

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA
DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***

(Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

DENIZIA RIZKY

NIM. 135030201111008



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 16 Juli 2018

Jam : 10.00

Skripsi atas nama : Denizia Rizky

Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Sres Kerja Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua,



Tri Wulida Afrianty, M.Si.,MHRM.,Ph.D

NIP. 19760404 199903 2 001

Anggota,



Endang Siti Astuti, Prof, Dr, M.Si.

NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota,



Muhammad Cahyo W.S.,Dr.,SE, MBA.

NIP. 20130483 0318 1 001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 4 Juni 2018
Mahasiswa,



Nama : Denizia Rizky
NIM : 135030201111008



KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)”** ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dibuat sebagai akhir dari serangkaian pembelajaran serta sebagai salah satu persyaratan untuk menempuh ujian Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak (Hariyono) dan Ibu (Heny Kridawati) yang tercinta, kakak dan adik penulis (Dimas Rahmadi, Dian Reza Tania) yang senantiasa memberikan semangat, motivasi dan mendoakan akan keberhasilan penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Tri Wulida Afrianty, S.Sos., M.Si., MHRM., Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, bimbingan, dan pengarahan terhadap penyusunan skripsi dari awal hingga selesai.
4. Seluruh Dosen Pengajar pada jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan berbagai ilmu bagi penulis.

5. Seluruh karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya yang telah memberikan bantuan terhadap penulis selama penelitian.
6. Sahabatku termantap (Yunita, Dwi, Fatin, dan Renata) yang terus memberikan dorongan moril dan hiburan.
7. Teman-teman angkatan 2013 Administrasi Bisnis FIA UB, terima kasih atas bantuan, saran, dan doanya.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan bimbingan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan, demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis serta pihak-pihak manapun.

Malang, 7 Juli 2018

Penulis,

Denizia Rizky

RINGKASAN

Denizia Rizky, 2018. **Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur)**. Tri Wulida Afrianty, S.Sos., M.Si., MHRM., Ph.D. 119 Halaman + xviii.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pemahaman tentang beban kerja dapat berpengaruh menurunkan *work life balance* dan stres kerja. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya Beban Kerja dan *Work Life Balance*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan *work life balance* sebagai variabel *intervening*. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif.

Variabel dalam penelitian ini meliputi Beban Kerja, Stres Kerja, dan *work life balance*. Hipotesis (1) adanya pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja (X) terhadap Stres Kerja (Y) pada karyawan, (2) adanya pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja (X) terhadap *Work Life Balance* (Z) pada karyawan. (3) adanya pengaruh yang signifikan dari *Work Life Balance* (Z) Terhadap Stres Kerja (Y) pada karyawan, (4) adanya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan *work life balance* sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini menjangkau seluruh karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya dengan jumlah sampel sebesar 60 karyawan. Sampel tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Data diperoleh langsung dari responden dengan instrument penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur (*path*) yang diolah menggunakan SPSS versi 21.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Beban kerja yang ada pada kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya menunjukkan hasil pada katagori netral yang mengartikan bahwa beban kerja yang dimiliki tidak terlalu banyak dan berat sehingga stres kerja pun tidak terlalu tinggi, dan variabel work life balance juga menunjukkan hasil dalam katagori netral dikarenakan beban kerja dan stres kerja menunjukkan hasil netral maka *work life balance* tidak dapat di ekspektasikan memiliki pengaruh yang tinggi.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work Life Balance*.



SUMMARY

Denizia rizky, 2018. *The Impact of Workload on the Job Stress with Work Life Balance as a Intervening Variable (The Study on Social Service of East Java Surabaya)*. Tri Wulida Afrianty, S.Sos., M.Si., MHRM., Ph.D. 119 Halaman + xviii.

This research is motivated by the importance of understanding how workload can decrease work life balance and job stress. Job Stress can be influenced by many factors including work load and work life balance. The aim of this research is to analyze the impact of work load on job stress with work life balance as an intervening variable. This is an explanatory research with quantitative approach.

The variables of this research are work load, job stress, and work life balance. Hypothesis (1) There is a significant influence of Workload (X) on Job Stress (Y) on employees, (2) There is a significant influence of Workload (X) on Work Life Balance (Z), (3) There is a significant influence of Work Life Balance (Z) on Job Stress (Y), (4) There is a significant influence of Workload (X) on Job Stress (Y) with work life balance (Z) as intervening variable.

The scope of this research is identified as all the employees of Social Service of East Java Surabaya, with the number of samples are 60 employees. That samples is obtained by using Slovin formula. Data is collected directly from respondents using a questionnaire research instruments. Data analysis tools include descriptive analysis and path analysis is processed using SPSS v 21.

The results of the research indicates that : Workload on the Social Service of East Java Surabaya shows the result in the category netral which mean workload is not to much and heavy so that the job stress is not to high, and the variabel of work life balance also shows the result in the category netral, due to workload and job stress shows netral then work life balance can not be expected to have a high influence.

Keywords : work load, Job Stress, work life balance

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISIONALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
.	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kontribusi Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Empiris (Penelitian Terdahulu).....	9
B. Tinjauan Teoritis.....	16
1. Beban Kerja.....	16
2. <i>Work Life Balance</i>	18
3. Stres Kerja.....	23
C. Keterkaitan Antar Variabel.....	26
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	26
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Work Life Balance</i>	26
3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Work Life Balance</i>	27
4. Pengaruh Beban Kerjs Terhadap Stres Kerja dengan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Intervening.....	28
D. Model Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.....	32
1. Variabel.....	32
2. Definisi Operasional.....	33
3. Skala Pengukuran.....	38



D. Populasi dan Sampel	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
1. Sumber Data.....	43
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	44
F. Analisis Data	47
1. Analisis Deskriptif	47
2. Uji Asumsi Klasik.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.....	50
1. Profil Umum Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.....	50
2. Visi dan Misi.....	51
3. Struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.....	52
B. Gambaran Umum Responden	54
1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	54
3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
D. Analisis Data	70
1. Hasil Uji Asumsi Klasik	70
2. Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	73
BAB V PENUTUP.....	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81
C. Keterbatasan Penelitian	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83
DAFTAR LAMPIRAN	87

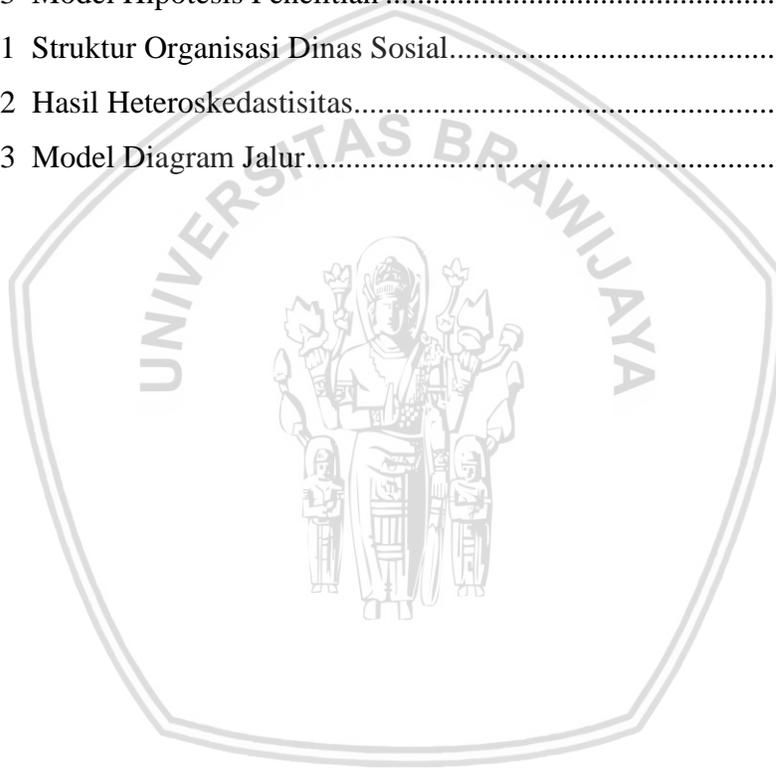


DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Table 1.1	Penelitian Terdahulu	13
Table 3.1	Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	36
Table 3.2	Penentuan Skor Jawaban Responden	39
Table 3.3	Notasi, Skor, dan Interval Kelas	40
Table 3.4	Jumlah karyawan Dinas Sosial tahun 2017	40
Table 3.5	Jumlah sampel penelitian	42
Table 3.6	Hasil Uji Validitas	46
Table 3.7	Hasil Uji Reliabilitas	47
Table 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Table 4.2	Responden Berdasarkan Usia	55
Table 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Table 4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Table 4.5	Rata-rata Jawaban Responden	57
Table 4.6	Distribusi Frekuensi Beban Kerja	58
Table 4.7	Distribusi Frekuensi <i>Work Life Balance</i>	63
Table 4.8	Distribusi Frekuensi Stres Kerja	66
Table 4.9	Hasil Uji Normalitas	71
Table 4.10	Hasil Uji Multikolonieritas	72
Table 4.11	Hasil Uji Autokolerasi	73
Table 4.12	Hasil Uji Koefisien Jalur	74
Table 4.13	hasil Koefisien jalur Stres Kerja	75
Table 4.14	Rekapitulasi pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	<i>Outcome work life balance</i>	21
Gambar 2.2	Faktor yang menimbulkan stres kerja	24
Gambar 2.3	Model Hipotesis Penelitian	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Sosial.....	52
Gambar 4.2	Hasil Heteroskedastisitas.....	72
Gambar 4.3	Model Diagram Jalur.....	78



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Beban kerja merupakan beban yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi, dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi (Perry *et al.*, 2006). Menurut Gopher & Doncin (1986) juga mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja

Karyawan juga sering dihadapkan kepada berbagai masalah di perusahaan atau organisasi, sehingga sangat mungkin akan mengalami stres kerja. Luthan (2008:247) mengatakan bahwa stres kerja bukan sekedar ketegangan syaraf, stres kerja dapat memiliki konsekuensi yang positif dan stres kerja bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menimbulkan

stres kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja, Hans Selye (2008).

Salah satu faktor yang dapat mengatasi atau mengurangi stress kerja adalah *Work life balance*. *Work Life Balance* menurut menurut Greenhaus (2003) adalah sejauh mana individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa individu mampu untuk menyeimbangkan didalam pekerjaan dan perannya diluar pekerjaannya secara seimbang, fenomena *Work Life Balance* yang sering terjadi adalah ketika seorang individu tidak bisa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dan hal tersebut dapat menimbulkan gangguan medis, psikologis, dan konsekuensi perilaku. Salah satu gangguan psikologis yang diterima karena terlalu sibuk akan pekerjaannya adalah stres kerja, dan hal tersebut sangat berbahaya bagi kehidupan pekerja, karena dengan stres kerja, seseorang mudah terpengaruh atas pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aster (2014) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja, hal ini menunjukkan apabila beban kerja pada karyawan menurun maka stres kerja karyawan akan semakin menurun pula dan dapat terjadi sebaliknya. Didalam beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Razak, Yusof, Azidin, Latif, dan Ismail (2014) tentang stres kerja terhadap *work life balance*

pada 80 karyawan di Malaysia, membuktikan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *work life balance*, selain itu konflik peran juga memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *work life balance*. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Hidayat (2017) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Hal ini memberikan indikasi bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja akan berkurang apabila didukung oleh *work life balance*. Artinya stres kerja yang rendah dikarenakan karyawan tersebut mampu menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga. Adapun beberapa penelitian yang meneliti tentang *Work life Balance* banyak di temukan perbedaan dalam cara mengukur *work life balance* seperti yang dinyatakan dalam jurnal Paula Brough *et al* tentang “*measuring work life balance*”. Dari *research gap* tersebut maka dapat diketahui masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang validitas hasil dalam mengukur *work life balance*, sehingga penulis mengambil topik penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening sehingga dapat menutupi kekurangan dari penelitian terdahulu.

Dinas Sosial merupakan salah satu institusi penyelenggara kesejahteraan sosial di daerah, sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang. Dinas sosial diperlukan untuk melakukan tugas-tugas pemerintah dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial seperti halnya untuk memfasilitasi, memperkuat sistem pelayanan, melaksanakan advokasi sosial. Alasan mengapa penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Sosial Surabaya dipilih karena karakteristik organisasi ini cukup unik karena memiliki sistem kerja

yang berbeda dengan perusahaan swasta, dimana dinas sosial harus menangani berbagai macam masalah yang berkaitan dengan penyandang masalah kesejahteraan sosial sehingga menyebabkan beban kerja dan stres kerja yang didapat cukup tinggi, selain itu masih kurangnya penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap stres kerja yang melalui *work life balance* pada badan pemerintahan, maka dari itu peneliti tertarik untuk menganalisis apakah ada pengaruh beban kerja didalam kantor dinas sosial Surabaya yang mempengaruhi *work life balance* dan stres kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian terkait pengaruh beban kerja terhadap Stres kerja dengan *work life balance* sebagai variabel *intervening* dirasa relevan untuk dilakukan di Dinas Sosial Provinsi Jawa timur. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul “**Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur)**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Work Life Balance* pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah *Work life Balance* berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai variabel *intervening* pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah yang dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap *Work Life Balance* pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur
2. Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur
3. Menganalisis pengaruh *Work life Balance* terhadap Stres Kerja pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur
4. Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai variabel *intervening* pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan nilai, baik secara akademis maupun secara praktis yang berkaitan dengan pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai variabel *intervening*. Adapun kontribusi penelitian yang ingin dicapai antara lain:

1. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana menambah wawasan informasi dan perkembangan ilmu pengetahuan tentang keterkaitan beban kerja dengan stres kerja dan *work life balance*, khususnya mengenai pengukuran *Job Content Questionnaire (JCQ)*, *Single Dimension*, dan *The Psychological Stress Measure (PSM)* yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi atau masukan bagi Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur dalam menangani permasalahan mengenai Beban Kerja, *work life balance* dan stres kerja. Di dalam penelitian ini terdapat kontribusi penelitian mengenai penelitian terdahulu yang memiliki konten variabel yang hampir sama mayoritas penelitian diambil pada perusahaan swasta, sedangkan dalam penelitian ini meneliti tentang beban kerja terhadap stres kerja pada badan pemerintahan sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil yang dapat menutupi kekurangan dari penelitian terdahulu.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini, maka penulis membagi ke dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu serta teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan, diantaranya meliputi teori Beban Kerja, *Work life Balance*, dan teori Stres Kerja.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan bagaimana penelitian dilakukan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan penelitian ini. oleh karena itu, pada bab ini membahas jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variable, definisi oprasional skala pengukuran penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan analisis data.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pengolahan data penelitian serta menjelaskan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V. PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, saran sebagai masukan bagi pihak perusahaan atau organisasi dan pihak lain yang berkepentingan serta keterbatasan peneliti.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Cahyo Utomo, Indi Djastuti, dan Mahfudz (2016) dengan penelitian berjudul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Stres Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai”** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan Analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS). SEM merupakan teknik analisis multivariat yang merupakan gabungan analisis regresi, analisis jalur, analisis faktor dan model struktural. Populasi dalam penelitian ini adalah pemeriksa pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah 138 pemeriksa dan sampel yang dijadikan obyek penelitian adalah semua pemeriksa sebanyak 138 pemeriksa atau menggunakan metode sensus. Variabel dalam penelitian ini adalah Keseimbangan kehidupan-Kerja (X1), Stres Kerja (Y1), dan Kinerja Pegawai (Y2). Metode yang digunakan adalah analisis multivariat yang merupakan gabungan analisis regresi, analisis jalur, analisis faktor dan model structural. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan dengan T-statistik sebesar 11,240288, atau di atas 1,96. Sehingga menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja bisa diterima.

2. **Putri Dwi Purwati, (2016)** dengan penelitian berjudul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Terhadap Beban Kerja (*Work Load*)”**. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana penelitian ini menggunakan metode *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari Devisi Penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo yang berjumlah 17 orang. Variabel dalam penelitian ini adalah *work life balance* (X) dan Beban Kerja (*Work Load*) (Y). Metode yang digunakan analisa statistika deskriptif dan analisis korelasi. Hasil penelitian tersebut adalah faktor-faktor *work life balance* yang lebih berpengaruh terhadap baban kerja adalah faktor tanggung jawab pekerja sendiri terhadap bebab kerja, dan juga tidak adanya korelasi atau pengaruh signifikan antara usia terhadap lama atau masa kerja di PT. Ulam Tiba Halim (marimas) Cabang Sidoarjo. Kesimpulan penelitian bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja devisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (marimas) Cabang Sidoarjo mayoritas berada pada kategori sedang dengan presentase 64,71% yang berjumlah 11 pekerja. Tingkat beban kerja devisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (marimas) Cabang Sidoarjo mayoritas berada pada kategori sedang dengan presentase 94,12% yang berjumlah 16 pekerja
3. **Aster Andriani Kusuma (2014)** dengan penelitian berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan”** Jenis penelitian ini merupakan suatu survei yang dilakukan terhadap karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia.

Metode yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut. Penelitian dilaksanakan di PT Apie Indo Karunia yang beralamat di Jalan Berbek Industri II no. 1-3, Waru Sidoarjo. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia yang berjumlah 59 karyawan. Penelitian ini menggunakan *probability sampling*, jenis pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan *simple random sampling*. Pada penelitian ini terdapat variabel independen beban kerja (X1), sedangkan variabel dependen stres kerja (Y1) dan kinerja (Y2). Teknik analisis data menggunakan metode alternatif *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM PLS) dengan program SMARTPLS 2.0 M3. Berdasarkan *outer loading* serta *convergent validity* menunjukkan hasil bahwa semua indikator diatas 0,50, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator variabel valid dan dianggap baik. hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan dengan koefisien *estimate* sebesar 0.924876 dan signifikan pada 5% (1,96), koefisien tersebut bertanda positif yang apabila semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi stres kerja. Sedangkan nilai t-statistik sebesar 49.5531 lebih besar dari 1,96%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan tetap departemen

produksi PT Apie Indo Karunia. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja pada karyawan menurun maka stres kerja karyawan akan semakin menurun pula dan dapat terjadi sebaliknya.

4. **Monica, Sinta** (2014) dengan penelitian berjudul “**Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perjakasa**”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan tipe penelitian menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Galamedia Bandung Perkasa yang berjumlah sebanyak 106 orang, dimana terbagi dalam 9 bagian dengan sampel yang diambil sebanyak 51 orang dengan pembulatan. Variabel dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Hasil penelitian tersebut bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi Beban kerja maka akan meningkatkan Stres Kerja. Kesimpulan penelitian bahwa Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres kerja. Beban kerja memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap stres kerja, dimana semakin tinggi beban kerja maka akan meningkatkan stres kerja.
5. **Hidayat** (2017) dengan penelitian berjudul “**Pengaruh Work Life Balance Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) P2B APB Jabar**”. Penelitian ini menunjukkan pengaruh *work life balance* secara parsial terhadap stres kerja di PT PLN 2B APB Jabar menunjukkan

bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap stres kerja hal ini memberikan indikasi bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja akan berkurang apabila didukung oleh *work life balance*. Artinya, stres kerja yang rendah dikarenakan karyawan tersebut mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja (Y).

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Cahyo Utomo, Indi Djastuti, dan Mahfudz (2016)	<i>work life balance</i> Terhadap Stres Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai	<i>work life balance</i> (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)	analisis multivariat yang merupakan gabungan analisis regresi, analisis jalur, analisis faktor dan model struktural	<i>work life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah

2.	Putrie Dwi Purwati (2016)	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>) Terhadap Beban Kerja (<i>Work Load</i>)	<i>work life balance</i> (X) dan Beban Kerja (<i>WorkLoad</i>) (Y).	analisa statistika deskriptif dan analisis korelasi	tidak adanya korelasi atau pengaruh signifikan antara usia terhadap lama atau masa kerja di PT. Ulam Tiba Halim (marimas) Cabang Sidoarjo.
3.	Aster Andriani Kusuma (2014)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan	beban kerja (X1), stres kerja (Y1) dan kinerja (Y2)	analisa statistika deskriptif dan analisis korelasi	pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan. PT Apie Indo Karunia

4.	Monica, Sinta (2014)	Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perjakasa	stres kerja (X1), semangat kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).	analisis deskriptif dan verifikatif	Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja pada PT. Galamedia Bandung Perkasa
5.	Hidayat (2017)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) P2B APB Jabar	<i>Work Life balance</i> (X), Stres Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2).	analisis deskriptif	<i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap stres kerja pada PT PLN 2B APB Jabar

Sumber: Tinjauan Empiris, 2018.

B. Tinjauan Teoritis

1. Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:385) beban kerja merupakan tugas – tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2(dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja karena pekerjaan yang berlebih (*overload*) secara kuantitatif yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat untuk menyelesaikannya. Adapun beban kerja karena *overload* kualitatif yaitu individu merasa tidak mampu untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas karena pekerjaannya menuntut kemampuan yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Ambar (2006) dalam Nurdin (2011) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli maka yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu.

a. Pengukuran Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Karasek (1998) dalam Mansour dan Tremblay (2015) dengan menggunakan skala ukur *Job Content Questionnaire* (JCQ). JCQ merupakan alat untuk mengukur karakter psikologis dari pekerjaan. Dalam penelitian ini memiliki 4 dimensi dengan 9 item berdasarkan penelitian karasek (1998) yaitu:

1. Tuntutan psikologi yaitu suatu keadaan ketidakseimbangan antara persepsi individu terhadap tuntutan atas diri mereka (yang berhubungan dengan pekerjaan) dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan-tuntutan tersebut. Misalnya individu tersebut merasa bahwa pekerjaan menuntut dirinya untuk bekerja cepat, bekerja keras, dan bekerja secara berlebihan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga membuatnya sangat sibuk.
2. Ambiguitas peran yaitu ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Hal ini akan dapat menghambat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, dimana karyawan tidak memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas
3. Konsentrasi yaitu sumber kekuatan pikiran dan bekerja berdasarkan daya ingat dan lupa dimana pikiran tidak dapat bekerja untuk lupa dan ingat dalam waktu yang bersamaan. Apabila konsentrasi lemah maka akan cenderung melupakan sesuatu hal, sebaliknya jika konsentrasi kuat maka

akan dapat mengingat dalam waktu yang lama, dimana karyawan melakukan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi.

4. Gangguan mental kerja yaitu suasana hati atau perasaan yang diterima seseorang yang terus tertekan atau kehilangan minat dalam beraktivitas, misalnya karyawan sering mendapatkan gangguan dalam menyelesaikan tugasnya atau baru dapat menyelesaikan tugasnya apabila pekerjaan orang lain sudah selesai.

2. *Work Life Balance*

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan pengertian *Work Life Balance* menurut menurut Greenhaus (2003) adalah sejauh mana seorang individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang individu mampu untuk menyeimbangkan didalam pekerjaan dan perannya diluar pekerjaanya secara seimbang. Tiga komponen *work life balance*, yaitu keseimbangan waktu, merefleksikan jumlah yang sama atau adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga; keseimbangan keterlibatan, tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga; dan keseimbangan kepuasan yakni tingkat kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga. Pendapat yang sama dikemukakan oleh McDonald dan Bradley (2005).

Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi *work life balance* seseorang menurut Schabracq (2003) menyatakan bahwa faktor tersebut antara lain

karateristik kepribadian, karakteristik keluarga, karateristik pekerjaan, dan sikap. Dari berbagai pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kehidupan yang menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang bertujuan untuk mengurangi masalah dikantor maupun pribadi

a. Anteseden Work Life Blance

1. *Personal life* dan *Responsibility* (Kehidupan Personal atau Pribadi dan Tanggung Jawab)

Menurut Hooker *et al* (2011) ketika seorang karyawan dipekerjakan, penting bagi organisasi untuk diberitahu bahwa semua karyawan memiliki semacam tanggung jawab yang dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja mereka, sehingga organisasi harus menciptakan sarana bagi karyawan untuk mengelola diri mereka dan tanggung jawab pribadi mereka. Tanggung jawab dan kehidupan pribadi seorang karyawan meliputi keluarga, anak, suami atau istri, orang tua dan lain-lain.

2. *Hours of work* dan *Work Schedule* (Waktu Kerja dan Jadwal Kerja)

Valcour (2007) berpendapat semakin banyak jumlah jam kerja yang digunakan karyawan maka kompleksitas dan kontrol terhadap pekerjaan menjadi semakin tinggi. Hal ini berdampak pada munculnya ketidakpuasan dalam pencapaian *Work Life Balance*. Jam kerja ideal adalah waktu yang diselesaikan dalam pekerjaan tidak melebihi waktu yang sudah di tetapkan. Ada bukti yang kuat bahwa jam kerja yang masih dibawah standart memiliki pengaruh negatif terhadap *work life balance*, pada tahun 1955 ketenagakerjaan Malaysia melakukan tindakan dan menyatakan bahwa seorang karyawan berdasarkan kontrak tidak diwajibkan untuk bekerja lebih dari 5

jam berturut-turut tanpa waktu jeda kurang dari 30 menit atau bekerja lebih dari 8 jam dalam satu hari, berdasarkan William (2008) bekerja lebih dari 46 jam per minggu menyebabkan kemungkinan lebih rendah untuk merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan rumah untuk kedua gender.

3. *Top Management Commitment* (Komitmen Manajemen Puncak)

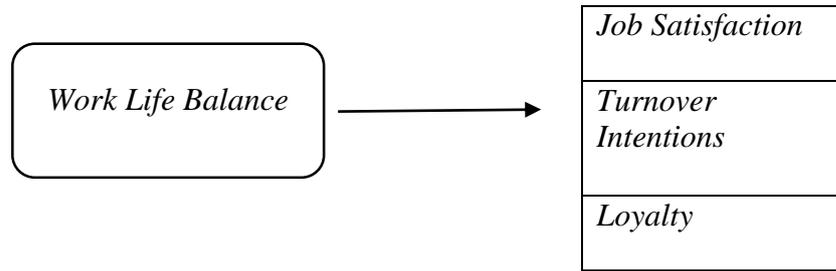
Menurut McPherson (2007) komitmen dari manajemen organisasi berperan penting dalam menciptakan *work life balance* yang efektif dan mengarah pada loyalitas, kepuasan, produktifitas dan kinerja karyawan. *Work life balance* harus didukung dan didorong oleh semua staf organisasi.

Berbagai macam *literature* yang mendeskripsikan pengaruh *top management* dan peran mereka dalam membangun *work life balance* didalam organisasi dan membantu karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi demi kelancaran organisasi maupun perusahaan.

Lookwood (2003) telah mengidentifikasi komitmen *top management* untuk menjadi tantangan dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat bekerja.

b. *Outcome Work Life Balance*

Menurut Brough, Timms and Bauld (2009) menyatakan bahwa *outcome* dari *work life balance* ada 3 (tiga) yaitu *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), *Turnover intentions*, *loyalty* (kesetiaan) yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Outcome work life balance
Sumber: Brough, Timms and Bauld (2009)

1. *Job Saticfaction* (Kepuasan Kerja)

Menurut Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang ketrampilannya.

2. *Turnover Intentions*

Robbins (2006) mendefinisikan *turnover* sebagai pemberhentian pegawai yang bersifat permanent dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan. Werther dan Keith (1993) mengemukakan definisi turnover sebagai "*the willingness of employees to leave one organization for another*". Artinya, kesediaan para pegawai untuk meninggalkan satu organisasi menuju yang lain.

3. *Loyalty* (Kesetiaan)

Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi maupun perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi niat karyawan untuk berhenti kerja, salah satu upaya yang dilakukan yaitu menerapkan praktik *work life balance* karena dampak positif yang ditimbulkan yaitu loyalitas karyawan.

c. **Skala untuk mengukur *Work Life Balance***

Alat ukur yang penulis gunakan untuk mengukur *Work Life Balance* adalah alat ukur yang diadaptasi dari penelitian Chang (2009), yang juga mengadaptasi dari *The 4-items Work Life Balance Scale* (Brough, Timms and Bauld, 2009), yang mengacu pada indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (McDonald & Bradley). Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *single dimension*.

Skala yang digunakan untuk alat ukur ini adalah skala *Likert*. Dimana terdapat lima pilihan jawaban dalam merespon setiap item yang diberikan kepada partisipan. Mulai dari STS (Sangat Tidak Setuju) hingga ST (Sangat Setuju) dan skor yang diberikan berkisar antara 1 sampai dengan 5. Menurut Brough, Timms and Bauld *work life balance* dimaksudkan untuk bagaimana cara karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka agar tidak berpengaruh negatif terhadap kewajiban mereka untuk bekerja.

2. Stres Kerja

Stres kerja yaitu suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada. Menurut Malayu Hasibuan (2007:204), mengemukakan bahwa stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang menjadi *nervous* dan merasa kekuatiran kronis.

Dari uraian dapat disimpulkan bahwa stres kerja terjadi sebagai akibat ketidakseimbangan antara persepsi seseorang mengenai tuntutan yang dihadapi mengenai kemampuannya untuk menanggulangi tuntutan tersebut.

a. Antecedent Stres Kerja

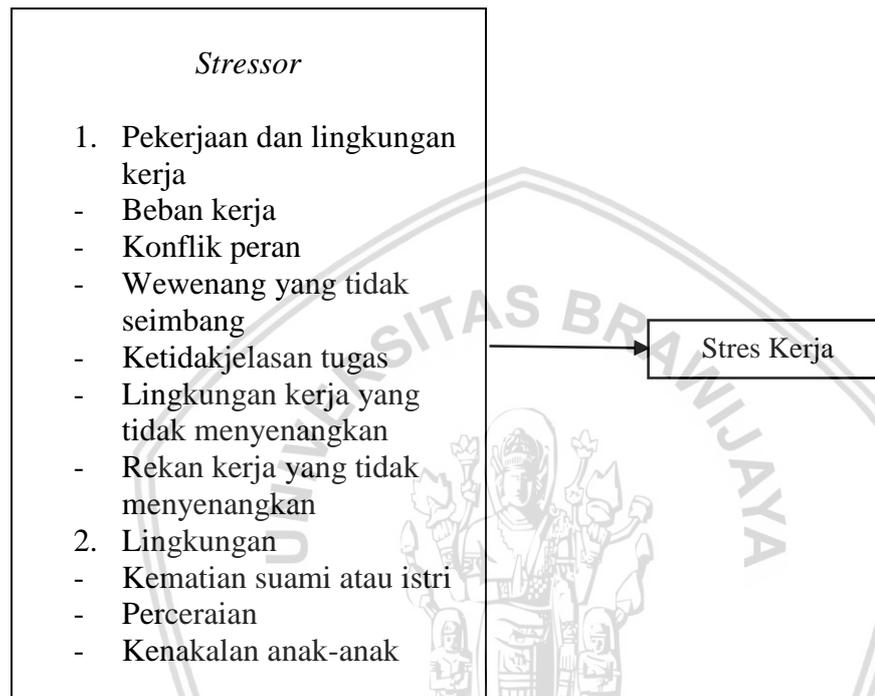
Menurut Eva H Saragih (2010) ada tiga faktor utama yang menyebabkan stres kerja ditempat kerja yaitu:

1. Faktor pribadi seperti keluarga, ekonomi rumah tangga, dan karakteristik kepribadian. Adanya persoalan dalam rumah tangga, penghasilan yang kurang mencukupi pemenuhan kebutuhan rumah tangga dan gaya hidup, kepribadian yang tertutup dan lainnya.
2. Faktor organisasi seperti pekerjaan, peran dan dinamika hubungan atau interaksi antar karyawan. Pekerjaan yang bersifat rutin, monoton, ruang, atau lokasi kerja yang bising dan panas, hubungan rekan kerja tidak cocok dan lain sebagainya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber dari stres kerja dapat digolongkan menjadi dua yaitu sumber stres kerja yang berasal dari pekerjaan dan sumber stres kerja yang berasal dari luar pekerjaan.

Stres kerja yang dialami seseorang berasal dari sumber-sumber stres kerja atau disebut juga dengan *stressor*. Stres kerja yang dialami seseorang bisa berat, ini disebabkan kemampuan seseorang dalam menghadapi *stressor* berbeda antara

karyawan satu dengan karyawan yang lain. Hariandja (2007: 305) berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja, yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.2
Faktor-faktor yang menimbulkan stres
Sumber: Hariandja, 2007

Dalam penelitian ini faktor yang diteliti adalah faktor nomor satu yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja.

b. Outcome Stres kerja

Cox dalam Retyaningyas (dalam Fauji, H. 2013 :19) membagi menjadi 5 (lima) *outcome* dari stres kerja yaitu : 1. Subyektif, berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian. 2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional,

makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup. 3. Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental. 4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin. 5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang

c. Pengukuran Stres Kerja

Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran *The Psychological Stress Measure* (PSM). "*The Psychological Stress Measure* (PSM) merupakan alat ukur untuk mengukur tingkat stres kerja secara psikologi. Dalam penelitian ini item yang digunakan memiliki 9 (sembilan) item yang diadaptasi dari (Lemyre et Tessier 1998). Standarnya digunakan untuk mengevaluasi stres kerja secara *Psychological* yang dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kesehatan dan *well-being* ditempat kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran *The Psychological Stress Measure* versi 9 oleh Lemyre et Tessier (1998) yang terdiri dari 9 (sembilan) item, diantaranya:

1. *I feel calm*
2. *I feel rushed, I do not seem to have enough time*
3. *I have psysical aches and pain, sore,back, headache, stiff neck, stomachache*
4. *I feel preoccupied,tormented, or worried*
5. *I feel confused, my thoughts are muddled, I lack concentration, I cannot focus*
6. *I feel full of energy and keen*
7. *I feel a great wheight on my shoulders*
8. *I have difficulty controlling may reactions, emotions,moods, or gesture*
9. *I feel stressed*

C. Keterkaitan antar Variabel

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 217) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres kerja. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Penelitian Nurmalarari (2013) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Beban Kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y).

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work Life Balance*

Robbins (2003:90) menyatakan bahwa tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dengan hal ini mengarah kepada terpuaskannya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada pekerja. Adanya penerapan *work life balance* diharapkan dapat mengurangi stres kerja akibat aktivitas mental dan fisik yang harus di selesaikan dalam waktu tertentu.

Dampak dari beban kerja jika tidak sesuai dengan kemampuan dari tenaga kerja pun yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi pekerja seperti, kualitas dalam bekerjanya yang menurun, mendapatkan keluhan dari pelanggan, dan juga naiknya tingkat absensi dari pekerja saat bekerja akan

berkurang dan berdampak menjadi lebih baik untuk perusahaan jika *work life balance* dapat terpenuhi dan pekerja merasa bersemangat untuk memenuhi kebutuhan keluarga maupun pribadi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga Beban Kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap *work life balance* (Z)

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Work Life Balance*

Dalam penelitian Banwell (2006), stres kerja memiliki konsekuensi serius termasuk masalah kesehatan fisik dan mental. Menurut hasil *survey* responden ada 63% responden yang merasakan pentingnya pencapaian *work life balance*. *Survey* terhadap lima puluh lima responden yang menyatakan bahwa mereka mengalami kesulitan untuk mencapai tingkat *work life balance* yang tinggi jika tingkat stres kerja mereka tinggi. Begitupun sebaliknya, jika tingkat stres kerja rendah maka para pegawai akan lebih mudah mencapai tingkat *work life balance* yang tinggi. Ini memperlihatkan adanya hubungan antara stres kerja dengan *work life balance*. Artinya tingkat stres kerja yang tinggi maka tingkat *work life balance* menurun. Begitupun sebaliknya tingkat stres kerja yang rendah maka tingkat *work life balance* meningkat.

Penelitian Hidayat (2017), menunjukkan pengaruh *work life balance* secara parsial terhadap stres kerja di PT PLN 2B APB Jabar menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap stres kerja hal ini memberikan

indikasi bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja akan berkurang apabila didukung oleh *work life balance*. Artinya, stres kerja yang rendah dikarenakan karyawan tersebut mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja (Y). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga stres kerja (Y) memiliki pengaruh signifikan terhadap *work life balance* (Z).

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan *Work life Balance* sebagai variabel *intervening*

Berdasarkan pendapat beberapa ahli maka yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) sehingga dapat menyebabkan stres kerja yang berkelanjutan. Menurut Robbins (2003:90) menyatakan bahwa tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dengan hal ini mengarah kepada terpaukannya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada pekerja. Adanya penerapan *work life balance* diharapkan dapat mengurangi stres kerja akibat aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Jika karyawan memiliki *work life balance* yang baik maka hal ini dapat mengurangi stres kerja. Menurut Hidayat (2017) *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja hal ini memberikan indikasi bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja akan berkurang apabila didukung oleh *work life balance*. Artinya, stres kerja yang rendah dikarenakan karyawan tersebut mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarga. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini menggunakan variabel stres kerja sebagai *outcome* yang dihasilkan karena adanya pengaruh beban kerja melalui *work life balance*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

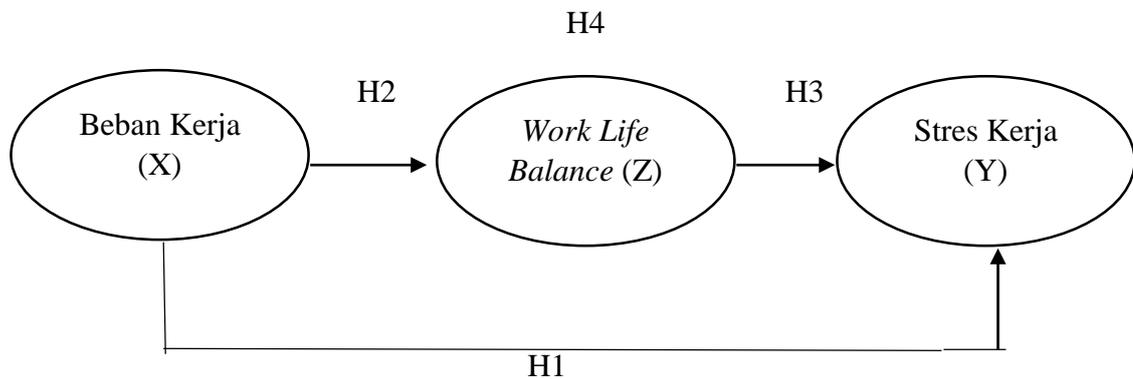
H4 : Diduga Beban Kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y) dengan *work life balance* sebagai variabel *intervening* (Z).

D. Model Hipotesis

1. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan keterkaitan antara variabel yang telah disebutkan, maka peneliti mencoba memberikan hipotesis yang diajukan pada gambar 2.3 berikut ini:



Gambar 2.3
Model Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model hipotesis dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 = diduga adanya pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja (X) terhadap Stres Kerja (Y) pada karyawan.
- H2 = diduga adanya pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja (X) terhadap *Work Life Balance* (Z) pada karyawan.
- H3 = diduga adanya pengaruh yang signifikan dari *Work Life Balance* (Z) Terhadap Stres Kerja (Y) pada karyawan.
- H4 = diduga adanya pengaruh yang signifikan dari Beban kerja(X) terhadap Stres kerja (Y) dengan *Work Llife Balance* (Z) sebagai variabel *intervening*



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). *Explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesa (Singarimbun 2008:5). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data *numerical* atau angka yang diolah dengan metode statistika dalam rangka pengujian hipotesis, (Azwar, 2013:5). Penelitian ini dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai hubungan-hubungan variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi yang dipilih adalah Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Jl. Gayung Kebonsari No. 56 B Surabaya. Alasan dipilihnya Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur sebagai lokasi penelitian dikarenakan memiliki karakteristik organisasi cukup unik karena memiliki sistem kerja yang berbeda dengan perusahaan swasta, dimana dinas sosial harus menangani berbagai macam masalah yang berkaitan dengan penyandang masalah kesejahteraan sosial sehingga menyebabkan beban kerja dan stres kerja yang didapat cukup tinggi, selain itu masih kurangnya penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap stres

kerja yang melalui *work life balance* pada badan pemerintahan, maka dari itu peneliti tertarik untuk menganalisis apakah ada pengaruh beban kerja didalam kantor dinas sosial Surabaya yang mempengaruhi *work life balance* dan stres kerja pada karyawan.

C. Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Variabel

Sugiyono (2011:38) mendefinisikan variabel penelitian adalah “suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (*Independent variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat secara negatif ataupun secara positif, variabel-variabel terikat ditentukan oleh variabel bebas, karena apabila terdapat variabel bebas maka akan terdapat variabel terikat, jika terjadi penurunan atau kenaikan pada variabel bebas maka akan terjadi pula terhadap variabel terikat (Sekaran, 2009). Menurut Creswell (2012:77) variabel bebas (*Independent variabel*) merupakan variabel yang (mungkin) menyebabkan, mempengaruhi, atau berefek *outcome*. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X).

b. Variabel Mediasi (*Intervening*)

“Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dengan dependent menjadi hubungan yang

tidak langsung” (Sugiyono,2016:39). Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu *Work Life Balance (Z)*.

c. Variabel terikat (*Dependent variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel terikat adalah perhatian utama karena tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui variabel terikat dan menjelaskan variabilitasnya atau memprediksinya (Sekaran, 2009). Menurut Creswell (2012:77) variabel-variabel terikat merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas. Variabel terikat ini merupakan *outcome* atau hasil dari pengaruh variabel-variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan yaitu Stres Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Beban Kerja

Beban Kerja yaitu pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan Psikologis yaitu suatu keadaan ketidakseimbangan antara persepsi individu terhadap tuntutan atas diri mereka (yang berhubungan dengan pekerjaan) dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan- tuntutan tersebut. Misalnya individu tersebut merasa bahwa pekerjaan menuntut dirinya untuk bekerja cepat, bekerja keras, dan bekerja secara berlebihan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga membuatnya sangat sibuk.

2. Ambiguitas Peran yaitu ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Hal ini akan dapat menghambat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, dimana karyawan tidak memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas
3. Konsentrasi yaitu sumber kekuatan pikiran dan bekerja berdasarkan daya ingat dan lupa dimana pikiran tidak dapat bekerja untuk lupa dan ingat dalam waktu yang bersamaan. Apabila konsentrasi lemah maka akan cenderung melupakan sesuatu hal, sebaliknya jika konsentrasi kuat maka akan dapat mengingat dalam waktu yang lama, dimana karyawan melakukan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi.
4. Gangguan Mental Kerja yaitu suasana hati atau perasaan yang diterima seseorang yang terus tertekan atau kehilangan minat dalam beraktivitas, misalnya karyawan sering mendapatkan gangguan dalam menyelesaikan tugasnya atau baru dapat menyelesaikan tugasnya apabila pekerjaan orang lain sudah selesai.

Berdasarkan indikator tersebut pada penelitian ini menggunakan item yang digunakan oleh Karasek (1990).

b. Work life balance

Work life balance menurut Greenhaus (2003) adalah sejauh mana seorang individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Menurut Brough, Timms and Bauld,(2009) Dimensi yang digunakan dalam penelitiannya

adalah *Single Dimension*. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari penelitian tersebut yaitu keseimbangan dalam kehidupan kerja dengan pribadi

c. Stres Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2007:204), mengemukakan bahwa stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang *nervous* dan merasa kekuatiran kronis.

Lingkungan dalam tempat kerja karyawan dapat menimbulkan stres kerja jika karyawan tidak dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja fisik seperti temperatur dan cahaya, sehingga menyebabkan tertekan dan kelelahan, selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja sosial juga dapat menyebabkan karyawan stres kerja karena interaksi dengan atasan maupun rekan kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Variabel ini diukur menggunakan *The Psychological Stress Measure* (PSM) versi 9 yang adaptasi dari *Lemyre et Tessier 1998* yang terdiri dari 9 (sembilan) item.

Tabel 3.1
Variabel, Dimensi, Item

No	Variabel	Dimensi	Item
1.	Beban Kerja (X) (Karasek 1998)	Tuntutan Psikologis (X1)	1. Pekerjaan saya membutuhkan kerja cepat (X _{1.1}) 2. Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk bekerja keras (X _{1.2}) 3. Saya tidak diminta bekerja secara berlebihan (X _{1.3}) 4. Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan (X _{1.4}) pekerjaan 5. Pekerjaan membuat saya sangat sibuk(X _{1.5})
		Ambiguitas Peran (X2)	1. Saya memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas (R) (X _{2.1})
		Konsentrasi (X3)	1. Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi (X _{3.1})
		Gangguan Mental Kerja (X4)	1. Saya sering mendapat gangguan dalam menyelesaikan (ada tugas lain atau di panggil atasan) (X _{4.1}) 2. Saya baru bisa menyelesaikan pekerjaan saya kalau pekerjaan orang lain sudah selesai (X _{4.2})

2.	Stres Kerja (Y) (Lemyre et Tessier 1998)	-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa tenang (Y_{1.1}) 2. Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa terburu-buru, seperti tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas (Y_{1.2}) 3. Dalam satu bulan terakhir ini saya sering mengalami gangguan kesehatan fisik 37issal pusing, sakit punggung, sakit perut dan leher kaku (Y_{1.3}) 4. Dalam satu bulan terakhir ini saya sering merasa khawatir (Y_{1.4}) 5. Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa bingung, kurang konsentrasi dan tidak dapat fokus (Y_{1.5}) 6. Dalam satu bulan terakhir ini saya memiliki semangat yang tinggi (Y_{1.6}) 7. Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa memiliki banyak beban berat (Y_{1.7}) 8. Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa sulit untuk mengontrol emosi dan mood saya(Y_{1.8}) 9. Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa stres (Y_{1.9})
----	--	---	--

3.	<i>Work Life Balance (Y)</i> (Brough, Timms and Bauld, 2009)	-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saat ini saya mempunyai keseimbangan yang baik antara waktu untuk bekerja dengan waktu diluar kerja (Z_{1.1}) 2. Saya sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan. (R) (Z_{1.2}) 3. Saya rasa keseimbangan antara beban kerja dan aktivitas diluar pekerjaan saya saat ini baik(Z_{1.3}) 4. Secara keseluruhan saya merasa seimbang antara pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan. (Z_{1.4})
----	---	---	--

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Sekaran (2006:31), skala *likert* didesain untuk menelaah seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada 5 titik. Skala *Likert* ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka contoh penentuan skor skala *Likert* sebagai berikut:

Tabel 3.2

Penentuan Skor Jawaban Responden

No.	Jawaban responden	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sekaran (2006:31)

Dari skor skala *Likert* diatas, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus menurut Sugiyono (2004:89) sebagai berikut:

$$C = \frac{X_a}{K} - \frac{X_1}{K}$$

$$C = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

Keterangan:

C = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

K = banyaknya kelas

X_n = nilai observasi terbesar

X_1 = nilai observasi terkecil

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas pada skala *Likert* sebagai berikut:

Tabel 3.3
Notasi, Skor, dan Interval Kelas Skala *Likert*

No	Notasi	Skor	Interval Kelas
1.	Sangat Setuju	5	> 4,2 – 5
2.	Setuju	4	>3,4 – 4,2
3.	Netral	3	>2,6 – 3,4
4.	Tidak Setuju	2	>1,80 – 2,6
5.	Sangat Tidak Setuju	1	>1 – 1,80

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Komarudin dalam Mardalis (2010:53) yang dimaksud dengan populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Pada kenyataannya populasi itu adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Jumlah keseluruhan karyawan yang berada pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya yaitu sejumlah 120 orang. Berikut adalah table rincian jumlah karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur yang menjadi dasar dalam penentuan populasi sasaran.

Tabel 3.4
Rincian jumlah Karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur tahun 2017

No	Nama Divisi	Tetap
1.	Kepala Dinas Sosial	1
2.	Sekretaris	1
3.	Keuangan	9

4.	Tata Usaha	11
5.	Penyusunan Program (Sugram)	8
6.	Pengembangan pelayanan kesejahteraan sosial (P2KS)	11
7.	Rehabilitas Sosial	9
8.	Perlindungan dan Jaminan Sosial	8
9.	Dayasos	12
	Jumlah	70

Sumber: Data primer diolah 2018

Dalam penelitian ini yang dimaksud sebagai populasi adalah seluruh karyawan tetap Dinas Sosial Jawa Timur yang berjumlah 70 karyawan. Alasan peneliti memilih karyawan tetap karena periode bekerja karyawan tetap lebih lama. Sementara mengapa penelitian dilakukan di kantor dinas sosial surabaya dan dijadikan populasi dengan pertimbangan bahwa karyawan yang ada dapat mewakili keseluruhan aspek di Dinas Sosial.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Selanjutnya, penentuan sampel bertujuan untuk mengadakan penaksiran, peramalan dan pengujian hipotesa yang telah dirumuskan. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin menurut Umar (2002:141) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{70}{1+70(0,05)^2} = \frac{70}{1+0,175} = 59,5744681 \text{ di bulatkan menjadi } 60$$

karyawan tetap Dinas Sosial.

Dari total populasi 70 karyawan, jumlah sampel dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 3.5 Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Divisi	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1	Kepala Dinas Sosial	1	$1/70 \times 60$	1
2	Sekretaris	1	$1/70 \times 60$	1
3	Keuangan	9	$9/70 \times 60$	8
4	Tata Usaha	11	$11/70 \times 60$	9
5	Sugram	8	$8/70 \times 60$	7
6	Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial (P2KS)	11	$11/70 \times 60$	9
7	Rehabilitas sosial	9	$9/70 \times 60$	8
8	Perlindungan dan Jaminan Sosial	8	$8/70 \times 60$	7
9	Dayasos	12	$12/70 \times 60$	10
Total		70		60

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2018

Dari total 70 populasi dan 60 sampel dengan menggunakan dasar *standart error* sebesar 5 % dari rumus slovin, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mengetahui jumlah sampel yang diambil dari masing-masing bidang. Seperti pada bagian Pembina utama madya adalah sebagai ketua penanggung jawab satu orang dan sekertaris satu orang, untuk bagian keuangan dari Sembilan orang didapatkan sampel sejumlah delapan orang, bagian tata usaha mempunyai sebelas staf yang diambil sampel sejumlah Sembilan orang, bagian penyusunan program (sugram) memiliki staf sejumlah delapan dan diambil sampel sejumlah tujuh orang, bagian pengembangan pelayanan kesejahteraan sosial (P2KS) memiliki staf sejumlah sebelas orang dan diambil sampel sejumlah Sembilan orang, bagian rehabilitas sosial memiliki staf sejumlah Sembilan orang dan sampel yang diambil sejumlah

delapan orang, bagian Perlindungan dan Jaminan Sosial memiliki staf sejumlah delapan orang dan sampel yang diambil sejumlah tujuh orang, dan terakhir untuk bagian dayasos memiliki staf sejumlah dua belas orang dan sampel yang diambil sejumlah sepuluh orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate cluster random sampling*. *Proportionate cluster random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila populasi penelitian mempunyai anggota atau unsur yang sifatnya tidak homogen dan memiliki strata yang proporsional (Sugiyono, 2017:82). Teknik sampling ini dipilih karena memberikan peluang yang sama bagi setiap unit sampling untuk mewakili populasi. Cara mengambil sampel dari berbagai divisi yaitu menggunakan undian nama karyawan dari setiap divisi.

E. Teknik Pengumpulan data

1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data-data diperoleh terdapat dua jenis sumber data dalam penelitian ini, yaitu:

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung, melalui penyebaran angket, atau kusioner pada seluruh karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.

b. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari sumber yang telah ada. Contoh, catatan atau dokumentasi perusahaan berupa dokumen

tentang organisasi, data yang diperoleh dari Koran/majalah, internet, dan lain sebagainya.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan suatu tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah”. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Korelasi Product momen X dan Y
- x = Nilai variabel X
- y = Nilai variabel Y
- n = Banyaknya sampel

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (*r*) *product moment*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat

dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Langkah-langkah mencari nilai reliabilitas dengan metode Alpha sebagai berikut (Riduwan, 2011) :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha \frac{2}{b}}{\alpha \frac{2}{1}} \right]$$

Keterangan:

r = Realibilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma \frac{2}{b}$ = Jumlah varian butir

$\sigma \frac{2}{1}$ = Varian total

Untuk mengetahui suatu instrumen dinyatakan reliabilitas, menurut Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa: “Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.60”. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha ≥ 0.60 , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha < 0.60 . Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows*.

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_1 : r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat *Work Life Balance* (α) 5%. Hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas dan reliabilitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai

masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0.787	0.000	0.3	Valid
	X1.2	0.829	0.000	0.3	Valid
	X1.3	0.709	0.000	0.3	Valid
	X1.4	0.685	0.000	0.3	Valid
	X1.5	0.718	0.000	0.3	Valid
	X1.6	0.369	0.004	0.3	Valid
	X1.7	0.865	0.000	0.3	Valid
	X1.8	0.627	0.000	0.3	Valid
	X1.9	0.584	0.000	0.3	Valid
<i>Work Life Balance</i>	Z1.1	0.834	0.000	0.3	Valid
	Z1.2	0.690	0.000	0.3	Valid
	Z1.3	0.829	0.000	0.3	Valid
	Z1.4	0.851	0.000	0.3	Valid
Stres Kerja	Y1.1	0.573	0.000	0.3	Valid
	Y1.2	0.787	0.000	0.3	Valid
	Y1.3	0.837	0.000	0.3	Valid
	Y1.4	0.894	0.000	0.3	Valid
	Y1.5	0.887	0.000	0.3	Valid
	Y1.6	0.461	0.000	0.3	Valid
	Y1.7	0.891	0.000	0.3	Valid
	Y1.8	0.788	0.000	0.3	Valid
	Y1.9	0.902	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 3.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0.864	Reliabel
2	<i>Work Life Balance (Z)</i>	0.811	Reliabel
3	Stres Kerja (Y)	0.921	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 3.7 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

F. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2011:147) “Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data, dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya”. Tujuan analisis data deskriptif yaitu untuk menyederhanakan data agar data yang tersaji dapat mempermudah memahami analisis tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kesalahan nilai parameter yang dihasilkan oleh model yang digunakan dalam penelitian.

a. Uji Normalitas

Umar (2010:77) menyatakan bahwa, “Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak”. Cara menggunakan normalitas adalah dengan uji Kolmogorov-Sminov Z mempunyai p-value $<0,05$ maka data tidak terdistribusikan normal. jika nilai Kolmogorov-Sminov Z mempunyai nilai $\geq 0,05$ maka data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Umar (2010:80) menyatakan bahwa, “Uji multikolonieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen”. Gejala multikolonieritas dapat dilihat dari toleransi dan nilai *varians inflation Factor* (VIF). “Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan nilai $VIF \geq 10$ ” (Ghozali, 2013:106). Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai toleransi >0.10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Umar (2010:82) menyatakan bahwa “Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”. Jika varians dari

residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Umar (2010:84) menyatakan bahwa “Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Data penelitian dapat berupa data *time series* atau *cross section*. Untuk data *cross section*, akan diuji apakah terdapat hubungan kuat antara data. Jika terjadi autokorelasi perlu diupayakan agar tidak terjadi korelasi”.

Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *run test*. Uji *run test* dilakukan untuk mengetahui apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis). “Jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* pada *output run test* lebih besar 0,05, maka data tidak mengalami autokorelasi, dan sebaliknya” (Ghozali,2011:120).

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Semua hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan alat uji analisis jalur. Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) Sani dan maharani (2013:74).

Koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur

1. Profil Umum Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur

Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur merupakan instansi pemerintah yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas pemerintah dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Secara yuridis formal keberadaan Dinas Sosial diperlukan untuk:

- Memfalisasikan penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang dilaksanakan oleh masyarakat,
- Mendinamisasikan dan memperkuat sistem sumber pelayanan dan potensi kesejahteraan sosial,
- Memberdayakan individu atau kelompok penyandang masalah sosial,
- Melaksanakan advokasi sosial untuk memungkinkan terjadinya kesempatan yang sama diantara semua warga Negara dalam memanfaatkan sumber-sumber pelayanan.

2. Visi dan Misi Dinas Sosial Jawa Timur

a. Visi Dinas Sosial

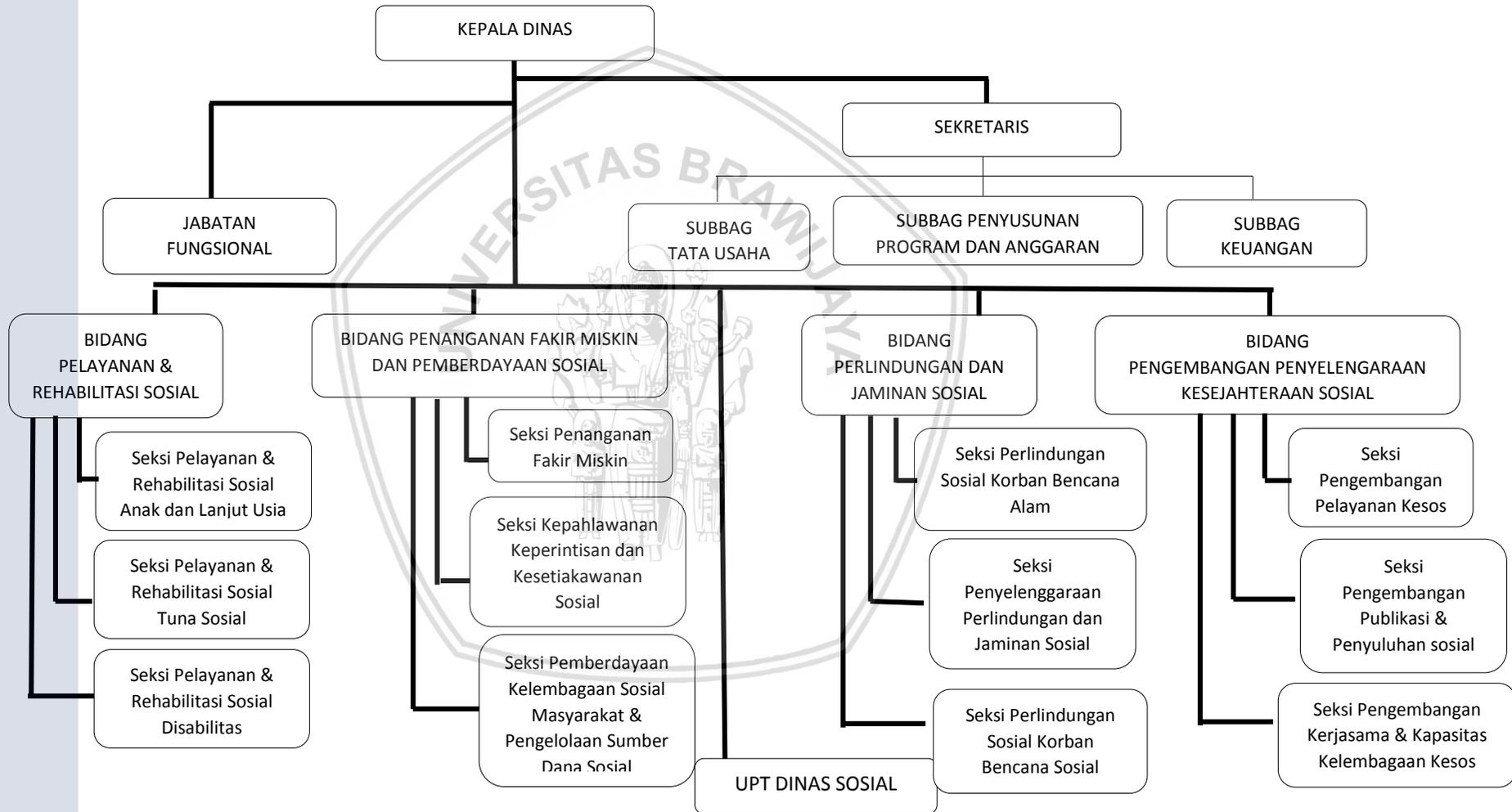
1. “Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) lebih sejahtera, PSKS lebih kuat dan berdaya”
2. Terwujudnya peningkatan taraf kesejahteraan sosial penyandang masalah sosial melalui usaha bersama pemerintah dan masyarakat.

b. Misi Dinas Sosial

1. Menyediakan pelayanan sosial bagi PMKS sosial dan perlindungan sosial.
2. Mendorong peningkatan dan perluasan pelaksanaan pembangunan kesejahteraan sosial oleh pemerintah dan masyarakat.
3. Optimalisasi pemanfaatan sumber pelayanan kesejahteraan sosial, melalui peningkatan profesionalisme pelayanan sosial serta pembentukan , perluasan dan penguatan jaringan kerja
4. Menumpuk modal sosial dengan membangun kesadaran, kepercayaan serta penguatan nilai-nilai kesetiakawanan sosial, kegotong- royongan, kepedulian sosial dan tanggung jawab sosial.

STRUKTUR ORGANISASI

DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TIMUR



Berdasarkan struktur organisasi pada gambar 4.1 terdapat 9 jabatan di dinas sosial Surabaya. Tugas dari subbag keuangan adalah menangani arus keuangan yang terdapat pada kantor dinas sosial Surabaya contohnya melaksanakan pengurusan gaji dan tunjangan lainnya, melaksanakan kontrol keuangan, memberikan petunjuk pada bawahan, menyusun rencana dan program kerja sub bagian. Tugas bagian Tata Usaha diantaranya yaitu mengelola urusan surat menyurat, menghimpun dan memelihara administrasi umum dan kepegawaian, memelihara dan mendistribusikan barang, memelihara gedung dan perlengkapan kantor dan sarana prasarana diklat, melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan.

Tugas dari bagian rehabilitas sosial memiliki 3 divisi yaitu menyusun rencana dan program kerja bidang, membimbing dan memberi petunjuk kepada kepala seksi dan bawahan, melaksanakan sistem pengendalian intern, melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala dinas, melaksanakan bimbingan teknis dan pengendalian terhadap pencegahan timbulnya masalah sosial. Tugas bagian Penyusunan Program (Sugram) yaitu menyiapkan bahan dan data rencana kerja dan anggaran dinas, melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembangunan kesejahteraan sosial melaksanakan pengembangan sistem informasi kesejahteraan sosial. Tugas bagian daya sosial (dayasos) memiliki 3 divisi yaitu mempersiapkan bahan dan data dalam melaksanakan pembinaan, bimbingan, motivasi pengelolaan sumber dana sosial dari masyarakat. Tugas dari bagian Pengembangan pelayanan Kesejahteraan Sosial yaitu mengembangkan kesejahteraan sosial memiliki 3 divisi meliputi pengembangan program dan

kelembagaan, penyuluhan dan publikasi serta pengendalian dan pembinaan lanjut pelayanan kesejahteraan sosial.

Gambaran Umum Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian karyawan yang berjumlah 60 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	28	46.67
2.	Perempuan	32	53.33
3.	Jumlah	60	100

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak sebanyak 28 responden atau 46,67%, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 responden atau 53,33%.

2. Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	≤ 20 tahun	3	5
2.	21 - 30 tahun	26	43,33
3.	31 - 40 tahun	18	30
4.	≥ 40 tahun	13	21,67
5.	Jumlah	60	100.00

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 3 responden atau 5%, berusia 21 – 30 tahun sebanyak 26 responden atau 43,33%, berusia 31 – 40 tahun sebanyak 18 responden atau 30%, dan berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 13 responden atau 21,67%.

3. Pendidikan Responden

Data karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA/SMK	5	8,33
2.	Diploma 3 (D3)	15	25
3.	Diploma 4 (D4)	6	10
4.	Strata 1 (S1)	26	43,33
5.	Strata 2 (S2)	8	13,33
6.	Jumlah	60	100.00

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 5 responden (8,33%), Diploma 3 sebanyak 15 responden (25%), pendidikan Diploma 4 sebanyak responden (10%), pendidikan Strata 1 sebanyak 26 responden (43,33%), dan yang berpendidikan Strata 2 sebanyak 8 responden (13,33%).

4. Masa kerja Responden

Data karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	≤ 5	6	10%
2.	6 - 10 Th	15	25%
3.	11 - 15 Th	18	30%
4.	> 15 Th	21	35%
5.	Total	60	100%

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden yang masa kerja kurang 5 tahun sebanyak 6 responden atau 10%, yang masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 15 responden atau 25%, yang masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 18 responden atau 30%, dan yang masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 21 responden atau 35%.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Analisis Data Deskriptif

Berdasarkan kuisisioner yang telah diberikan kepada 60 orang responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus sturges sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas } (c) = (X_n - X_1) : k$$

dimana c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

$$c = (5-1) : 5$$

$$c = 4 : 5 = 0,8$$

Tabel 4.5 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

No	Interval rata-rata	Pernyataan
1.	1 – 1,79	Sangat Tidak Setuju
2.	1,8 – 2,59	Tidak Setuju
3.	2,6 – 3,39	Netral
4.	3,4 – 4,19	Setuju
5.	4,2 – 5	Sangat Setuju

a. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel Beban Kerja terdapat empat belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata Item	Rata-rata Dimensi
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%		
X1.1	32	53.33	17	28.33	3	5.00	3	5.00	5	8.33	60	100	4.13	2.99
X1.2	29	48.33	19	31.67	2	3.33	8	13.33	2	3.33	60	100	4.08	
X1.3	12	20.00	18	30.00	11	18.33	14	23.33	5	8.33	60	100	3.30	
X1.4	9	15.00	30	50.00	4	6.67	13	21.67	4	6.67	60	100	3.45	
X1.5	14	23.33	14	23.33	18	30.00	9	15.00	5	8.33	60	100	3.38	
X2.1	1	1.67	5	8.33	1	1.67	26	43.33	27	45.00	60	100	1.78	1.78
X3.1	20	33.33	24	40.00	6	10.00	6	10.00	4	6.67	60	100	3.83	3.83
X4.1	7	11.67	18	30.00	14	23.33	17	28.33	4	6.67	60	100	3.12	2,75
X4.2	4	6.67	9	15.00	6	10.00	28	46.67	13	21.67	60	100	2.38	
Grand Mean												3.27		

Sumber : data primer diolah,2018

Keterangan:

5 (SS) = Sangat Setuju

4 (S) = Setuju

3 (N) = Netral

2 (TS) = Tidak Setuju

1(STS) = Sangat Tidak Setuju

Untuk *reverse score* (R) pada item X1.6 dilakukan pembalikan score dengan ketentuan yaitu: sangat tidak setuju= 5, tidak setuju= 4, netral= 3, setuju= 2, sangat setuju= 1

X1.1 = Pekerjaan saya membutuhkan kerja secara cepat

- X1.2 = Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk bekerja keras
- X1.3 = Saya tidak diminta bekerja secara berlebihan
- X1.4 = Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan
- X1.5 = Pekerjaan membuat saya sangat sibuk
- X2.1 = Saya memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas (R)
- X3.1 = Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi
- X4.1 = Saya sering mendapat gangguan dalam menyelesaikan tugas
(ada tugas lain atau di panggil atasan)
- X4.2 = Saya baru bisa menyelesaikan pekerjaan saya kalau pekerjaan orang lain sudah selesai

Berdasarkan Tabel 4.6 didapatkan Statistik deskriptif variabel Beban Kerja, hasil penilaian responden tentang variabel Beban Kerja. Dimensi tuntutan psikologi memiliki rata-rata dimensi sebesar 2,99 hal ini menunjukkan bahwa tuntutan psikologi masuk dalam katagori netral. Dimensi Ambiguinitas peran memiliki rata-rata dimensi sebesar 1.78 hal ini menunjukkan bahwa ambiguinitas peran masuk dalam katagori rendah. Dimensi konsentrasi memiliki rata-rata dimensi sebesar 3.83 hal ini menunjukkan bahwa konsentrasi masuk dalam katagori tinggi. Dimensi gangguan mental kerja memiliki rata-rata dimensi sebesar 2,75 hal ini menunjukkan bahwa dimensi ini masuk dalam katagori netral. Hasil perhitungan rata – rata variabel Beban Kerja sebesar 3,27. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden tentang variabel Beban Kerja termasuk dalam kategori yang netral. Rata –rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X1.1 (pekerjaan saya membutuhkan kerja secara cepat) dengan nilai mean 4.13. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada X1.6 (Saya memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas (R)) dengan nilai mean 1,78. Dapat dikatakan bahwa karyawan

kurang memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas. Dari 4 dimensi yang ada, dimensi yang paling tinggi yaitu konsentrasi yang memiliki mean sebesar 3.38 yang menunjukkan bahwa konsentrasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sangat tinggi, sedangkan dimensi yang memiliki nilai rendah yaitu ambiguitas peran dengan mean sebesar 1.78 yang menunjukkan bahwa organisasi tempat karyawan bekerja cenderung tidak memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas.

Item ke-1 (X1.1) yaitu “Pekerjaan saya membutuhkan kerja secara cepat” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 32 responden atau 53,33 persen yang menyatakan sangat setuju, 17 responden atau 28,33 persen yang menyatakan setuju, 3 responden atau 5 persen yang menyatakan netral, 3 responden atau 5 persen yang menyatakan tidak setuju dan 5 responden atau 8,33 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 4,13 masuk dalam katagori cenderung sangat setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan membutuhkan kerja secara cepat. Item ke-2 (X1.2) yaitu “Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk bekerja keras” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 29 responden atau 48,33 persen yang menyatakan sangat setuju, 19 responden atau 31,67 persen yang menyatakan setuju, 2 responden atau 3,33 persen yang menyatakan netral, 8 responden atau 13,33 persen yang menyatakan tidak setuju dan 2 responden atau 3,33 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 4,08 persen masuk ke dalam katagori cenderung sangat setuju.

Item ke-3 (X1.3) yaitu “Saya tidak diminta bekerja secara berlebihan” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 12

responden atau 20 persen yang menyatakan sangat setuju, 18 responden atau 30 persen yang menyatakan setuju, 11 responden atau 18,33 persen yang menyatakan netral, 14 responden atau 23,33 persen yang menyatakan tidak setuju dan 5 responden atau 8,33 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3.30 persen masuk ke dalam katagori netral. Item ke-4 (X1.4) yaitu “Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 9 responden atau 15 persen yang menyatakan sangat setuju, 30 responden atau 50 persen yang menyatakan setuju, 4 responden atau 6,67 persen yang menyatakan netral, 13 responden atau 21,67 persen yang menyatakan tidak setuju dan 4 responden atau 6,67 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3.45 persen masuk ke dalam katagori netral.

Item ke-5 (X1.5) yaitu “Pekerjaan membuat saya sangat sibuk” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 14 responden atau 23,33 persen yang menyatakan sangat setuju, 14 responden atau 23,33 persen yang menyatakan setuju, 18 responden atau 30 persen yang menyatakan netral, 9 responden atau 15 persen yang menyatakan tidak setuju dan 5 responden atau 8,33 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,38 persen masuk ke dalam katagori netral. Item ke-6 (X2.1) yaitu “Saya memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas (R)” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 1 responden atau 1,67 persen yang menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden atau 8,33 persen yang menyatakan tidak setuju, 1 responden atau 1,67 yang menyatakan netral, 26 responden atau 43,22 prsen yang

menyatakan setuju dan 27 responden atau 45 persen yang menyatakan sangat setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 1,78 persen masuk dalam katagori cenderung sangat setuju, karena item ke-6 merupakan item *reverse scoring*, maka mayoritas responden cenderung sangat tidak setuju pada pernyataan, “Saya memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas”, jadi kesimpulannya organisasi tempat karyawan bekerja cenderung tidak memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas.

Item ke-7 (X3.1) yaitu “Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 20 responden atau 33,33 persen yang menyatakan sangat setuju, 24 responden atau 40 persen yang menyatakan setuju, 6 responden atau 10 persen yang menyatakan netral, 6 responden atau 10 persen yang menyatakan tidak setuju dan 4 responden atau 6,67 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,83 persen masuk dalam katagori cenderung setuju. Item ke-8 (X4.1) yaitu “Saya sering mendapat gangguan dalam menyelesaikan tugas” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 7 responden atau 11,67 persen yang menyatakan sangat setuju, 18 responden atau 30 persen yang menyatakan setuju, 14 responden atau 23,33 persen yang menyatakan netral, 17 responden atau 28,33 persen yang menyatakan tidak setuju dan 4 responden atau 6,67 persen yang mneyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,12 persen masuk ke dalam katagori netral.

Item ke-9 (X4.2) yaitu “Saya baru bisa menyelesaikan pekerjaan saya kalau pekerjaan orang lain sudah selesai” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 4 responden atau 6,67 persen yang menyatakan

sangat setuju, 9 responden atau 15 persen yang menyatakan setuju, 6 responden atau 10 persen yang menyatakan netral, 28 responden atau 46,67 persen yang menyatakan tidak setuju dan 13 responden atau 21,67 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 2,38 persen masuk ke dalam katagori cenderung tidak setuju.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Work Life Balance (Z)

Variabel *Work Life Balance* terdapat empat pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel *Work Life Balance* (Z)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata Item
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Z1.1	11	18.33	28	46.67	13	21.67	5	8.33	3	5.00	60	100	3.65
Z1.2	13	21.67	22	36.67	14	23.33	7	11.67	4	6.67	60	100	3.55
Z1.3	8	13.33	23	38.33	16	26.67	9	15.00	4	6.67	60	100	3.37
Z1.4	13	21.67	21	35.00	14	23.33	8	13.33	4	6.67	60	100	3.52
Grand Mean												3.52	

Sumber: data primer diolah

Keterangan:

5 (SS) = Sangat Setuju

4 (S) = Setuju

3 (N) = Netral

2 (TS) = Tidak Setuju

1(STS) = Sangat Tidak Setuju

Untuk *reverse score* (R) pada item Z1.2 dilakukan pembalikan score dengan ketentuan yaitu: sangat tidak setuju= 5, tidak setuju= 4, netral= 3, setuju= 2, sangat setuju= 1

- Z1.1 = Saat ini saya mempunyai keseimbangan yang baik antara waktu untuk bekerja dengan waktu diluar kerja.
- Z1.2 = Saya sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan (R).
- Z1.3 = Saya rasa keseimbangan antara beban kerja dan aktivitas diluar pekerjaan saya saat ini baik.
- Z1.4 = Secara keseluruhan saya merasa seimbang antara pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui item ke-1 (Z1.1) yaitu “Saat ini saya mempunyai keseimbangan yang baik antara waktu untuk bekerja dengan waktu diluar kerja” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 11 responden atau 18,33 persen yang menyatakan sangat setuju, 28 responden atau 46,67 persen yang menyatakan setuju, 13 responden atau 21,67 persen yang menyatakan netral, 5 responden atau 8,33 persen yang menyatakan tidak setuju dan 3 responden atau 5 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,65 persen masuk dalam katagori cenderung setuju bahwa karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara waktu bekerja dengan waktu diluar kerja. Item ke-2 (Z1.2) yaitu “Saya sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan (R)” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 13 responden atau 21,67 persen yang menyatakan sangat tidak setuju, 22 responden atau 36,67 persen yang menyatakan tidak setuju, 14 responden atau 23,33 persen yang menyatakan netral, 7 responden atau 11,67 persen yang menyatakan setuju dan 4 responden atau 6,67

persen yang menyatakan sangat setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,55 persen masuk dalam katagori cenderung setuju, , karena item ke-2 merupakan item *reverse scoring*, maka mayoritas responden cenderung tidak setuju pada pernyataan “Saya sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan” jadi kesimpulannya organisasi tempat karyawan bekerja cenderung tidak sulit menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan.

Item ke-3 (Z1.3) yaitu “Saya rasa keseimbangan antara beban kerja dan aktivitas diluar pekerjaan saya saat ini baik” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 8 responden atau 13,33 persen yang menyatakan sangat setuju, 23 responden atau 38,33 persen yang menyatakan setuju, 16 responden atau 26,67 persen yang menyatakan netral, 9 responden atau 15 persen yang menyatakan tidak setuju dan 4 responden atau 6,67 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,37 persen masuk ke dalam katagori netral. Item ke-4 (Z1.4) yaitu “Secara keseluruhan saya merasa seimbang antara pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 13 responden atau 21,67 persen yang menyatakan sangat setuju, 21 responden atau 35 persen yang menyatakan setuju, 14 responden atau 23,33 persen yang menyatakan netral, 8 responden atau 13,33 persen yang menyatakan tidak setuju dan 4 responden atau 6,67 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,52 persen masuk ke dalam katagori setuju.

Berdasarkan Tabel 4.6 didapatkan Statistik deskriptif variabel *Work Life Balance*, Secara keseluruhan Hasil statistik deskriptif variabel *Work Life Balance*

memiliki rata – rata variabel *Work Life Balance* sebesar 3,52. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden tentang variabel *Work Life Balance* termasuk dalam kategori yang baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Y)

Dalam variabel Stres Kerja terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada

Tabel 4.8 :

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata Item
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1.1	6	10.00	19	31.67	15	25.00	14	23.33	6	10.00	60	100	3.08
Y1.2	5	8.33	11	18.33	9	15.00	24	40.00	11	18.33	60	100	2.58
Y1.3	4	6.67	13	21.67	8	13.33	17	28.33	18	30.00	60	100	2.47
Y1.4	5	8.33	13	21.67	5	8.33	28	46.67	9	15.00	60	100	2.62
Y1.5	5	8.33	11	18.33	7	11.67	29	48.33	8	13.33	60	100	2.60
Y1.6	8	13.33	23	38.33	17	28.33	8	13.33	4	6.67	60	100	3.38
Y1.7	6	10.00	13	21.67	13	21.67	22	36.67	6	10.00	60	100	2.85
Y1.8	2	3.33	9	15.00	12	20.00	28	46.67	9	15.00	60	100	2.45
Y1.9	4	6.67	10	16.67	8	13.33	25	41.67	13	21.67	60	100	2.45
Grand Mean												2.72	

Sumber: data primer diolah

Keterangan:

5 (SS)	= Sangat Setuju	4 (S)	= Setuju
3 (N)	= Netral	2 (TS)	= Tidak Setuju
1(STS)	= Sangat Tidak Setuju		

- Y1.1 = Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa tenang
- Y1.2 = Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa terburu-buru, seperti tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas
- Y1.3 = Dalam satu bulan terakhir ini saya sering mengalami gangguan kesehatan fisik misal pusing, sakit punggung, sakit perut dan leher kaku
- Y1.4 = Dalam satu bulan terakhir ini saya sering merasa khawatir
- Y1.5 = Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa bingung, kurang konsentrasi, dan tidak dapat focus
- Y1.6 = Dalam satu bulan terakhir ini saya memiliki semangat yang tinggi
- Y1.7 = Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa memiliki banyak beban berat
- Y1.8 = Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa sulit untuk mengontrol emosi dan mood saya
- Y1.9 = Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa stres

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui item ke-1 (Y1.1) yaitu “Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa tenang” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 6 responden atau 10 persen yang menyatakan sangat setuju, 19 responden atau 31,67 persen yang menyatakan setuju, 15 responden atau 25 persen yang menyatakan netral, 14 responden atau 23,33 persen yang menyatakan tidak setuju dan 6 responden atau 10 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,08 persen masuk ke dalam katagori netral. Item ke-2 (Y1.2) yaitu “Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa terburu-buru, seperti tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas”

diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 5 responden atau 8,33 persen yang menyatakan sangat setuju, 11 responden atau 18,33 persen yang menyatakan setuju, 9 responden atau 15 persen yang menyatakan netral, 24 responden atau 40 persen yang menyatakan tidak setuju dan 11 responden atau 18,33 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 2,58 persen masuk ke dalam katagori netral.

Item ke-3 (Y1.3) yaitu “Dalam satu bulan terakhir ini saya sering mengalami gangguan kesehatan fisik misal pusing, sakit punggung, sakit perut dan leher kaku” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 4 responden atau 6,67 persen yang menyatakan sangat setuju, 13 responden atau 21,67 persen yang menyatakan setuju, 8 responden atau 13,33 persen yang menyatakan netral, 17 responden atau 28,33 persen yang menyatakan tidak setuju dan 18 responden atau 30 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 2,47 persen masuk ke dalam katagori tidak setuju. Item ke-4 (Y1.4) yaitu “Dalam satu bulan terakhir ini saya sering merasa khawatir” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 5 responden atau 8,33 persen yang menyatakan sangat setuju, 13 responden atau 21,67 persen yang menyatakan setuju, 5 responden atau 8,33 persen yang menyatakan netral, 28 responden atau 46,67 persen yang menyatakan tidak setuju dan 9 responden atau 15 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 2,62 persen masuk ke dalam katagori netral.

Item ke-5 (Y1.5) yaitu “Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa bingung, kurang kosentrasi, dan tidak dapat focus” diperoleh dari jumlah seluruh responden

yaitu sebanyak 60 responden terdapat 5 responden atau 8,33 persen yang menyatakan sangat setuju, 11 responden atau 18,33 persen yang menyatakan setuju, 7 responden atau 11,67 persen yang menyatakan netral, 29 responden atau 48,33 persen yang menyatakan tidak setuju dan 8 responden atau 13,33 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 2,60 persen masuk ke dalam katagori netral. Item ke-6 (Y1.6) yaitu “Dalam satu bulan terakhir ini saya memiliki semangat yang tinggi” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 8 responden atau 13,33 persen yang menyatakan sangat setuju, 23 responden atau 38,33 persen yang menyatakan setuju, 17 responden atau 28,33 persen yang menyatakan netral, 8 responden atau 13,33 persen yang menyatakan tidak setuju dan 4 responden atau 6,67 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,38 persen masuk ke dalam katagori netral.

Item ke-7 (Y1.7) yaitu “Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa memiliki banyak beban berat” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 6 responden atau 10 persen yang menyatakan sangat setuju, 13 responden atau 21,67 persen yang menyatakan setuju, 13 responden atau 21,67 persen yang menyatakan netral, 22 responden atau 36,67 persen yang menyatakan tidak setuju dan 6 responden atau 10 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 2,85 persen masuk ke dalam katagori netral. Item ke-8 (Y1.8) yaitu “Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa sulit untuk mengontrol emosi dan mood saya” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 2 responden atau 3,33 persen yang menyatakan sangat setuju, 9

responden atau 15 persen yang menyatakan setuju, 12 responden atau 20 persen yang menyatakan netral, 28 responden atau 46,67 persen yang menyatakan tidak setuju dan 9 responden atau 15 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 2,45 persen masuk ke dalam katagori tidak setuju.

Item ke-9 (Y1.9) yaitu “Dalam satu bulan terakhir ini saya merasa stres” diperoleh dari jumlah seluruh responden yaitu sebanyak 60 responden terdapat 4 responden atau 6,67 persen yang menyatakan sangat setuju, 10 responden atau 16,67 persen yang menyatakan setuju, 8 responden atau 13,33 persen yang menyatakan netral, 25 responden atau 41,67 persen yang menyatakan tidak setuju dan 13 responden atau 21,67 persen yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 2,45 persen masuk ke dalam katagori tidak setuju.

Berdasarkan Tabel 4.7 didapatkan Statistik deskriptif variabel Stres Kerja, hasil penilaian responden Secara keseluruhan Hasil statistik deskriptif variabel Stres Kerja. Hasil perhitungan rata – rata variabel Stres Kerja sebesar 2,72. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden tentang variabel Stres Kerja termasuk dalam kategori yang netral.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian validitas dan reliabilitas telah menghasilkan hasil yang valid dan reliabel, kemudian dilakukan uji asumsi klasik, salah satunya adalah uji normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70257279
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.683
Asymp. Sig. (2-tailed)		.739

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) yang diperoleh lebih dari 0,05 yang menunjukkan bahwa nilai residual menyebar normal (asumsi normalitas data terpenuhi).

2. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas dilakukan setelah uji normalitas terpenuhi. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X	.571	1.751
	Z	.571	1.751

a. Dependent Variable: Y

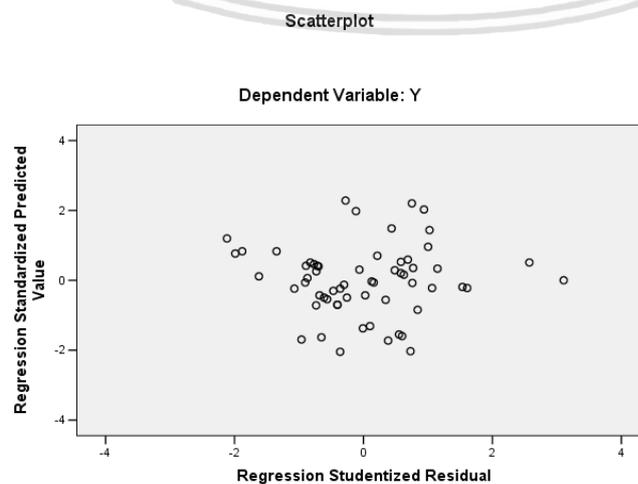
Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada ketiga variabel (asumsi multikolonieritas terpenuhi).

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan setelah uji multikolonieritas terpenuhi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2:

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa grafik scatter plot tersebut titik-titik berkumpul diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tidak membentuk suatu pola sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, maka asumsi uji heteroskedastisitas terpenuhi sehingga hasil ini layak untuk digunakan dalam memprediksi pengaruh beban kerja (X) terhadap stres kerja (Y) yang dimediasi oleh *work life balance* (Z).

4. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan setelah uji heteroskedastisitas terpenuhi. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.11

Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 ^a	.545	.529	5.70972	2.203

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 Diketahui nilai uji Durbin Watson sebesar 2,203, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

5. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Koefisien Jalur Beban Kerja terhadap *Work Life Balance*

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Jalur Beban Kerja terhadap *Work Life Balance*

Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	t hitung	p-value	Keterangan
X terhadap Z	-0.655	-6.600	0.000	Signifikan
Variabel terikat	Z			
R square (R^2)	: 0,429			

Sumber: data primer diolah, 2018

Sub Struktur I : $Z = -0,655 X$

Hasil pengujian secara langsung pengaruh Beban Kerja terhadap *Work Life Balance* dapat dilihat pada Tabel 4.12. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance*.

Tabel 4.12 menunjukkan koefisien jalur Beban Kerja terhadap *Work Life Balance* sebesar 0,655 dengan arah hubungan yang negatif, arah yang negatif menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya Beban Kerja akan memberikan penurunan terhadap *Work Life Balance*, hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 6,600 dan nilai sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga Beban Kerja memberikan pengaruh yang tinggi terhadap *Work Life Balance* menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,429 atau 42,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Beban Kerja terhadap *Work Life Balance* sebesar 42,9%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 57,1%.

b. Koefisien Jalur terhadap Stres Kerja

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Jalur Stres Kerja

Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	t hitung	p-value	Keterangan
X terhadap Y	0.347	2.936	0.005	Signifikan
Z terhadap Y	-0.462	-3.909	0.000	Signifikan
Variabel terikat Y				
R square (R ²)	: 0,545			

Sumber: data promer diolah,2018

Sub Struktur II : $Y = 0,347 X - 0,462 Z$

Hasil pengujian pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.13. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H2 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja

Tabel 4.13 menunjukkan koefisien jalur Beban Kerja terhadap Stres Kerja sebesar 0,347 dengan arah hubungan yang positif, arah yang positif berarti bahwa dengan semakin meningkatnya Beban Kerja akan memberikan peningkatan terhadap Stres Kerja, hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,936 dan nilai sig. sebesar 0,005 ($p < 0,05$), sehingga Beban Kerja memberikan pengaruh yang tinggi terhadap Stres Kerja menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja diterima.

Hasil pengujian pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.13. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H3 : *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Tabel 4.13 menunjukkan koefisien jalur *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja sebesar -0,462 dengan arah hubungan yang negatif, arah yang negatif berarti bahwa dengan semakin meningkatnya *Work Life Balance* akan memberikan penurunan terhadap Stres Kerja, hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,909 dan nilai sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga *Work Life Balance* memberikan pengaruh yang tinggi terhadap Stres Kerja menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,545 atau 54,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja sebesar 54,5%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 45,5%.

c. Pengujian *Work Life Balance* sebagai Variabel *Intervening* dalam Hubungan Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Pada hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja terdapat dugaan variabel *Work Life Balance* sebagai variabel *intervening*. Perhitungan besarnya pengaruh *Work Life Balance* sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural:

$$Y = PYX + (PZX \times PYZ)$$

Direct Effect (pengaruh langsung) Beban Kerja terhadap Stres Kerja sebesar 0,347

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PZX \times PYZ \\ &= -0,655 \times -0,462 \\ &= 0,303 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Effect (TE)} &= PYX + (PZX \times PYZ) \\ &= 0,347 + 0,303 \\ &= 0,650 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect* yang bernilai 0,303. Total pengaruh (*Total Effect*) Beban Kerja terhadap Stres Kerja melalui *Work Life Balance* sebesar 0,650. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pengaruh work life balance terhadap beban kerja dengan stres kerja yaitu signifikan.

Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan total pengaruh hubungan antar variabel telah disajikan dalam sebuah ringkasan hasil. Ringkasan tersebut dalam dilihat pada Tabel 4.14.

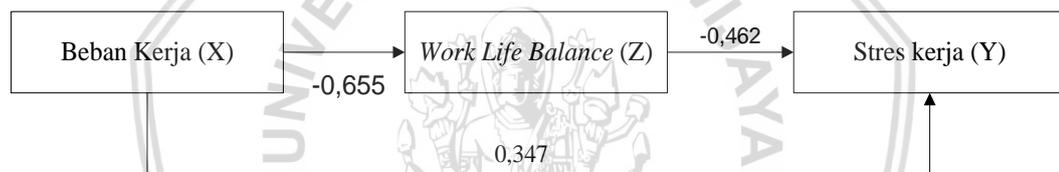
Tabel 4.14 Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Hubungan Variabel	pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung	Total Pengaruh	keterangan
X → Z	-0.655	-	-0.655	Signifikan
X → Y	0.347	-	0.347	Signifikan
Z → Y	-0.462	-	-0.462	Signifikan
X → Z → Y	-	0.303	0.650	

6. Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 4.3 menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan. Koefisien variabel Beban Kerja terhadap *Work Life Balance* sebesar -0,655. Koefisien variabel *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja sebesar -0,462. Koefisien variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja sebesar 0,347.

Model diagram jalurnya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.3. Diagram Model Jalur Variabel Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Stres Kerja

Keterangan:

X sebagai variabel *exogenous* (bebas) Beban Kerja

Z sebagai variabel *mediator* (antara) *Work Life Balance*

Y sebagai variabel *endogenous* (terikat) Stres Kerja

Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 4.3 mempunyai persamaan sebagai berikut:

Sub Struktur I : $Z = -0,655 X$

Sub Struktur II : $Y = 0,347 X - 0,462 Z$

7. Ketetapan Model

Ketetapan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,429) (1 - 0,545) \\ &= 1 - (0,571) (0,455) \\ &= 1 - 0,2598 \\ &= 0,7402 \text{ atau } 74,02\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 74,02% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 74,02%. Sedangkan sisanya sebesar 25,98% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X) memiliki *grand mean* sebesar 3,27 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan dinas sosial Surabaya memiliki tingkat beban kerja yang netral. Variabel stres kerja (Y) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 2,72% sehingga dapat disimpulkan karyawan dinas sosial memiliki tingkat stres kerja yang netral. Variabel *work life balance* (Z) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 3, 52% sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan dinas sosial memiliki tingkat *work life balance* yang baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap *Work Life Balance* (Z). karena memiliki nilai $\beta = -0,655$; $t = -6.600$; $p < 0,001$ yang menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Stres Kerja (Y) karena memiliki nilai $\beta = 0,347$; $t = 2,936$; $p < 0,001$ yang menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (Z) berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja (Y) karena memiliki nilai $\beta = -0,462$; $t = -3,909$; $p < 0,001$ yang menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan.
5. Hasil pengaruh beban kerja terhadap stres kerja yang dimediasi oleh *work life balance* memiliki indirect effect sebesar 0,303 dan total pengaruh beban kerja terhadap stres kerja melalui *work life balance* sebesar 0,650, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di perusahaan swasta maupun badan pemerintahan lainnya seperti BUMN, pertamina, perusahaan di bidang pertambangan, otomotif, rumah sakit maupun perbankan. Hal ini dikarenakan adanya kemungkinan perbedaan tingkat beban kerja dan *work life balance* yang dimiliki karyawan yang bekerja di perusahaan swasta dengan karyawan yang bekerja di badan pemerintahan, serta kemungkinan adanya perbedaan pada manajemen yang di jalankan dengan harapan yaitu dapat mengurangi stres kerja yang berlebih.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Stres Kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini

dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

3. Antecedent didalam penelitian ini selain yang sudah digunakan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi variabel yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya .

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu dimensi untuk mengukur variabel *work life balance*, dikarenakan alat ukur *work life balance* masih bervariasi dan kevaliditasnya belum memiliki ketentuan, sehingga untuk mengukur *work life balance* masih terbatas.
2. Pengisian kuesioner dalam penelitian ini menggunakan metode *self-report*, dimana kuesioner diisi sendiri oleh responden yang bersangkutan . Menurut Podsakoff dan Organ (1986), kelemahan utama kuesioner *self-report* yaitu dapat mengancam keakuratan hasil penelitian yang dilakukan, hal tersebut disebabkan karena responden memiliki kemungkinan untuk menjawab kuesioner secara tidak jujur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Azwar. Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bloom, N., T. Kretschmer, and J. Van Reenen. 2006. *Work-Life Balance, Management Practices and Productivity*. University of Chicago Press.
- Bradley, P. M. d. L., 2005. Investigating work-family policy aims and employee experiences. *Employee Relations*, 27(5), pp. 478-494.
- Clark, S.C (2000) Work/family border theory: A new theory of work family balance. *Human Relations*. 53(6): 747-770.
- Clutterbuck, David. 2003. *Managing Work-life Balance: A Guide for HR in Achieving Organisational and Individual Change*. London: CIPD.
- Creswell, J., W., 2012, *Research design Pendekatan kualitatif, Kuantitatif dan Mixed; Cetakan ke-2*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J., & Pettit, T. (2002). *Work/life balance strategies: progress and problems in Australian Organisations*. Working Paper 58/02. Dept of Management, Monash University. Retrieved March 5, 2011.
- Eva H, Saragih, 2010, *Manajemen Stres di tempat kerja*: <http://ppmmanajemen.ac.id/manajemen-stres> ditempatkerja/#sthash.0RVEyuTL.dpuf, diakses pada Kamis, 18 Maret 2017, pukul 14.00 WIB.
- Fisher G (2001) *Work/personal life balance: A construct development study*, Dissertation Abstracts International, 002119 August 2001.
- Greenhaus, J. H. The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* 63 (2003); 510–531.
- Handoko, T. H., 2000. *Manajemen personalia & Sumber Daya Manusia*. 15 ed. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Hans, S., 1980. *Selye Guide to Stress Research*. [Online] Available at: www.e-psychology/workstressor/

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, m. S., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hooker C.I., Bruce L., Lincoln S.H., Fisher M., Vinogradov S. Theory of mind skills are related to gray matter volume in the ventromedial prefrontal cortex in schizophrenia. *Biol. Psychiatry*. 2011;70:1169–1178.
- Hooker et al (2011). The Third Work Life Balance Employees' Survey. DTI Employees Relation Research Series No.58
- Komarudin. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Langford, L. P. P. a. P. H., 2008. Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), pp. 267-284.
- Luthan, 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: andi.
- Lockwood (2003) *Work/life balances: Challenges and Solutions*. 1800 Duke Street, Alexandria, VA22314, USA.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mansoor, Muhammad, Mohammad Ali Jinnah., Sabtain Fida., Saima Nasir and Zubair Ahmad. 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2 (3), Pp: 50-56
- McPherson (2007). The role of managers in work life balance implementation labour, employment and work in newZealand.
- Michael, Orly; Court, Deborah, dan Petal, Pnina. 2009. Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23 (3), 2009 pp. 266-288.
- Munandar, A. S., 2001. *Psikologi industri dan organisasi*. tangerang: Universitas Indonesia.
- Novelia, P., 2013. *Hubungan Antara Work Life Balance Dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nurhendar, S., 2007. *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Semarang: Universitas Diponegoro.

- Nhyus, Ellen K, and Webley, Paul. 2001. The Role of Personality in Household Saving and Borrowing Behaviour. *European Journal of Personality: Eur. J. Pers.* 15: hal. 85-103 2001.
- Nurmalasari, w., 2013. pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja perawat pada rumah sakit umum daerah Arifin Achmad pekan baru. *Jurnal manajemen*, pp. 1-10
- Perry et al, 2006. Effect of Psyical Workload on cognitive task perfomance and situation awarness.. *journal of ergonomic*, pp. 1-9.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Bpfe
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Purwati, P. D., 2016. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Terhadap Beban Kerja (Work Load)*, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Redwood, Morgan. 2012. *Leadership Forum: Work Life Balance*: Disertai yang tidak dipublikasikan.
- Riduwan. 2011. Dasar-dasar statistika. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P., 2003, Prilaku Organisasi, Edisi Kesembilan. PT Indeks, Jakarta.
- Robbins, s., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Robert, K., 1998. The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comperative Assesment of Psychosocial Job Characteristic. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), pp. 322-355.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. & Cooper, C. L., 2003. *The Handbook of Work and*. 2 ed. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Sekaran, Uma.2009. *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES, 2008.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, Metode Penelitian Survei (Editor), LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono, 2011, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung CV. Alfabeta.

- Sumarni dan Wahyuni, 2006, *Metodologi Penelitian dan Bisnis*, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Sunyonto, 2012. *manajemen sumber daya manusia*. 2 ed. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O.L., and Kalliath, T. (in press), 'Flexible Work Arrangements, Work Engagement, Turnover Intentions and Psychological Health,' *Asian Pacific Journal of Human Resources*.
- Umar, Husein 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Utomo, C., Djastuti, I. & Mahfudz, 2016. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Valcour and Hunter (2005), *Technology, organizations, and work-life integration*. In E. E.
- Valcour, M. 2007. *Across the continuum of satisfaction with work-family balance: Work hours, flexibility-fit, and work-family culture*.
- Williams (2008), *Work-life balance of shift workers*. *Canadian Social Trends*. No. Spring. Statistics Canada Catalogue no. 75-001