antara faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan (karier serta ambisi) serta faktor-faktor pribadi (keluarga, waktu luang, kebahagiaan, serta spiritualitas) dikenal sebagai keseimbangan kerja-hidup (Hutagalung dkk., 2020). *Work-life balance*, dengan demikian, bisa diartikan sebagai kapasitas individu akan mencapai keseimbangan antara tuntutan kehidupan pribadi serta profesionalnya.

Menjaga *work-life balance* sangat penting bagi karyawan akan menyeimbangkan kehidupan pribadi serta profesional mereka. Menurut Sirgy serta Jin (2015), orang dengan *work-life balance* yang kuat akan menyeimbangkan energi psikologis mereka serta mencari kepuasan di luar pekerjaan. Keterlibatan yang tinggi dalam tanggung jawab terkait pekerjaan diperlukan akan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Dengan mentransfer prestise, hak istimewa, nilai, kemampuan, serta pengaruh positif dengan cara efektif dari satu fungsi terkait pekerjaan ke fungsi lainnya, hal ini mempunyai efek dimana menguntungkan (Sirgy serta Lee, 2018). Meskipun melakukan kedua tugas tersebut mungkin tampak agak sulit, pekerjaan akan terlihat lebih sederhana apabila Anda mampu menyelesaikan keduanya.

Menurut (Greenhaus dkk. dalam Dunggio 2018), orang dimana mempunyai banyak waktu untuk *work-life balance* mereka sering kali mempunyai kualitas hidup yang lebih tinggi ketika mereka memprioritaskan keluarga mereka di atas karier mereka. Keterlibatan karyawan, produktivitas, serta komitmen organisasi semuanya bisa ditingkatkan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, yang juga bisa menurunkan ketidakhadiran (Hutagalung dkk, 2020).

Banyaknya tuntutan di tempat kerja akan membuat karyawan tidak nyaman apabila mereka tidak mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi serta profesional mereka. Ketika seorang karyawan mempunyai tuntutan pada kehidupan pribadi serta profesional mereka, mungkin ada konflik karena kedua tuntutan tersebut bersaing akan menyita waktu karyawan serta mengurus vitalitas satu sama lain (Nawano dkk, 2024). *Work-life balance* mempengaruhi tingkat stres kerja (Mustaq dkk, 2024; Mustikasari serta Frianto, 2024; Permana dkk, 2024) serta komitmen organisasi (Hutagalung dkk, 2020; Alfianto & Hadi, 2024; Abdillah & Kuncoro, 2024; Putri & Hadi, 2024). Ketidaknyamanan serta tuntutan ini, bisa membuat individu jadi stres. Stres kerja adalah salah satu unsur dimana mempengaruhi *Work-life balance* (Poulose, 2014).

Menurut Parker serta DeCottis (dalam Syakina dkk, 2022), Perasaan maupun pemahaman tentang disfungsi pribadi dimana disebabkan keadaan maupun insiden dimana dihadapi di tempat kerja, bersama dengan dorongan untuk berhenti, dikenal sebagai stres kerja. Stres kerja ialah sebuah aspek yang akan dipertimbangkan setiap perusahaan, khususnya pada perusahaan (Sariwulan dkk, 2019). Stres kerja ialah psikologis seseorang maupun respon psikologis dimana menstimulus mengancam pada lingkungan mereka (Limanta dkk, 2023). Stres kerja muncul akibat tuntutan lingkungan yang beragam serta respon karyawan terhadap stres kerja bisa berbeda-beda. Dampak yang bisa dirasakan meliputi rasa cemas, peningkatan tekanan emosi, gangguan pada proses berpikir, serta masalah pada kondisi fisik (Permana dkk, 2024). Stres kerja tidak hanya memenuhi tuntutan dalam pekerjaan, tetapi juga merasakan keraguan serta ketidakpastian pada peluang yang ada, serta mengalami kendala pada pekerjaannya. Karyawan dimana mengalami stres, tidak bisa menjalankan pekerjaannya dengan cara efektif pada komunitasnya, contohnya berbagai peran antara suami maupun istri, orang tua, maupun anggota komunitas lainnya. (Sudarnoto, 2021).

Menurut Parker serta Decotiis (dalam Syakina dkk, 2022), karyawan yang bisa mengatasi stresnya dengan baik, perasaan stres tersebut akan menghilang dengan cepat tanpa menghasilkan hasil tingkat kedua, seperti kepuasan, komitmen organisasi, motivasi, serta kinerja. Tingkat stress yang rendah pada karyawan serta tidak ada stressor, maka karyawan akan meningkatkan tingkat prestasi kerja yang akan dicapai. Stress juga diperlukan agar bisa meningkatkan motivasi bagi karyawan agar kinerjanya meningkat (Hamidah dkk, 2016). Tidak hanya karyawan, perusahaan juga penting dalam mengelola permasalahan mengenai tekanan kerja serta perusahaan bisa memberikan kebutuhan karyawan sehingga karyawan tidak merasa tertekan serta mudah menyerah serta bisa mempertahankan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Adanya perhatian dimana diberikan perusahaan pada karyawan

dalam merespon keluhan, akan membuat karyawan mempunyai komitmen serta bersedia akan jadi bagian dari perusahaan walaupun karyawan tersebut merasa tertekan (Christover serta Le, 2021). Perusahaan juga perlu mendukung aktivitas kerja karyawan dengan memberikan dukungan berupa adanya transparansi data serta informasi serta pelatihan dalam meningkatkan keterampilan kerja, serta menetapkan target yang realistis (Sariwulan dkk, 2019).

Stres di tempat kerja bisa menyebabkan dampak emosional, fisik, serta psikologis. Tidak hanya kinerja yang terganggu, tetapi juga kelelahan emosional, kelelahan, beban mental dimana disebabkan bisa mempengaruhi kesejahteraan karyawan dengan cara keseluruhan (Mustaq dkk, 2024). Ketika karyawan tidak mampu mengelola perasaan mereka dengan baik dalam konteks pekerjaan, karyawan tersebut cenderung mengalami stres dimana meningkat, sehingga bisa mengganggu keseimbangan kehidupan kerjanya. Karyawan dimana mempunyai stres tidak akan bisa berkontribusi dengan cara maksimal dalam menjalankan pekerjaan serta mencapai tujuan perusahaan. Stres kerja juga bisa menghambat konsentrasi karyawan dalam mengambil keputusan serta berinteraksi pada lingkungan kerjanya (Permana dkk, 2024). Karyawan dimana mengalami stres kerja tinggi bisa memperlihatkan perubahan sikap serta perilaku karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya bisa mempengaruhi tingkat komitmen karyawan. Stres kerja dimana meningkat bisa menyebabkan komitmen organisasi menurun (Rahma dkk, 2015). Komitmen organisasi adalah salah satu faktor dimana mempengaruhi stres kerja (Parker serta DeCotiis, dalam Syakina dkk., 2022). Penelitian dimana mengkaji hubungan antara komitmen organisasi serta stres kerja memperlihatkan komitmen organisasi dipengaruhi stres kerja (Oktaviani dkk, 2024; Christover serta Le, 2021). Namun, penelitian dimana dilakukan Oya serta Kurniawan (2019) menyimpulkan tidak terdapat hubungan signifikan antara stres kerja serta komitmen organisasi.

Komitmen organisasi ialah kesediaan karyawan untuk tetap jadi bagian dari perusahaan guna mencapai tujuan tertentu. Komitmen ini berperan penting sebagai faktor motivasi, memungkinkan individu menemukan identitas, berkontribusi pada perusahaan, serta menjalin hubungan dengan karyawan lainnya (Alipour serta Monfared, 2015). Komitmen organisasi ialah hal terpenting akan menentukan keberhasilan di sebuah perusahaan (Baihaqy, 2024). Vipraprastha serta Putra (2022) mengatakan memperbaiki masalah maupun kesalahan adalah tujuan dari komitmen organisasi agar tidak terjadi lagi. Sikap pekerja dimana mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi berbeda dengan karyawan dimana mempunyai tingkat komitmen organisasi yang rendah. Dedikasi yang kuat juga menjaga kinerja pekerja agar tidak menurun.

Meyer serta Herscovitch (dalam Pamungkas, 2021) mengatakan dedikasi di tempat kerja bisa mengambil banyak bentuk berbeda serta bisa berdampak pada produktivitas bisnis serta kesejahteraan pekerjanya. Meyer serta Allen (dalam Ariva, 2023) mengatakan individu yang terikat dengan perusahaan akan mengurangi kemungkinan terjadinya pergantian karyawan. Karyawan bisa mengalami kondisi psikologisnya masing-masing dengan tingkatan yang berbeda. Sebagian karyawan mungkin merasa terpaksa untuk tetap bekerja meskipun tidak mempunyai keinginan

akan melakukannya, sementara yang lain mungkin tidak merasa terikat dengan cara kebutuhan maupun kewajiban, namun mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bekerja. Maka dari itu, komitmen karyawan pada sebuah perusahaan bisa mencerminkan kondisi psikologis pada karyawan. Komitmen organisasi yang baik mendorong karyawan mencapai kinerja tinggi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi (Putri serta Hadi, 2024).

Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung kekurangan identifikasi dengan perusahaan, yang bisa mengurangi kepercayaan terhadap perusahaan serta menurunkan dukungan antar rekan kerja. Kurangnya kesempatan dalam pekerjaan akan melemahkan kerja sama antara karyawan dengan pimpinan maupun sesama pengurus perusahaan. Karyawan yang tidak loyal terlihat dari ketidakmauan mereka akan menjaga hubungan harmonis dengan perusahaan serta lebih mengutamakan kepentingan pribadi (Steers serta Porter, dalam Munthe, 2024). Karyawan tanpa komitmen yang kuat biasanya tidak merasa terhubung dengan perusahaan. Karyawan yang tidak merasa terikat cenderung mengabaikan dampak positif maupun negatif yang mungkin terjadi apabila meninggalkan perusahaan tersebut (Allen serta Meyer, dalam Ariva, 2023). Penurunan komitmen organisasi karyawan disebabkan stres dimana dialami, dimana mengarah pada kelelahan serta penurunan. Selain itu, karyawan dimana merasa kurang terhubung dengan tujuan perusahaan akan merasakan tekanan kerja sebagai beban berat, dimana mengganggu upayanya akan menjaga *work-life balance* (Parker serta Decotiis, dalam Syakina dkk, 2022; Vyas serta Shrivastava, 2017).

Komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan *work-life balance* (Yunita, 2018; Rini serta Indrawati, 2019; Hutagalung dkk, 2020; Alfianto serta Hadi, 2024; Putri serta Hadi, 2024). Sementara itu, komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif dengan stres kerja (Bhatti dkk, 2016; Fauziah dkk, 2016; Nasution, 2017; Christover serta Le, 2021; Oktaviani dkk, 2024). Dari penjabaran di atas bisa disimpulkan stres kerja mempengaruhi *work-life balance*, tetapi karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik akan cenderung lebih mudah menjaga keseimbangan ini. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi bisa mendukung *work-life balance* sekaligus membantu mengurangi stres karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan *work-life balance* serta untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan *work-life balance*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Kota Surabaya.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% mendapatkan 348 partisipan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu *accidental sampling*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan yang mengkaji masalah sosial berdasarkan pengujian teori tertentu, melibatkan sejumlah variabel yang diukur dengan data numerik, dan dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk menguji kebenaran teori tersebut (Ali dkk., 2022). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasional, yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua atau lebih variabel. Korelasi dapat bersifat positif (kedua variabel berubah searah) atau negatif (variabel berubah berlawanan arah) (Hasbi dkk., 2023). Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu stres kerja (X), *work-life balance* (Y), dan komitmen organisasi (M). Data primer dikumpulkan melalui angket yang mencakup skala *work-life balance*, skala stres kerja, dan skala komitmen organisasi, yang disebarkan kepada karyawan sebagai partisipan.

Penelitian ini menggunakan skala *work-life balance*, stres kerja, dan komitmen organisasi. Skala *work-life balance* dimodifikasi dari Fisher dkk (2009). Skala stres kerja dimodifikasi dari Shukla dan Srivastava (2016). Skala komitmen organisasi yang dimodifikasi dari Allen dan Meyer (1990).

Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan program JAMOMI versi 2.6.13.

## Hasil

Partisipan pada penelitian ini adalah karyawan di Kota Surabaya yang berjumlah 354 yang diperoleh melalui media google form selama tiga minggu, minggu kedua hingga minggu keempat bulan November 2024. Pada penelitian ini, data dibagi ke dalam lima kategori, yaitu Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, dan Sangat Tinggi.

Hasil kategorisasi hipotetik *work-life balance* pada karyawan di Kota Surabaya adalah sebagaimana disajikan pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1.  
Kategorisasi Hipotetik *Work-Life Balance*

| Mean               | 51            |            |             |
|--------------------|---------------|------------|-------------|
| Standard Deviation | 11,33         |            |             |
| Skor               | Kategorisasi  | Jumlah     | Persentase  |
| $X < 34$           | Sangat Rendah | 60         | 16,9%       |
| $34 < X \leq 45$   | Rendah        | 40         | 11,3%       |
| $45 < X \leq 57$   | Sedang        | 99         | 28%         |
| $57 < X \leq 68$   | Tinggi        | 98         | 27,7%       |
| $68 < X$           | Sangat Tinggi | 57         | 16,1%       |
| <b>Total</b>       |               | <b>354</b> | <b>100%</b> |

Hasil kategorisasi hipotetik stres kerja pada karyawan di Kota Surabaya adalah sebagaimana disajikan pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2  
Kategorisasi Hipotetik Stres Kerja

|                           |                     |               |                   |
|---------------------------|---------------------|---------------|-------------------|
| <b>Mean</b>               | 66                  |               |                   |
| <b>Standard Deviation</b> | 14,67               |               |                   |
| <b>Skor</b>               | <b>Kategorisasi</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
| $X < 44$                  | Sangat Rendah       | 45            | 12,7%             |
| $44 < X \leq 59$          | Rendah              | 98            | 27,7%             |
| $59 < X \leq 73$          | Sedang              | 99            | 28%               |
| $73 < X \leq 88$          | Tinggi              | 64            | 18,1%             |
| $88 < X$                  | Sangat Tinggi       | 48            | 13,6%             |
|                           | <b>Total</b>        | <b>354</b>    | <b>100%</b>       |

Hasil kategorisasi hipotetik komitmen organisasi pada karyawan di Kota Surabaya adalah sebagaimana disajikan pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3  
Kategorisasi Hipotetik Komitmen Organisasi

|                           |                     |               |                   |
|---------------------------|---------------------|---------------|-------------------|
| <b>Mean</b>               | 60                  |               |                   |
| <b>Standard Deviation</b> | 13,33               |               |                   |
| <b>Skor</b>               | <b>Kategorisasi</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
| $X < 40$                  | Sangat Rendah       | 43            | 12,1%             |
| $40 < X \leq 53$          | Rendah              | 51            | 14,4%             |
| $53 < X \leq 67$          | Sedang              | 85            | 24%               |
| $67 < X \leq 80$          | Tinggi              | 108           | 30,5%             |
| $80 < X$                  | Sangat Tinggi       | 67            | 18,9%             |
|                           | <b>Total</b>        | <b>354</b>    | <b>100%</b>       |

#### Uji Asumsi

Uji normalitas ini dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* karena jumlah responden dalam penelitian ini melebihi seratus. Berlandaskan pedoman pengambilan keputusan, data dianggap tidak berdistribusi normal apabila angka signifikansi  $< 0,05$ , serta dianggap berdistribusi normal apabila angka signifikansi  $> 0,05$  (Fitri dkk., 2023). Variabel yang normalitasnya diuji adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Peneliti menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 27 untuk analisis normalitas. Hasil uji normalitas dengan *Unstandardized Residual* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal sebagaimana disajikan pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4  
Hasil Uji Normalitas

| Variabel                       | One Sample Kolmogorov-Smirnov |            |
|--------------------------------|-------------------------------|------------|
|                                | Sig                           | Keterangan |
| <i>Unstandardized Residual</i> | 0,200                         | Normal     |

Sumber: IBM SPSS Statistics versi 27

#### Uji Hipotesis <sup>2</sup>Stres Kerja – Work-Life Balance

Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk menganalisis <sup>2</sup>hubungan antara stres kerja dan work-life balance serta mengevaluasi tingkat signifikansinya. Uji hipotesis antara stress kerja dan work-life balance memperoleh nilai estimate sebesar -0,69821, nilai <sup>2</sup>sebesar -35,89, dan nilai signifikansi kurang dari 0,001 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan work-life balance, sehingga H1 diterima. Artinya, <sup>4</sup>semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan di Kota Surabaya, semakin rendah tingkat work-life balance, dan sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja, semakin tinggi tingkat work-life balance.

#### Uji Hipotesis Moderasi

Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah <sup>5</sup>untuk menganalisis apakah komitmen organisasi memiliki peran dalam memoderasi hubungan antara stres kerja dan work-life balance. Hasil hipotesis moderasi telah disajikan pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5  
Hasil Uji Hipotesis Moderasi

| <sup>2</sup> Variabel                                 | Estimate | Z      | p       | Keterangan |
|---|----------|--------|---------|------------|
| Stres Kerja → Work-Life Balance                       | -0,69821 | -35,89 | < 0,001 | Signifikan |
| Komitmen Organisasi → Work-Life Balance               | 0,05439  | 2,61   | 0,009   | Signifikan |
| Stres Kerja * Komitmen Organisasi → Work-Life Balance | 0,00606  | 5,89   | < 0,001 | Signifikan |

Sumber: JAMOVl versi 2.6.13

Pada tabel 5, terlihat bahwa H2 diterima <sup>1</sup>. Artinya, komitmen organisasi memperkuat hubungan antara stres kerja dan work-life balance. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan di Kota Surabaya, semakin tinggi tingkat work-life balance dan semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah work-life balance dan semakin tinggi stres kerja.

## Pembahasan

Penelitian ini menguji <sup>2</sup> hubungan antara stres kerja serta *work-life balance* serta peran komitmen organisasi dalam hubungan tersebut pada 354 karyawan di Kota Surabaya. Data dikumpulkan melalui *Google Form* selama tiga minggu. total partisipan ditentukan berlandaskan tabel Isaac, dengan target minimum 348 sampel yang telah terpenuhi.

Hipotesis mengenai stress kerja serta *work-life balance* menyatakan stress kerja mempunyai hubungan negatif terhadap *work-life balance*. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya dimana menyatakan terdapat hubungan negatif antara stress kerja serta *work-life balance* (Mustaq dkk, 2024; Permana dkk, 2024; Dewansyah dkk, 2024; Prakosa dkk, 2024; Pradnyani serta Rahyuda, 2022), dimana memperlihatkan stress kerja mempengaruhi *work-life balance*. Semakin tinggi tingkat stress kerja dimana dialami karyawan di Kota Surabaya, semakin rendah tingkat *work-life balance*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stress kerja, semakin tinggi tingkat *work-life balance*.

Tingkat stress rendah dimana dimiliki Karyawan, akan meningkatkan prestasi pada pekerjaannya. Tidak hanya prestasi dimana meningkat, tetapi motivasi kerja karyawan juga meningkat. Penting bagi perusahaan akan mengelola permasalahan mengenai tekanan kerja serta memberikan kebutuhan karyawan agar karyawan tersebut tidak merasa tertekan, tidak mudah menyerah, serta bisa mempertahankan pekerjaannya pada perusahaan tersebut (Hamidah dkk, 2016; Christover serta Le, 2021). Sebaliknya, tingkat stress tinggi dimana dimiliki karyawan akan mempunyai dampak emosional, fisik, serta psikologis. Menurut Robbins (dalam Marliani, 2021) aspek stress kerja menjelaskan stress bisa menyebabkan perubahan pada metabolisme tubuh, perubahan produktivitas, serta mempunyai ketidakpuasan pada pekerjaan. Menurut Shukla serta Srivastava (2016) menyebutkan salah satu aspek stress kerja ialah *work-life balance*, di mana karyawan tidak mampu menyeimbangkan kedua peran, yakni peran pekerjaan serta peran kehidupan pribadi.

Karyawan yang tidak mampu mengelola *work-life balance* dengan baik akan mempunyai perasaan tidak nyaman karena banyaknya tuntutan pada pekerjaan. Beberapa konflik akan muncul ketika karyawan tersebut mempunyai tuntutan pada pekerjaan serta kehidupan pribadinya, yakni tuntutan dari pekerjaan serta kehidupan pribadi bersaing demi mendapatkan waktu yang adil serta tuntutan dari pekerjaan serta kehidupan pribadi sama-sama menghabiskan tenaga satu sama lain (Sirgy serta Lee, 2018; Nawano dkk, 2024). Sebaliknya, karyawan yang mampu menyeimbangkan peran pekerjaan serta kehidupan pribadi akan menempatkan energi psikologisnya seimbang serta mencari kepuasan di luar pekerjaannya. *Work-life balance* yang tinggi memerlukan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam peran yang berhubungan dengan pekerjaan. *Work-life balance* yang positif akan bisa meningkatkan semangat dalam bekerja, meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan komitmen organisasi, serta bisa mengurangi ketidakhadiran karyawan (Sirgy serta Jin, 2015; Sirgy serta Lee, 2018; Hutagalung dkk, 2020).

Hipotesis mengenai komitmen organisasi, stres kerja, serta *work-life balance* menyatakan komitmen organisasi bisa memoderasi hubungan antara stres kerja serta *work-life balance*. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya (Alfianto serta Hadi, 2024; Putri serta Hadi, 2024; Fauziah dkk, 2024; Oktaviani dkk, 2024; Christover serta Le, 2021; Hutagalung dkk, 2020; Rini serta Indrawati, 2019; Yunita, 2018; Nasution, 2017; Bhatti dkk, 2016). Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan di Kota Surabaya, semakin tinggi tingkat *work-life balance* serta semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah *work-life balance* serta semakin tinggi stres kerja.

Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi mempunyai ciri khas tertentu dibandingkan dengan mereka dimana mempunyai komitmen rendah. Berlandaskan teori komitmen organisasi dimana dikembangkan Allen serta Meyer (dalam Ariva, 2023), karyawan dengan komitmen tinggi cenderung mempunyai keterikatan yang kuat dengan perusahaan, mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai perusahaan, terlibat dengan cara aktif dalam kegiatan perusahaan, serta merasa puas dengan aktivitas mereka. Mereka juga mempertimbangkan dengan cermat keuntungan maupun kerugian yang mungkin timbul apabila memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, mereka merasa mempunyai tanggung jawab moral untuk tetap bertahan di perusahaan, sering kali didukung praktik perusahaan dimana menekankan pentingnya loyalitas. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah cenderung kehilangan keterikatan emosional dengan perusahaan, mengalami penurunan kinerja, lebih sering absen, serta mempunyai risiko turnover yang tinggi (Parker serta Decotiis, dalam Syakina dkk, 2022). Tingkat komitmen yang rendah juga sering dikaitkan dengan meningkatnya stres kerja serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja serta pribadi. Karyawan dengan komitmen rendah biasanya merasa kurang terhubung dengan tujuan perusahaan, sehingga tekanan kerja dirasakan sebagai beban yang sulit diatasi, mengganggu upaya mereka dalam menjaga *work-life balance*. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mampu memotivasi diri akan mengelola stres kerja, beradaptasi dengan situasi, serta menerapkan strategi akan mencapai keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi (Poulose, 2014; Shukla serta Srivastava, 2016; Vyas serta Srivastava, 2017). Dengan demikian, komitmen organisasi yang tinggi berperan penting dalam menekan tingkat stres kerja sekaligus meningkatkan *work-life balance* karyawan.

## Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan *work-life balance* serta komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan *work-life balance*. Pengujian hipotesis dilakukan pada 354 karyawan di Kota Surabaya. Hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan *Moderated Regression Analysis*, dapat disimpulkan ada hubungan negatif antara stres kerja dan *work-life balance* pada karyawan di Kota Surabaya dengan mendapatkan koefisien

korelasi sebesar -0,69821 dan nilai signifikansi sebesar  $p < 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah *work-life balance*. Sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi *work-life balance*.<sup>5</sup> Hasil penelitian kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan *work-life balance* pada karyawan di Kota Surabaya dengan mendapatkan koefisien korelasi sebesar 0,00606 dan nilai signifikansi sebesar  $p < 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan di Kota Surabaya, semakin tinggi tingkat *work-life balance* dan semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah *work-life balance* dan semakin tinggi stres kerja.

Peneliti menyarankan agar karyawan dapat membuat prioritas kerja yang jelas untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan dapat menggunakan alat yang berguna untuk mengatur waktu kerja dan waktu pribadi. Karyawan dapat menyampaikan kebutuhan kepada atasan, apabila merasa terbebani atau membutuhkan fleksibilitas lebih. Peneliti menyarankan perusahaan untuk memberikan fleksibilitas dalam memilih jam kerja. Perusahaan harus memastikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dan memberikan target yang realistis. Menyediakan program kesehatan seperti asuransi kesehatan dan konseling mental. Memberikan cuti tambahan untuk mendukung keseimbangan kehidupan pribadi. Perusahaan dapat memberikan pelatihan yang membantu karyawan dalam manajemen waktu dan meningkatkan efisiensi kerja. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi, tidak hanya di Kota Surabaya, namun beberapa kota atau kabupaten lainnya. Disarankan untuk menambahkan variabel baru yang dapat *work-life balance*, seperti dukungan sosial, gender, perencanaan kerja, dan sebagainya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel baru yang dapat memoderasi hubungan stres kerja dan *work-life balance*.

## Referensi

- Abdillah, T., & Kuncoro, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 2(4), 21–39. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i4.2394>
- Alfianto, R., & Hadi, H. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 12 (3): 707-719.
- Alipour, F. Monfared, M. (2015). *Examining the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses of Hospitals*. *Patient Safety & Quality Improvement Journal*. 3 (4): 277-280.
- Ariva, Z. (2023). HUBUNGAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN.
- Baihaqy, A. (2024). *The Impact of Work Conflict and Work Stress on Organizational Commitment: The Mediating Role of Motivation*. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*. 21(7): 200-214. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2024/v21i7855>
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). *Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking*

- sector. *E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 029–037. [https://doi.org/10.18685/ejbme\(7\)1\\_ejbme-15-013](https://doi.org/10.18685/ejbme(7)1_ejbme-15-013)
- Christover, G., & Le, M. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 3 (4): 999-1008. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13473>
- Dewansyah, B., A.L, N. W. F., & Huneman, T. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Work-Life Balance Karyawan Swasta di Cirebon. *ECo-Buss*, 7(2), 1077–1087. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1668>
- Dunggio, M. (2018). HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) WANITA DI KEMETERIAN AGAMA KOTA GORONTALO.
- Fauziah, H., Susantor, A., & Berniz, Y. (2024). *PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI TOKO BARU BUMIAYU*. *Jurnal EI-Hamra: Kependidikan dan Kemasyarakatan*
- Fitri, A., Rahim, R., Nurhayati, Pagiling, A., Munfarikhatin, I., Hutagaol, D., Anugrah, N. (2023). DASAR-DASAR STATISTIKA UNTUK PENELITIAN. Yayasan Kita Menulis
- Ganapathi, I. (2016). PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BIO FARMA PERSERO. *Ecodemia*. 4 (1): 125-135.
- Hamidah, M. B., Utami, N., & Mayowan, Y. (2016). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang) In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 39, Issue 2).
- Hutagalung, I. Soelton, M. Octaviani, A. (2020). *The Role of Work Life Balance for Organizational Commitment*. *Management Science Letters*. doi: 10.5267/j.msl.2020.6.024
- Limanta, A. Prihanto, Y. Situmorang, R. (2023). *Analysis of the Influence of Work-Life Balance, Work Stress, and Job Satisfaction When Working from Home on the Implementation of Permanent Telework Culture in Legal Business*. *Journal of Business And Management Review*. 4 (1): 1-16. DOI: 10.47153/jbmr41.5922023
- Marliani, R. (2015). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Mustaq, R., Alyana, S. I., Hashmi, O. (2024). *Work Life Balance and Job Satisfaction as Functions of Work Stress in Employees during Covid-19*. *Journal of Development and Social Sciences*, 5(11). [https://doi.org/10.47205/jdss.2024\(5-ii\)06](https://doi.org/10.47205/jdss.2024(5-ii)06)
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work-Life Balance* sebagai Variabel Intervening. *JURNAL ILMU MANAJEMEN*.
- Nasution, M. (2017). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION MEDICAL REPRESENTATIVE*. In *Jurnal Ilmiah Manajemen: Vol. VII* (Issue 3).
- Nawano, R., Sarpan, Wahyuni, N., Mofu, C., & Fikri, M. (2024). *Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 11 (2), 180–186. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i2>
- Oktaviani, N., Hanfan, A., & Prihadi, D. (2024). *THE EFFECT OF WORK STRESS, EMPLOYEE ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND WORK ENVIRONMENT ON CV EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT*.

- HIKMAH MANDIRI TEGAL. INTERNATIONAL CONFERENCE ON GLOBAL INNOVATION AND TRENDS IN ECONOMIC AND BUSINESS (ICOBIS).
- Pamungkas, M. (2021). DAMPAK SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF ORGANISASIONAL PADA SDIT INSAN MADANI BEKASI.
- Paramita, L. Supartha, I. (2022). *Role of Work Stress as Mediating Variable between Compensation and Work-Life Balance on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management Research*. 7(3): 163-167. DOI: <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1438>
- Permana, D., Sulaeman, F., Suzana, A., & Rudianto, Y. (2024). *The Impact of Emotional Work And Work Stress On The Work-Life Balance of Employees In Private Banking Subsidiaries*. *JOURNAL RESEARCH OF SOCIAL SCIENCE, ECONOMICS, AND MANAGEMENT*, 03(11), 1687–1698.
- Poulose, S. (2014). *Work Life Balance: A Conceptual Review*. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3, 2–3. [www.managementjournal.info](http://www.managementjournal.info)
- Pradnyani, N., Rahyuda, A. (2022). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806-820. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p806-820>
- Prakosa, M., & Aini, I. (2024). *The Mediating Role of Job Stress in the Relationship Throughout Work-life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance*. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 08(06), 28–45. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2024.8603>
- Putri, N., & Hadi, H. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 12 (2): 339-349.
- Rahma, A., Hamidah, I., Utami, N., & Prasetya, A. (2015). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol (Vol. 23, Issue 1)*.
- Rini, K., Indrawati, K. (2019). Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Komitmen Organisasi Perempuan Bali yang Bekerja pada Sektor Formal. *Jurnal Psikologi Udayana*. 6 (1): 153-164.
- Rony, M. Numan, S. Alamgir, H. (2023). *The Association between Work-Life Imbalance, Employees' Unhappiness, Work's Impact on Family, and Family Impacts on Work among Nurses: A Cross-sectional Study*. *Informatics in Medicine Unlocked*. <https://doi.org/10.1016/j.imu.2023.101226>
- Sariwulan, T. Capnary, M. Agung, I. (2019). *CONTRIBUTION INDICATORS OF WORK STRESS AND EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT CASE STUDY*. *Business: Theory and Practice*. 20: 293-302. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.28>
- Sirgy, M. Lee, D. (2018). *Work-Life Balance: an Integrative Review*. *Applied Research Quality Life* 13, 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). *Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale*. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Sudarnoto, L. (2021). *Psikologi Kerja dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Syakina, D., Farhanas, V., Rahmayanti, N., Fitria, R., Singadimeja, H. (2022). Pekerja Sif: antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*. 18 (1): 33-43. <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v18i1.14830>

- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan: Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Quadrant.
- Vipraprastha, T., Putra, B. (2022). KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ACE HARDWARE DENPASAR. *Modus*. 34 (2): 131-139.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). *Factors Affecting Work Life Balance - A Review*. In *Pacific Business Review International* (Vol. 9).
- Yunita, P. (2018). KOMITMEN ORGANISASI PADA TENAGA OPERASIONAL: PERAN WORK-LIFE BALANCE, STRESS KERJA, DAN KEPUASAN KERJA. 3(1). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>

# Stres Kerja dan Work-Life Balance pada Karyawan di Kota Surabaya: Bagaimana Peran Komitmen Organisasi?

## ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | <a href="https://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a><br>Internet Source   | 2% |
| 2 | <a href="https://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a><br>Internet Source   | 2% |
| 3 | <a href="https://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a><br>Internet Source   | 1% |
| 4 | Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya<br>Student Paper   | 1% |
| 5 | <a href="https://etd.repository.ugm.ac.id">etd.repository.ugm.ac.id</a><br>Internet Source   | 1% |
| 6 | <a href="https://jurnal.untag-sby.ac.id">jurnal.untag-sby.ac.id</a><br>Internet Source   | 1% |
| 7 | <a href="https://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a><br>Internet Source   | 1% |
| 8 | Sekar Nur Hasanah, Rochmawati<br>Rochmawati. "Pengaruh Penguasaan Akuntansi Dasar dan Kemandirian Belajar terhadap Hasil Belajar Siswa XII Akuntansi | 1% |

# SMK dengan Anxiety sebagai Variabel Moderasi", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2024

Publication

---

|    |   |     |
|----|---|-----|
| 9  | Submitted to Universitas Airlangga<br>Student Paper | 1 % |
| 10 | www.researchgate.net<br>Internet Source             | 1 % |
| 11 | 1library.net<br>Internet Source                     | 1 % |

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On