



Orbit: Jurnal Ilmu Multidisplin Nusantara

| ISSN (Online) [3064-5883](https://issn.org/3064-5883) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.63217/orbit.v2i4>



Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Stres Kerja pada Pekerja

Dini Iswari Amaliani¹, Budi Sarasati², Nurwahyuni Nasir³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: 202210515205@mhs.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: High job demands, intensive work systems, and limited time for personal life may create an imbalance between work and non-work domains. Such imbalance can increase job stress, particularly among workers in physically and psychologically demanding work environments. This study aimed to examine the relationship between work life balance and job stress among workers. A quantitative correlational design was employed. The respondents consisted of 106 active workers who met the research criteria, namely having 4–6 years of tenure and working in the offshore industry sector. Data were collected through an online questionnaire using the Perceived Stress Scale and the Work Life Balance Scale. The data were analyzed using Spearman's Rho correlation because the data were not normally distributed. The results showed a significant negative relationship between work-life balance and job stress ($r = -0.696$; $p < 0.001$). This finding indicates that higher work life balance is associated with lower job stress, whereas lower work life balance is associated with higher job stress. The categorization results also showed that most respondents had low work-life balance and high job stress. These findings emphasize the importance of managing work life balance as an effort to reduce the risk of job stress among offshore workers.

Keywords: Work Life Balance, Job Stress, Work Non-Work Balance.

Abstrak: Tingginya tuntutan pekerjaan, sistem kerja yang padat, serta keterbatasan waktu untuk kehidupan pribadi dapat memunculkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan *non* kerja. Ketidakseimbangan tersebut berpotensi meningkatkan stres kerja, terutama pada pekerja yang berada dalam lingkungan kerja dengan tuntutan fisik dan psikologis yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dan stres kerja pada pekerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Responden penelitian berjumlah 106 pekerja aktif yang memenuhi kriteria penelitian, yaitu memiliki masa kerja 4–6 tahun dan bekerja pada sektor industri lepas pantai. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring menggunakan *Perceived Stress Scale* dan *Work Life Balance Scale*. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi Spearman's Rho karena data tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work life balance* dan stres kerja ($r = -0,696$; $p < 0,001$). Artinya, semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki pekerja, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah *work life balance*, semakin tinggi stres kerja. Hasil kategorisasi juga

menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki *work life balance* rendah dan stres kerja tinggi. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi sebagai salah satu upaya untuk menurunkan risiko stres kerja pada pekerja lepas pantai.

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

PENDAHULUAN

Stres adalah keadaan yang timbul ketika seseorang menganggap tuntutan atau perubahan dalam hidup sebagai sesuatu yang memberatkan dan memerlukan adaptasi psikologis. World Health Organization (2023) menjelaskan bahwa stres memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, dan bertindak saat menghadapi tekanan. Data Global Survey (2022), 60% orang dewasa di 34 negara melaporkan merasa bahwa stres mempengaruhi aktivitas kehidupan sehari-hari setidaknya sekali dalam setahun terakhir.

Berdasarkan temuan dari sebuah survei oleh *The Health and Safety Executive* (HSE), diketahui bahwa pada tahun 2023 terdapat 875.000 kasus terkait stres dan kecemasan akibat pekerjaan, yang berdampak pada hilangnya sekitar 17,1 juta hari kerja (*Health and Safety Executive*, 2025). Badan Pusat Statistik (2026) melalui Satuan Pekerja Nasional, melaporkan pada Agustus 2025 melaporkan bahwa sekitar 25,47% tenaga kerja bekerja lebih dari 49 jam dalam seminggu. Faktanya, di Indonesia jam kerja normal adalah 40 jam, terdiri dari 8 jam per hari untuk 5 hari kerja atau 7 jam per hari untuk 6 hari kerja. Kondisi jam kerja yang melebihi batas normal ini menunjukkan adanya dorongan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditetapkan, sehingga dapat dipersepsikan sebagai tekanan waktu yang berpotensi menimbulkan kecemasan saat bekerja (Schilbach et al., 2023). Rasa cemas ini memunculkan reaksi emosional, yaitu respon perasaan seseorang terhadap stres yang muncul dari penilaiannya terhadap suatu situasi, dan dapat memperkuat tingkat stres yang dirasakan.

Stres merupakan hasil dari interaksi antara manusia dan lingkungan ketika manusia merasa menilai bahwa tuntutan yang dihadapi melebihi kemampuan atau sumber daya yang tersedia untuk beradaptasi (Lazarus & Folkman, 1984). Hastuti dan Hadi (2022) menjelaskan bahwa stres muncul melalui proses *appraisal*, yaitu ketika individu menilai suatu situasi sebagai ancaman atau tuntutan yang melebihi sumber daya yang dimiliki. Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa ada banyak faktor yang menyebabkan stres, seperti beban kerja yang berat dan hubungan antarpribadi yang buruk, sehingga stres kerja merupakan hasil interaksi antara penilaian individu dan kondisi pekerjaan.

Stres yang berasal dari lingkungan kerja dapat berdampak negatif buruk pada kesehatan fisik pekerja. Mustakim dan Pratiwi (2025) melaporkan bahwa sekitar 61,5% responden mengalami insomnia dan 59,6% pekerja lainnya mengalami tingkat kelelahan kerja. Stres ini biasanya ditandai dengan berbagai gejala, seperti kecemasan dan kesulitan berkonsentrasi (Lonappan, 2016). Albasithu dan Wartono (2024) pekerja di Kementerian menunjukkan sekitar 20% berada dalam kategori stres kerja berat, sedangkan 65% lainnya berada dalam kategori stres sedang. Selain berdampak pada aspek psikologis, stres juga mempengaruhi hubungan sosial di lingkungan kerja. Hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja dapat meningkatkan tekanan psikologis dan menimbulkan ketegangan dalam bekerja (Riyadi & Sarsono, 2019).

Stres kerja adalah bentuk spesifik dari stres yang terjadi dalam konteks pekerjaan. Hayati et al (2020) berkata, stres kerja adalah kondisi individu sebagai hasil dari persepsi subjektif terhadap lingkungan kerja yang menimbulkan tekanan, baik secara fisiologis, psikologis, maupun dalam bentuk respon sikap terhadap situasi kerja yang dianggap mengancam.

Pekerja sektor lepas pantai memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dari pekerja pada umumnya. Mette et al (2017) menyatakan bahwa pekerja lepas pantai biasanya menjalani sistem kerja *shift* atau rotasi, bekerja dalam lingkungan kerja dengan tuntutan fisik yang tinggi, serta mengalami keterbatasan interaksi dengan keluarga dan kehidupan sosial. Hal ini berpotensi meningkatkan kelelahan fisik dan tekanan psikologis. Nuraini dan Ramdhan (2021) sistem

perjalanan harian dan kondisi kerja di lokasi lepas pantai juga menunjukkan bahwa ini dapat berkaitan dengan kelelahan pekerja. Situasi pekerjaan seperti ini, keterbatasan waktu istirahat, jarak dari keluarga, dan pola kerja yang monoton dapat menjadi sumber tekanan yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Profesi yang memiliki tingkat stres kerja tinggi sering ditemui dalam pekerjaan dengan tanggung jawab dan tekanan waktu yang signifikan. Katilahe et al (2020) melaporkan bahwa para pekerja di sektor transportasi laut menunjukkan bahwa 65% dari pekerja mengalami kelelahan kerja, 65% menganggap beban kerja tergolong berat, dan 47,5% mengalami stres kerja.

Masa kerja selama 4-6 tahun menjadi masa krusial dalam perjalanan karir seseorang. Pada fase ini, individu mulai menghadapi peningkatan beban kerja, target yang lebih tinggi, dan tanggung jawab yang kian banyak. Keadaan tersebut dapat menambah tekanan psikologis, menjadikan individu lebih rentan terhadap stres kerja (Gumilar et al 2024).

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa tekanan dalam pekerjaan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu lingkungan, organisasi, dan individu. Faktor lingkungan meliputi berbagai keadaan eksternal yang tidak dapat dikontrol oleh individu ataupun organisasi, sedangkan faktor organisasi berakar dari struktur, sistem dan dinamika internal yang ada dalam suatu organisasi. Faktor individu berhubungan dengan keadaan pribadi seseorang, seperti masalah dalam kehidupan pribadinya, seperti keuangan, keluarga, dan Kesehatan. Ketiga faktor ini tidak hanya berfungsi sebagai sumber stres di tempat kerja, tetapi juga dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Keseimbangan kerja dan kehidupan adalah kondisi di mana individu berhasil menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis (Hidayah & Adi, 2024). Greenhaus dan Allen (2011) menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan hidup tidak sekadar berkaitan dengan distribusi waktu, melainkan juga mencakup keterlibatan mental dan kepuasan individu saat melaksanakan peran di kedua bidang tersebut. Apabila individu tidak mampu mencapai keseimbangan ini, tuntutan pekerjaan dapat mengambil alih kehidupan pribadi, yang lalu menciptakan tekanan secara fisik maupun mental. Individu jadi merasa kelelahan, kesulitan dalam manajemen waktu, dan berkurangnya waktu untuk beristirahat.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi munculnya tekanan dalam bekerja ialah *work life balance*. Individu mampu mengatur dengan seimbang antara kesibukan pekerjaan dan ranah pribadi disebut keseimbangan kerja-hidup. Indradewa dan Prasetyo (2023) mengungkapkan bahwa seimbangannya antara kerja dan aspek personal merupakan kondisi ideal untuk setiap individu. Ketidakseimbangan yang dirasakan individu dapat menyebabkan stres yang meningkat, kurangnya waktu, serta menimbulkan kecemasan saat menjalankan pekerjaan (Nurhabiba, 2020).

Penelitian ini dilakukan dengan mengingat betapa pentingnya pentingnya *work life balance* bagi pekerja, karena keseimbangan tersebut dianggap berhubungan tingkat stres kerja yang dialami individu dalam dunia kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menentukan hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan stres kerja di kalangan pekerja di sektor industri lepas pantai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah keseimbangan kerja-hidup, sedangkan variabel dependennya adalah stres kerja. Populasi penelitian terdiri dari pekerja aktif di sektor industri lepas pantai dengan masa kerja 4–6 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel non-probabilitas dengan metode pengambilan sampel snowball. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Lwanga dan Lemeshow (1991), ukuran sampel minimum yang dibutuhkan adalah 96 responden. Untuk mengantisipasi kemungkinan data tidak lengkap atau data hilang selama proses analisis, jumlah responden yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah 106.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menggunakan uji korelasi Spearman Rank menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *work life balance* dengan stres kerja pada pekerja. Nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,696$ dengan nilai signifikansi $p < 0,001$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki pekerja, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah *work life balance*, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pekerja.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi

Uji Korelasi Spearman's Rho	
Koefisien Korelasi	-0,696
P-value	<0.001
Keterangan	Ada korelasi

Berdasarkan hasil penelitian, tingginya tingkat stres kerja pada pekerja lepas pantai menunjukkan bahwa responden cenderung menilai tuntutan pekerjaan yang dihadapi sebagai sesuatu yang sulit untuk dikelola. Kondisi tersebut berkaitan dengan persepsi individu terhadap situasi yang dianggap tidak terkendali serta keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tekanan. Rendahnya *work life balance* yang ditemukan pada sebagian besar responden dapat menggambarkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi berpotensi membuat pekerja merasa semakin sulit menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Tingginya tingkat stres kerja pada pekerja lepas pantai dalam penelitian ini juga dapat dikaitkan dengan beban kerja yang tinggi. Pekerja lepas pantai umumnya menghadapi tuntutan pekerjaan yang besar, seperti jam kerja yang panjang, sistem kerja rotasi, serta tanggung jawab terhadap aspek keselamatan kerja. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja mengeluarkan lebih banyak waktu dan energi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, sehingga kesempatan untuk menjalankan peran dalam kehidupan pribadi menjadi berkurang. Beban kerja yang berlebihan diketahui dapat meningkatkan stres kerja serta menghambat tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Mette et al., 2017).

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan teori yang diajukan oleh Lazarus dan Folkman (1984), yang menguraikan bahwa stres timbul ketika individu merasa bahwa tuntutan yang dihadapinya lebih tinggi dibandingkan dengan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapinya. Studi ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdilah et al (2025), yang menemukan bahwa keseimbangan kerja-hidup berkaitan dengan tingkat stres kerja pada pekerja.

Temuan ini memperkuat pandangan Robbins dan Judge (2017) yang mengatakan, stres kerja seperti keadaan dinamis, ketika seseorang menghadapi masalah yang dianggap menekan, membatasi, serta melebihi kapasitas individu untuk mengelolanya. Temuan penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya Urba dan Soetjningsih (2022) yang menegaskan bahwa keseimbangan kerja-hidup berperan signifikan dalam memengaruhi tingkat stres kerja di tempat kerja pada pekerja, sehingga keselarasan antara tuntutan dan aktivitas pribadi menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap rendah atau tingginya stres kerja yang dirasakan individu.

Penelitian ini tidak dapat dianggap sempurna, karena terdapat keterbatasan dan kelemahan dalam penelitian ini. Beberapa kelemahan dalam penelitian ini hanya mengambil 106 pekerja lepas pantai, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat diterapkan secara umum pada semua pekerja lepas pantai atau sektor industri lainnya. Disamping itu, penelitian ini juga mempunyai batasan waktu dalam tahap pengumpulan data.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan stres kerja pada pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang

signifikan dengan kekuatan korelasi yang kuat antara *work life balance* dan stres kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki pekerja, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami, dan sebaliknya semakin rendah *work life balance*, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi dengan memperkuat bukti empiris bahwa peningkatan *work life balance* merupakan salah satu aspek yang penting dalam upaya mengurangi stres kerja pada pekerja serta dapat menjadi dasar bagi penelitian dan pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja.

REFERENSI

- Albasithu, F. F., & Wartono, M. (2024). Stres Kerja pada Karyawan yang Berkaitan dengan Faktor Psikososial Lingkungan Kerja. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti*, 9, 11–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.25105/pdk.v9i1.16221>
- Badan Pusat Statistik. (2026). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2025*. Data Global Survey. (2022). *World Mental Health Day 2022: a Global Advisor Survey* (Issue October).
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In *Journal of Management*. American Psychological Association.
- Gumilar, R. A., Robani, J. M., Iman, R. N., Nabila, A., & Rozak, R. W. A. (2024). Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pekerja Dengan Masa Kerja Minimal Satu Tahun. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi (JIPP)*, 2(4), 149–153. <https://doi.org/10.61116/jipp.v2i4.357>
- Hastuti, L. E. D., & Hadi, C. (2022). Hubungan Job Insecurity dan Perceived Stress Karyawan Swasta. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2(1), 502–511. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.34608>
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, M. A. (2020). Stres Kerja Pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96. <https://doi.org/10.17977/um023v9i22020p96-103>
- Health and Safety Executive. (2025). *Work-Related Stress, Depression or Anxiety Statistics in Great Britain* (Issue March). <https://www.hse.gov.uk/Statistics/assets/docs/stress.pdf>
- Hidayah, N. A. A., & Adi, A. N. (2024). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1082–1094. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.13>
- Indradewa, R., & Prasetio, A. A. (2023). The Influence of Flexible Working Arrangements and Work Life Balance on Job Satisfaction: a Double-layered Moderated Mediation Model. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(2), 449–476. <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i2.9551>
- Katilahe, M. O., Kawatu, P. A. T., & Pinontoan, O. R. (2020). Hubungan antara Beban dan Stres Kerja dengan Perasaan Kelelahan Kerja pada Pekerja Transportasi Laut. *Jurnal of Public Health and Community Medicine*, 1(April), 16–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.35801/ijphcm.1.2.2020.28663>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stres, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Lonappan, D. J. (2016). Literature Review on Stress Management with Specific Reference to Organisational Behavior. *Global Journal For Research Analysis*, 8, 85–89.
- Mette, J., Velasco Garrido, M., Harth, V., Preisser, A. M., & Mache, S. (2017). “It’s Still a Great Adventure”-Exploring Offshore Employees’ Working Conditions in a Qualitative Study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 12(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12995-017-0179-0>
- Mustakim, M., & Pratiwi, A. P. (2025). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Kualitas Tidur dengan Tingkat Kelelahan pada Tenaga Kerja Bongkar Muat. *Jurnal Kesehatan Ilmiah Indonesia*, 10(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.51933/health.v10i1.2196>
- Nuraini, D., & Ramdhan, D. H. (2021). Effect of Daily Trip System On PT. X Contractor Worker Fatigue At Offshore Site. *Journal of Vocational Health Studies*, 5(2), 73. <https://doi.org/10.20473/jvhs.v5.i2.2021.73-79>
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan Cognicia. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia>

- Riyadi, R. S., & Sarsono. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Dan Locus Of Control Internal Terhadap Stres Kerja Perawat. *Journal Health of Studies*, 3(2), 69–77. <https://doi.org/10.31101/jhes.726>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (16th ed). Pearson Education.
- Schilbach, M., Haun, V. C., Baethge, A., & Rigotti, T. (2023). The Challenging And Hindering Potential Of Time Pressure: Qualitative Job Demands As Suppressor Variables. *Journal of Business and Psychology*, 38(5), 1061–1075. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09844-w>
- World Health Organization. (2023). *Stress*. <https://www.who.int/en/news-room/questions-and-answers/item/stress>