

## **Pengaruh *Worklife Balance*, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Wanita Karir yang Memiliki Peran Ganda (Studi Kasus Setda Kabupaten Tabanan)**

**Pt Diah Ayu Gita Prabawati Karang<sup>1</sup>, Panji Indarta Pratama<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

Email: [diahprbwt03@gmail.com](mailto:diahprbwt03@gmail.com), [panjiindra@gmail.com](mailto:panjiindra@gmail.com)

### **Correspondence:**

**Pt Diah Ayu Gita Prabawati Karang**

Afiliation

Email: [diahprbwt03@gmail.com](mailto:diahprbwt03@gmail.com)

### **Abstract**

This study aims to analyze the Influence of Worklife Balance, Workload, and Work Stress on Employee Performance in Career Women Who Have Dual Roles. This study was conducted in Tabanan Regency with 36 respondents. Data collection techniques using questionnaires and secondary data in the form of related documents. Data analysis techniques using multiple regression to predict or determine the influence of worklife balanced, workload, and work stress on employee performance. The results of the study indicate that worklife balanced has a positive and significant effect on the performance of female employees who have dual roles. While workload and work stress have a negative and significant effect on the performance of female employees who have dual roles. In order to improve employee performance, the Regional Secretary should minimize employee workload as much as possible, and create a more relaxed and positive environment so as not to trigger employee stress.

Keywords: worklife balanced, dual burden, women

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Worklife Balance, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Wanita Karir yang Memiliki Peran Ganda. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Tabanan dengan 36 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan data sekunder berupa dokumen-dokumen terkait. Teknik analisis data dengan menggunakan menggunakan multiple regression untuk memprediksi atau mengetahui pengaruh antara worklife balanced, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa worklife balanced berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita yang memiliki peran ganda. Sedangkan beban kerja dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita yang memiliki peran ganda. Guna meningkatkan kinerja pegawai, Sekda sedapat mungkin meminimalkan beban kerja pegawai, serta ciptakan lingkungan yang lebih santai dan positif sehingga tidak memicu terjadinya stres pegawai.

Kata kunci: *worklife balanced*, *beban ganda*, *perempuan*

## **PENDAHULUAN**

Pada era sebelumnya, peran wanita hanya sebatas mengurus pekerjaan rumah tangga dan anak, namun seiring dengan perubahan zaman, saat ini Wanita telah banyak yang berpendidikan tinggi, dan akhirnya banyak juga wanita yang memilih untuk bekerja kantor. Kemajuan tingkat pendidikan wanita serta tersedianya kesempatan kerja yang lebih

luas bagi wanita, mendorong partisipasi angkatan kerja wanita dalam pembangunan ekonomi meningkat dari waktu ke waktu, hal tersebut terlihat dari semakin banyak jumlah wanita yang bekerja di sektor swasta maupun sektor pemerintahan.

Namun persoalan utama yang muncul bagi wanita yang bekerja yaitu saat wanita memilih untuk menjalani sebuah pekerjaan setelah menikah sehingga membuatnya

menjadi seorang wanita karier yang memiliki peran ganda. Beratnya tanggung jawab tersebut yang dialami para wanita karir yang memiliki peran ganda, yang dimana kombinasi dukungan keluarga dan organisasi tentunya akan lebih baik dalam mengurangi “benturan-benturan” tanggung jawab yang ada dengan kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja maupun di rumah dengan mengurangi konflik perannya (Michel, et al., 2019). Hal tersebut, menjadi faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh setiap wanita karir yang sudah menikah untuk menjaga produktifitas kerja tetap terjaga, dengan adanya work-life balance wanita karir yang sudah menikah dapat mencapai kinerja dan berkomitmen terhadap organisasi mereka (Burdzinska & Rutkowska, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2018) mengemukakan bahwa peran perempuan di zaman sekarang banyak mengalami pergeseran. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto & Handayani (2022) mengemukakan bahwa pasangan suami isteri yang sama-sama bekerja akan lebih sulit dalam mencapai keseimbangan kerja dan ditambah lagi dengan memiliki anak yang masih kecil. Selain itu, wanita karir masih mungkin mengalami konflik peran ganda apabila kepentingan pekerjaan atau keluarga tidak terselesaikan dengan baik.

Lebih lanjut Heriyanto & Handayani (2022) mengemukakan bahwa terdapat tiga kategori dalam keseimbangan kerja dan keluarga antara lain terdapat keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, tidak adanya keseimbangan yang disebabkan lebih mengutamakan pekerjaan, dan tidak terdapat keseimbangan karena lebih mengutamakan keluarga dibandingkan dengan kepentingan kerjanya, oleh karena yaitu prinsip Work Life Balance menjadi solusi dalam menyelesaikan permasalahan keluarga dan pekerjaan demi keberlangsungan dan kesejahteraan karyawan.

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar kinerja pegawai tetap terjaga. Keseimbangan peran karyawan yang tidak dapat tercipta dapat menimbulkan kondisi imbalance yang mempengaruhi ketegangan pada setiap tanggung jawab yang akan dijalankan.

Imbalance yang terjadi pada seseorang dalam menjalankan kehidupannya akan berdampak pada tingkat kedisiplinan yang menurun. Stres kerja yang terjadi secara terus-menerus dan dengan intensitas yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya burnout. Karyawan yang mengalami burnout menjadi kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan, merasa depresi menghadapi pekerjaan dan dampak buruk lainnya yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan terhadap Masyarakat.

Salah satunya pada Sekretariat Kab. Tabanan terdapat sekitar 43% laki – laki yang sudah menikah, 10% laki – laki yang belum menikah dan 40% wanita yang sudah menikah, 7% wanita yang belum menikah. Berdasarkan dari data tersebut dapat dilihat persentase yang cukup besar pada wanita karir yang memiliki peran ganda. Worklife balance menjadi tantangan tersendiri untuk ASN khususnya bagi Wanita yang memiliki peran ganda. Adanya worklife balance akan mengurangi tingkat stres, memperbaiki kualitas moral dan kehidupan, serta perilaku kerja. Hal yang sama juga dialami oleh pegawai wanita pada Sekretariat Daerah Kabupaten Badung yang memiliki peran ganda.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh worklife balance beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada wanita karir yang memiliki peran ganda (Studi Kasus Setda Kabupaten Tabanan).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden pada penelitian ini berjumlah 36 responden yaitu seluruh wanita karir yang memiliki peran ganda pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data sekunder berupa dokumentasi data. Teknik pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert 1-4 (STS, TS, S,SS). Teknik Analisa data menggunakan multiple regression) menggunakan Software SPSS versi 25 untuk memprediksi atau mengetahui pengaruh antara worklife balanced, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai.

## HASIL PENELITIAN

Hasil analisis data diperoleh besarnya nilai thitung sebesar 3,812 dan nilai sig sebesar 0,001. Nilai t hitung sebesar  $3,812 > t$  tabel 1,697 dan nilai sig  $0,001 < \alpha$  (0,05). Ini berarti secara parsial worklife balance memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai wanita yang memiliki peran ganda pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu worklife balanced berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita yang memiliki peran ganda pada Sekretariat Daerah Badung.

Hasil analisis data diperoleh besarnya nilai thitung sebesar -3,838 dan nilai sig sebesar 0,001. Nilai t hitung sebesar  $-3,838 < t$  tabel 1,697 dan nilai sig  $0,001 < \alpha$  (0,05). Ini berarti secara parsial beban kerja memiliki pengaruh negative yang nyata terhadap kinerja pegawai wanita yang memiliki peran ganda pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita yang memiliki peran ganda pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan adalah teruji kebenarannya.

Hasil analisis data diperoleh besarnya nilai thitung sebesar -3,838 dan nilai sig sebesar 0,043. Nilai t hitung sebesar  $-2,103 < t$  tabel 1,697 dan nilai sig  $0,043 < \alpha$  (0,05). Ini berarti secara parsial stres kerja memiliki pengaruh negatif yang nyata terhadap kinerja pegawai wanita yang memiliki peran ganda pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita yang memiliki peran ganda pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan adalah teruji kebenarannya.

## PEMBAHASAN

### *Pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja Pegawai*

Worklife balanced berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Muliawati & Frianto, 2020) menemukan work-life balance

berdampak langsung dan signifikan terhadap satisfaction atau kepuasan kerja generasi milenial. Generasi milenial yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki waktu yang seimbang dalam bekerja dan urusan pribadi, dari hasil penelitian yang telah dilakukan menjelaskan bahwa karyawan tersebut memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja.

Worklife balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin baik work-life balance yang dijalani oleh pegawai maka semakin tinggi kinerjanya (Pradnyani & Rahyuda, 2022).

### *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Diterimanya hipotesis kedua yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sofiana et al., (2020) menemukan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja yang tinggi berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mardiani & Khamdanah, 2022). Peneliti lain juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Lasri et al., 2022).

### *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

Diterimanya hipotesis ketiga yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Pradnyani & Rahyuda, (2022) yang menemukan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya adalah menurunnya stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pebiyanti & Winarno, 2021). Hasil penelitiannya secara parsial stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan pengelolaan stress kerja

yang baik dari manajemen agar karyawan tetap dapat meningkatkan kinerjanya meskipun dalam kondisi tertekan (Ginting & Pancasasti, 2022)

### KESIMPULAN

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa worklife balanced berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita yang memiliki peran ganda. Sedangkan beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita yang memiliki peran ganda. Guna meningkatkan kinerja pegawai, Sekda sedapat mungkin meminimalkan beban kerja pegawai, serta ciptakan lingkungan yang lebih santai dan positif sehingga tidak memicu terjadinya stres pegawai.

### REFERENSI

- Aliffia, D., Mawadah, M., Adawiyah, R., Na'imah, K., Komalasari, S., & Hermina, C. (2022). Konflik Peran Ganda Wanita Karir Saat Work From Home di Masa Pandemi Covid-19. *Mu'adalah: Jurnal Studi Gender dan Anak*, 10 (2), 79-88.
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, M. A., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BCA Multifinance. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*, 3(1), 61-70.
- Heriyanto, H., & Handayani, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(2).
- Piscesta, F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 1(2).
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M. (2021). *Human Resource Management*, Tenth Edition, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mahmudi (2019), *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 806-820.
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *eProceedings of Management*, 8(4).
- Riggio, R. E. (2020). *Introduction to industrial/organizational psychology*. (8 th Edition). Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, & Poltak, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sen, C., & Hooja, H. (2019). *Work-Life Balance: An Overview*. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 7(1).
- Sari, A. D. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial dan Sains*, 2(5), 554-562.
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Schultz, D., Schultz, S. E. (2018). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24-33.
- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance: Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. *Sibatik JOURNAL: Jurnal Ilmiah*

Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya,  
Teknologi, dan Pendidikan, 1(10), 2169-  
2180.  
Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022).  
Bagaimana Stres Kerja dan Work Life

Balance pada Pekerja Wanita Memediasi  
Work Family Conflict dengan Prestasi  
Kerja?. Jurnal Manajemen dan  
Organisasi, 13(3), 257-269.