

MODEL PERANAN WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

Annisaa Miranty Nurendra, Mega Putri Saraswati

Program Studi Psikologi, Universitas Islam Indonesia

Jalan Kaliurang km 14,5 Sleman

annisaa.miranty@uii.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to measure the empirical model of work life balance, job stress and job satisfaction. Participants in this study were 119 employees who work on some hotels in Yogyakarta. Job satisfaction was measured using job satisfaction scale that was developed based on Luthans, b) work life balance was measured using work life balance scale that was developed based on Hudson and 3) job stress scale based on Beehr and Newman was used to measure job stress. Simple mediation analysis using Sobel test by Preacher and Hayes was used to analyze the data. Result showed that work life balance affected job satisfaction and mediated by job stress. Discussions and recommendations are discussed further.

Keywords: job satisfaction, job stress, work life balance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris model peranan keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini melibatkan 119 karyawan yang bekerja di bidang perhotelan di Yogyakarta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah keseimbangan kehidupan-kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan dimediasi oleh stres kerja. Penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans, skala keseimbangan kehidupan-kerja berdasarkan aspek-aspek keseimbangan kehidupan-kerja menurut Hudson dan skala stres kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman. Data dianalisis dengan menggunakan Sobel Test dari Preacher dan Hayes. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja mempengaruhi kepuasan kerja dengan dimediasi oleh stres kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang rendah dapat meningkatkan stres kerja terlebih dahulu sebelum menurunkan stres kerja pada karyawan.

Kata kunci: kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan-kerja, stres kerja

Pendahuluan

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Robbins (dalam Munandar, 2012) apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya, sering mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka, dan lain sebagainya. Tunjung Sari (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar tercipta moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Penelitian yang dilakukan oleh Yadav dan Dabhade (2014) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memunculkan ide-ide yang inovatif pada karyawan. Karyawan dapat menjadi lebih setia dengan organisasi. Karyawan juga akan lebih puas apabila mereka mendapatkan apa yang mereka harapkan dengan kondisi keseimbangan kehidupan kerja yang efisien sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut As'ad (dalam Purwanto, 2015) kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa diantaranya adalah faktor psikologi yang mencakup minat, sikap, keterampilan dan ketentraman dalam bekerja yang dirasakan karyawan, kemudian faktor sosial

atau interaksi dengan sesama karyawan, faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan dan karyawan itu sendiri dan yang terakhir adalah faktor finansial yang berhubungan dengan gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi dan lain sebagainya. Yadav dan Yadav (2014) menambahkan, kepuasan kerja pada karyawan memiliki hubungan dengan beberapa variabel, seperti: usia, iklim perusahaan, pendidikan, jenis kelamin, latar belakang ekonomi, dan besar atau tidaknya keluarga karyawan. Dalam penelitian ini, salah satu faktor yang akan diteliti dalam kaitannya dengan kepuasan kerja adalah *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja).

Keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya (Greenhaus, Collins & Shaw 2003). Menurut Nafiudin (2015), 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.

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 (Pediwal, dalam Naqvi dkk, 2013). Stres kerja adalah situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami individu ketika persyaratan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang

dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut. 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 hidupnya, demografi sosial dan variabel lain dari perkerjaan.

Menurut Swift (dalam Atheya & Arora, 2014) 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. Ross dan Vasantha (dalam Atheya & Arora, 2014) menambahkan 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 tujuan ini.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai keterkaitan antara stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beragam. Noor (2011) meneliti tentang keseimbangan kehidupan-kerja dan keinginan untuk cuti

pada akademisi institusi pendidikan tinggi di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan kepuasan kerja, namun, keseimbangan kehidupan-kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan keinginan untuk cuti dari organisasi. Shujat, Cheema dan Bhutto (2011) meneliti tentang keseimbangan kehidupan-kerja dan kepuasan kerja karyawan pada 273 karyawan sektor perbankan privat di Karachi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh positif namun sangat kecil terhadap kepuasan kerja.

Afrizal, Musadieg dan Ruhana (2014) meneliti tentang pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan antara konflik kerja terhadap kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mansoor, Fida, Nasir, dan Ahmad (2011) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang mendukung hasil kedua penelitian tersebut adalah penelitian Anitawidanti (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja yang diukur melalui variabel peran individu dalam organisasi, tuntutan tugas, hubungan dalam organisasi, dan faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja antara karyawan pria dan wanita. Penelitian yang dilakukan Khan, Aqeel dan Riaz (2014) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan hidup individu. 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.

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan sejumlah penelitian yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa ada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menguji model peranan keseimbangan kehidupan-kerja, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif dengan metode survey. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah menikah, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, dengan rentang usia 20-45 tahun. Data dikumpulkan dengan menggunakan tiga skala, yaitu skala kepuasan kerja, skala keseimbangan kehidupan-kerja dan skala stres kerja. Skala kepuasan kerja yang digunakan disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2011) yaitu pekerjaan itu sendiri, pemberian gaji dan upah, kepemimpinan (supervisi), rekan kerja, dan promosi pekerjaan. Skala kepuasan kerja terdiri atas 20 aitem *favourable* dan 20 aitem *unfavorable*. Skala *work life balance* yang digunakan peneliti disusun berdasarkan aspek-aspek keseimbangan kehidupan-kerja menurut Greenhaus, Collins & Shaw (2003) yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan akan keterlibatan diri, dan keseimbangan kepuasan yang terdiri atas 10 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Skala stress kerja yang

digunakan disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman (Luthans, 2011) yaitu, aspek fisik (*Physical*), aspek psikologis (*Psychological*), dan aspek perilaku (*Behavioral*). Skala kepuasan kerja terdiri atas 12 aitem *favourable* dan 12 aitem *unfavorable*. Data dianalisis menggunakan analisis jalur menggunakan Sobel test melalui SPSS *macro for Simple Mediation* dari Preacher dan Hayes (2004).

Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 119 karyawan yang bekerja di beberapa hotel. Gambaran umum dan karakteristik responden penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1 Deskripsi Variabel Demografik Responden Penelitian

No.	Variabel		Frekuensi	Persentase
1.	Usia	20 – 25 tahun	29	24,4 %
		26 – 30 tahun	46	38,6%
		31 – 40 tahun	30	25,2%
		>40 tahun	14	11,8%
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki	47	39,5 %
		Perempuan	72	60,5 %
3.	Masa Kerja	< 1 tahun	18	15,1 %
		1-2 tahun	58	48,7 %
		2 – 3 tahun	17	14,3 %
		>3 tahun	26	21,9 %
JUMLAH			119	100%

Berdasarkan deskripsi responden penelitian pada tabel 4.4 di atas, maka dapat diketahui bahwa karyawan yang mengisi kuisioner dalam penelitian ini sebagian besar berusia kurang dari 40 tahun, dengan komposisi 24,4% berusia 20-25 tahun, 38,6% berusia 26-30 tahun dan 25,2% berusia 31-40 tahun. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 60,5%. Selain

itu, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden penelitian ini sebagian besar memiliki masa kerja selama 1-2 tahun dengan jumlah 48,7%.

Hasil perhitungan data penelitian yang diperoleh dari alat ukur yang berupa skala, diperoleh fungsi-fungsi statistik dasar yang berupa data penelitian mengenai skor hipotetik dan skor empirik yang meliputi skor maksimal, rerata dan standar deviasi pada masing-masing skala. Deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kepuasan kerja	26	104	65	13	47	100	76,8	8,6
Work Life	22	88	55	11	46	85	66	5,6
Stres Kerja	19	76	47,5	9,5	22	54	38,5	4,6

Tahap selanjutnya yang dilakukan peneliti setelah melakukan uji normalitas dan uji linieritas adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Sobel test melalui SPSS *macro for Simple Mediation* dari Preacher dan Hayes (2004). *Simple mediation* adalah desain analisis mediasi yang melibatkan hanya satu variabel mediator. Menurut Preacher & Lenonardeli (2010), mediasi dikatakan dapat terjadi bila : 1) variabel bebas berkorelasi secara signifikan dengan variabel mediator, 2) variabel bebas berkorelasi secara signifikan dengan variabel tergantung meskipun variabel mediator tidak ada, 3) variabel mediator memiliki korelasi signifikan dengan variabel tergantung, 4) korelasi variabel bebas dengan variabel tergantung akan mengecil apabila korelasi variabel mediator ditambahkan pada model.

Uji sobel (Sobel test) adalah suatu

prosedur untuk menguji efek variabel mediator pada hubungan antara variabel bebas dan tergantung, dalam uji Sobel, selain keempat tahapan tersebut juga dilakukan uji efek tidak langsung (indirect effect) untuk melihat efek mediasi dari variabel M atau peranan dari X ke Y melalui M. Dikatakan terdapat efek mediasi apabila nilai z efek tidak langsung adalah signifikan. Berikut adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji Sobel sebagaimana dijelaskan di atas:

Tabel 3 Hasil Uji *Direct dan Total Effect*

Variabel	Koefisien (R)	Sig.
WLB*Kepuasan Kerja	0,7855	0,000
WLB*Stres Kerja	-0,5094	0,000
Stres Kerja*Kepuasan Kerja	-0,7887	0,000
WLB*Stres Kerja* Kepuasan Kerja	0,3838	0,0087

Hasil analisis dengan menggunakan uji Sobel, menunjukkan bahwa *Work life balance* mampu menjadi prediktor bagi kepuasan kerja ($p < 0,01$). Korelasi antara *work life balance* dengan kepuasan kerja bersifat positif dengan $R = 0,7855$. Hal ini berarti semakin tinggi *work life balance*, semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah *work life balance*, semakin rendah kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 1 terbukti. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *Work life balance* mampu menjadi prediktor bagi variabel stres kerja ($p < 0,01$). Korelasi *work life balance* dengan stres kerja bersifat negatif dengan $R = -0,5094$. Hal ini berarti semakin tinggi *work life balance*, semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah *work life balance* semakin tinggi stres kerja. Dengan demikian, hipotesis 2 terbukti. Hasil analisis pada table 3 juga menunjukkan bahwa Stres kerja mampu menjadi prediktor bagi variabel kepuasan kerja ($p < 0,01$). Korelasi stres kerja dengan kepuasan kerja bersifat negatif dengan $R = -0,7887$. Hal ini berarti

semakin tinggi stress kerja maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis 3 terbukti.

Tabel 4. Hasil Uji *Indirect Effect*

Variabel	Z	Sig.
WLB*Stres Kerja* Kepuasan Kerja	3,9670	0,0001

Hasil uji *indirect effect* sebagaimana terlihat pada table 4, menunjukkan bahwa peranan *work life balance* terhadap kepuasan kerja dapat melalui stres kerja ($z= 3,9670$, $p<0,01$). Hal ini berarti *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menurunkan stres kerja terlebih dahulu, atau sebaliknya, *work life balance* yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja karena dapat meningkatkan stres kerja. Dengan demikian hipotesis 4 juga terbukti dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana model peranan keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja yang terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis *simple mediation* dengan menggunakan uji Sobel, diketahui bahwa *Work life balance* mampu menjadi prediktor bagi kepuasan kerja ($p<0,01$). Selain itu, *work life balance* mampu menjadi prediktor bagi variabel stres kerja ($p<0,01$). Stres kerja mampu menjadi prediktor bagi variabel kepuasan kerja ($p<001$). Dengan menggunakan uji sobel, diketahui peranan *work life balance* terhadap kepuasan kerja dapat melalui stres kerja ($z= 3,9670$, $p<0,01$). Hal ini berarti *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menurunkan stres kerja terlebih dahulu, dan sebaliknya *work life balance* yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja karena dapat meningkatkan stres kerja.

Dengan demikian 4 hipotesis yang diajukan oleh peneliti didukung oleh hasil analisis data dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil tersebut, *work life balance* nampak dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan karena karyawan yang sudah menikah membutuhkan keseimbangan baik pada kehidupan kerjanya maupun kehidupan non-kerjanya. *Work life balance* pada karyawan dapat membantu karyawan untuk menghadapi dua atau lebih tuntutan yang harus dipenuhi karyawan serta mampu membantu karyawan mempertahankan perasaan menyenangkan dan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya yang kemudian akan berpengaruh positif pula terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Saif, Malik, dan Awan (2011) tentang kepuasan kerja dan *work life balance* yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif namun tidak signifikan antara kepuasan kerja dan *work life balance*. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian tersebut adalah penelitian Arif dan Farooqi (2014) tentang *work life balance*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Azeem dan Akhtar (2014) melakukan penelitian yang sama tentang *work life balance*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan layanan kesehatan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Williams (2007) kepuasan kerja sangat penting untuk mengkaji *work life balance*, karena peran seorang karyawan di pekerjaannya merupakan aspek yang sangat penting bagi kehidupan pribadi

karyawan. Brough, Driscoll dan Kalliath (dalam Williams, 2007) menyatakan bahwa *work life balance* dapat dikatakan berkorelasi dengan kepuasan kerja karena kemampuan untuk mencapai keseimbangan kehidupan-kerja tersebut dihubungkan dengan beberapa faktor, seperti: intervensi organisasi, adanya kebijakan yang mempertimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan di perusahaan, sumber perusahaan, tingkat kepuasan hidup dan yang terakhir kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa antara stres kerja dan kepuasan kerja memiliki korelasi negatif yang signifikan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula kepuasannya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasannya. Berdasarkan hasil tersebut, stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan karena ketika karyawan dihadapkan dengan tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan dan harapan yang tidak mampu dipenuhinya, maka karyawan tersebut akan mengalami stres. Karyawan yang mengalami stres akan merasakan ketidaknyamanan, memiliki perasaan-perasaan dan persepsi yang negatif dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang kemudian dapat mengurangi kepuasan kerja pada karyawan. Begitupun sebaliknya, apabila karyawan tidak mengalami stres, karyawan akan memiliki perasaan-perasaan yang menyenangkan dan pandangan yang positif terhadap pekerjaannya yang kemudian akan meningkatkan kepuasannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Suhanto (2009) yang menunjukkan bahwa, stres kerja memiliki

pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mampu menurunkan niat untuk berpindah. Haryanto (2014) meneliti tentang stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja, menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tukimin (2014) meneliti tentang stres kerja dan kepuasan kerja pada dinas pertanian di Sumatera Utara. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa, stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Wibowo (dalam Dewi, Bagia & Susila, 2014) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif yang kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan. Menurut Handoko (Tangklisan, 2007) karyawan yang memiliki kepuasan kerja memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan memberikan sikap positif terhadap pekerjaannya tersebut, sedangkan karyawan yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan akan cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sudah bisa dipastikan bahwa karyawan tersebut juga memiliki kepuasan kerja yang baik pula.

Menurut Delecta (2011) seseorang dikatakan memiliki *work life balance* yang baik apabila seseorang mampu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga, serta memenuhi tanggung jawab non-kerja dan kegiatan lainnya. Karyawan yang mampu memenuhi tanggung jawab di pekerjaan, keluarga, serta mampu memenuhi

tanggung jawab di kegiatan lainnya dengan seimbang sudah bisa dipastikan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat keseimbangan kehidupan-kerja yang baik pula. Menurut French, Rogers dan Cobb (dalam Wijono, 2010) apabila karyawan merasa keahlian dan kemampuan yang dimilikinya tidak sesuai dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa tidak berdaya dan memicu stres. Karyawan yang menemukan kecocokan antara keahlian dan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan maka bisa dipastikan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model hubungan antara *work life balance*, stress kerja dan kepuasan kerja. Stress kerja dihipotesiskan menjadi variabel mediator atau dengan kata lain memiliki efek mediasi pada hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Untuk menguji hal tersebut peneliti menggunakan Uji Sobel. Uji Sobel dapat dioperasikan untuk mengetahui peranan langsung maupun tidak langsung dari variabel yang dihipotesiskan menjadi variabel mediator. Meski demikian sebenarnya Uji Sobel mensyaratkan data yang digunakan memenuhi kriteria normalitas, atau data terdistribusi normal. Hal tersebut tidak dipenuhi dalam data di penelitian ini. Meskipun data yang digunakan dalam data ini banyak (di atas 100), menurut Preacher dan Leonardelli (2010) sesungguhnya kriteria “banyak” adalah relatif. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh melalui penelitian ini bersifat indikatif dan tidak boleh digeneralisasikan pada kelompok populasi yang lain.

Simpulan

Dari analisis yang telah dilakukan, tampak bahwa peranan *work life balance* terhadap kepuasan kerja dapat melalui stres kerja. Hal ini berarti *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menurunkan stres kerja terlebih dahulu *work life balance* yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja karena dapat meningkatkan stres kerja, oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi dapat melakukan strategi atau kebijakan SDM yang bertujuan untuk mengurangi stres kerja pegawai misalnya dengan meningkatkan iklim suportif di organisasi, mengurangi beban atau tuntutan pekerjaan apabila memungkinkan, maupun memberikan pengembangan diri agar karyawan memiliki manajemen stres yang lebih baik. Organisasi juga dapat membantu karyawan agar memiliki *work life balance* yang lebih baik dengan cara memberlakukan kebijakan organisasi yang bersifat ramah keluarga (*family friendly*) seperti jam kerja fleksibel dan sebagainya. Penelitian selanjutnya dengan melibatkan variabel lain dapat meneliti tentang efektivitas manajemen stres untuk menurunkan stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Manajemen stres disini yang dimaksud yaitu yang berkaitan dengan stress akibat *work family interface* yang mengakibatkan terganggunya *work life balance*.

Daftar Pustaka

- Afrizal, P. R., Musadieg, M. A., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan PT. TASPEN (PERSERO) cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(01), 1-10

- Amiruzaman, M, I. (2015). Hubungan stres kerja dengan etos kerja islam pada karyawan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
- Anitawidanti, H. (2010). Analisis hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan berdasarkan gender (studi pada PT Transindo Surya Sarana Semarang). *Skripsi* (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro
- Arif, B., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of work life balance on job satisfaction and organizational commitment among university teachers: A case study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(09), 24-29
- Atheya, R., & Arora, R. (2014). Stress and its brunt on employee's work-life balance (wlb): A conceptual study. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. 19(03), 57-62
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The influence of work life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees. *International Journal of Human Resource Studies*. 4(02), 18-24
- Dewi, C. N. C., Bagia, W. I., & Susila, G. P. A. J. (2014). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. 2, 1-9
- Dhanial, D. R. (2010). Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja studi pada medical representatif di kota kodus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(01), 15-23
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531
- Haryanto, W. D. (2014). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja (studi pada perawat RSUD kota Semarang). *Skripsi* (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro
- Khan, E. A., Aqeel, M., & Riaz, M. A. (2014). Impact of job stress on job attitudes and life satisfaction in college lecturers. *International Journal of Information and Education Technology*, 4(03), 270-273
- Kiruthiga, V., & Magesh, R. (2015). Gears of job satisfaction among star hotel employees. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 4(01), 18563-18567
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction a study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(03), 50-56
- Moeljono, D. (2003). *Budaya korporat dan keunggulan organisasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Mukhtar, F. (2012). Work life balance and

- Job Satisfaction among Faculty at Iowa State University. *Disertasi*: (tidak diterbitkan). Ames: Iowa State University
- Mukururi, J. N., & Ngari, J. N. (2014). Influence of work life balance policies on employee job satisfaction in Kenya's banking sector: A case of commercial banks in Nairobi Central Business District. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 19 (03), 102-112
- Munandar, A. M. (2012). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- National Institute for Occupational Safety and Health. (n.d.) *Stress at work*. Columbia Parkway: DHHS (NIOSH) Publication
- Nafiudin. (2015). Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(01), 23-37
- Noor, K. M. (2011). Work-life balance and intention to leave among academics in Malaysian public higher education institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 2(11), 240-248
- Preacher, K.J., & Leonardelli, G.J. (2010). *Calculation for the Sobel test: An interactive calculation tool for mediation test*. Diunduh dari : <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>
- Purwanto, H. (2015). Faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan SMP Negeri 1 kota Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(01), 54-64
- Ramadhani, P. (2013). Hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan kontrak PT. Pos Indonesia Yogyakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
- Razak, M. I., Yusof, N. M., Azidin, R. A., Latif, M. M. R. H. A. & Ismail, I. (2014). The impact of work stress towards work life balance in Malaysia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2 (11), 1-16
- Saeed, K. & Farooqi, Y. A. (2014). Examining the relationship between work life balance, job stress and job satisfaction among university teachers (A case of university of Gujrat). *International Journal Of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, 5(06), 9-15
- Saif, M. I., Malik, M. I. & Awan, M. Z. (2011). Employee work satisfaction and work - life balance: a Pakistani perspective. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3 (05), 606-617
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H., & Rizwan, M. (2014). Antecedents of job stress and its impact on employee's job satisfaction and turnover intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(02), 2014-226
- Shofa, N. (2014). Hubungan antara work-life balance dengan kebahagiaan pada wanita karier. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

- Shujat, S., Cheema, F. E. & Bhutto, F. (2011). Impact of work life balance on employee job satisfaction in private banking sector of Karachi. *Journal of Management and Social Sciences*, 7 (02), 8-15
- Suhanto, E. (2009). Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi di Bank Internasional Indonesia). *Tesis* (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro
- Tangkilisan, H. N. S. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo
- Tukimin. (2014). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada dinas pertanian Sumatera Utara. *Kultura*. 15(01), 4189-4197
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(01), 1-14
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana
- Williams, T. S. (2007). Stratified roles: The implications of work-life balance on male executives. *Disertasi Doktor Filsafat Psikologi*: (tidak diterbitkan). Minnesota: Walden University
- Yadav, R. K. & Dabhade, N. (2014). Work life balance and job satisfaction among the working women of banking and education sector – A comparative study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. 21, 181-201
- Yadav, R. K. & Yadav, S. S. (2014). Impact of work life balance and stress management on job satisfaction among the working women in public sector banks. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 26, 6370.