

Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawati

Riyan Pangeri

Department of Psychology, University Mulawarman, Indonesia

Article Info

Article history:

Received September 05, 2020

Revised Oktober 15, 2020

Accepted November 15, 2020

Keywords:

Employee engagement

Work life balance

Stress manajement

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work life balance and stress management on employee engagement. This study uses a quantitative approach. The subjects of this study were 40 employees selected using purposive sampling technique. The collected data were analyzed with multiple linear regression tests with the help of the SPSS program 21.0 for windows. The results of this study indicate that: there is a positive and significant influence of work life balance and stress management on employee engagement with a significance value of $p=0,000$, $F\text{ count}=17,757 > F\text{ table}=3,290$ and $R^2=0.526$; there is a positive and significant effect of work-life balance on employee engagement with the beta coefficient (β)= 0.394, $t\text{ count value}=3.219 > t\text{ table}=2.024$ and $p=0.000$; there is a positive and significant effect of stress management on employee engagement with the beta coefficient(β)= 0.572, $t\text{ count value}=4.682 > t\text{ table}=2.024$ and $p=0.003$.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen stres terhadap keterikatan karyawan pada karyawati. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 40 karyawati yang dipilih menggunakan teknik sampel *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan: Ada pengaruh positif dan signifikan keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen stres terhadap keterikatan karyawan dengan nilai signifikansi $p=0.000$, $F\text{ hitung}=17.757 > F\text{ tabel}=3.290$ dan $R^2=0.526$; Ada pengaruh positif dan signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan dengan koefisien beta(β)= 0.394, $t\text{ hitung}=3.219 > t\text{ tabel}=2.024$ dan $p=0.000$; Ada pengaruh positif dan signifikan manajemen stres terhadap keterikatan karyawan dengan koefisien beta(β)= 0.572, $t\text{ hitung}=4.682 > t\text{ tabel}=2.024$ dan $p=0.003$.

Kata kunci

Keterikatan
karyawan
Keseimbangan
kehidupan kerja
Manajemen Stres

PENDAHULUAN

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita menjadi fenomena yang menarik di dunia, termasuk di Indonesia. Kehadiran wanita di dalam dunia kerja dapat dilihat sebagai sisi positif karena dapat meningkatkan jumlah angkatan kerja dan menurunkan tingkat pengangguran. Menurut Data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnaker, 2019) di Kota Samarinda, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan pada tahun 2014 yakni sebesar 42.42% dan mengalami peningkatan menjadi 43.96% pada tahun 2018. Hal tersebut menunjukkan adanya kenaikan jumlah pekerja wanita di Kota Samarinda.

Jumlah tenaga kerja wanita terus meningkat dipengaruhi oleh zaman yang sudah semakin berkembang. Munculnya wanita di luar rumah mengidentifikasikan bahwa wanita telah membangun identitas baru untuk dirinya, tidak hanya sebagai seorang istri yang mengurus rumah tangga, namun juga dapat bekerja dan mempunyai karir yang baik (Duxbury & Higgins, 2008).

PT. X adalah salah satu perusahaan perdagangan dan perkulakan modern yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari. Perusahaan yang berdiri sejak November 1993, saat ini telah memiliki karyawan sebanyak 50 orang pada bagian Toko di Kota Samarinda. PT. X dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lain pada bidang serupa. Sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam berjalannya sebuah organisasi, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena perannya sebagai aset berharga dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, Mujiati & Utama, 2012). Meningkatnya partisipasi wanita dalam dunia kerja kemudian juga

dibarengi dengan perasaan “terikat”, agar partisipasi tersebut berjalan maksimal dan juga memberikan peluang besar bagi kemajuan wanita tersebut di masa depan. Keterikatan untuk karyawan sangat dibutuhkan untuk mewujudkan karyawan yang lebih produktif, menurunkan *turnover*, lebih merasa aman, meningkatkan kepuasan konsumen, meminimalkan keluhan karyawan, mengurangi ketidakhadiran juga keterlambatan karyawan dan cenderung bertahan diperusahaan lebih lama, sedangkan karyawan yang tidak memiliki keterikatan akan memberikan tingkat energi yang rendah bahkan menimbulkan rasa ketidaksukaan dalam dirinya pada pekerjaan dan organisasi ditempat ia bekerja.

Keterikatan karyawan itu sendiri diartikan sebagai sebuah pendekatan di tempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar bisa memberikan yang terbaik setiap harinya, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi dengan kesadaran akan manfaatnya bagi diri sendiri, yang di karakteristikkan dengan tiga aspek, yaitu mengandung karakteristik kesungguhan, dedikasi, penghayatan (Schaufeli, Salanova dan Bakker, 2002).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan dengan subjek ED pada tanggal 13 April 2019 yang bekerja pada bagian kasir, peneliti menemukan masalah-masalah yang sering sekali timbul yaitu banyaknya karyawan yang kurang memiliki semangat dalam bekerja, ketika jam kerja berlangsung ditemukan karyawan yang asik membuka akun sosial media, serta ada pula karyawan yang bermain game dan asik mengobrol, ini menunjukkan kurangnya karakteristik kesungguhan pada karyawan.

Subjek tidak menyukai adanya pekerjaan lembur, hanya melakukan pekerjaan apabila disuruh saja (kurang memunculkan inisiatif kerja). Ada beberapa

karyawan yang terlihat datang terlambat, tidak sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu *shift* pagi pukul 07.30 WITA dan *shift* sore pukul 14.00 WITA. Banyak juga karyawan yang tidak mengikuti kegiatan bersama, seperti senam zumba setiap hari minggu. Alasannya karena harus mengurus keperluan yang penting dirumah, ini menunjukkan kurangnya karakteristik dedikasi karyawati terhadap pekerjaannya.

Ditambah hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan subjek NT pada tanggal 23 Mei 2019 yang bekerja sebagai kasir, yaitu rasa antusias dari karyawan terlihat sangat rendah terhadap pekerjaan mereka yang menyebabkan subjek kurang fokus saat bekerja dan tidak memiliki tanggung jawab yang tinggi dengan pekerjaannya, sehingga terlalu menyepelkan pekerjaannya, yang menyebabkan subjek pernah mendapatkan SP karena salah menghitung uang sampai selisih satu juta dan juga bisa menyebabkan kerugian pada perusahaan, ini menunjukkan kurangnya karakteristik penghayatan karyawati terhadap pekerjaan.

Diperkuat dengan hasil wawancara dengan Kepala Zona di perusahaan tersebut bahwa masalah yang sering terjadi ada pada absensi karyawasan, karena kebanyakan karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Karyawan juga terlihat sering lupa waktu dalam bekerja, sehingga apabila dilihat karyawan lebih menyatu dengan pekerjaannya. Ada pula karyawan yang pintar berargumentasi, tetapi tidak mampu mengaplikasikannya di lingkungan kerja. Sifat karyawan yang seperti itu tidak menunjang perusahaan untuk terus maju, dan ada beberapa karyawan yang berhenti kerja dikarenakan mereka merasa gajinya terlalu rendah dengan pekerjaan yang sangat berat.

Duxbury dan Higgins (2008) mengemukakan bahwa keterlibatan para karyawan wanita dalam dunia kerja

memberikan beban yang ganda pada diri sebagai seorang wanita. Wanita diminta berkomitmen terhadap pekerjaan mereka seperti laki-laki, sementara pada waktu yang bersamaan mereka juga harus memberikan prioritas peran pada keluarga sebagai ibu rumah tangga. Peran sebagai pekerja sekaligus sebagai rumah tangga ini dapat membawa wanita dalam suatu kondisi dimana wanita tidak mampu menyeimbangkan diri dan terjadi benturan tanggung jawab sebagai pekerja dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga.

Meenakshi, Subrahamanyam dan Ravichandran (2013) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja diartikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan dibandingkan dengan jumlah waktu yang dihabiskan bersama keluarga dan melakukan hal-hal yang disukai. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal yang penting untuk dicapai, karena ketika individu berada dalam kondisi kurang *fit* maka prestasi dalam bekerja akan menurun. Ketika individu tidak mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga maka individu akan merasakan beban tanggung jawab serta kesulitan untuk mengaktualisasikan diri.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan subjek ED pada tanggal 13 April 2019 yang bekerja pada bagian kasir, mengatakan bahwa pada awal-awal bekerja senang apabila harus lembur setiap hari karena mendapatkan *insentif*, tetapi apabila dilakukan setiap hari, subjek mengaku tidak sanggup, karena sempat beberapa kali subjek sakit dan ijin tidak masuk kerja karena badan merasa tidak *fit* dan kelelahan. Mengingat juga setiap hari sabtu dan minggu mengalami kenaikan pelanggan dan perusahaan menjadi sangat padat. Sering lembur dan pulang larut malam, menyebabkan tidak bisa melakukan aktivitas lain, seperti bermain dengan anak, membersihkan rumah, atau sekedar untuk

berolahraga. Kemudian setelah pulang kerja subjek tidak melakukan aktivitas lain, kecuali istirahat. Hal tersebut juga berdampak pada kesehatan subjek, yaitu sulit tidur, sering sakit kepala, mudah lelah, nafsu makan berkurang, perasaan sensitif akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Subjek juga beranggapan bahwa ditempat kerjanya memiliki kelonggaran waktu apabila terlambat datang ke kantor, karena pihak perusahaan tidak pernah memberikan sanksi yang berat, tetapi hanya mendapatkan teguran dari atasan saja walaupun terkadang juga harus mengganti dengan tambahan jam kerja.

Ditambah dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan subjek NT pada tanggal 23 Mei 2019 yang bekerja pada bagian kasir, menyatakan bahwa tidak suka disuruh lembur hingga setiap hari, apalagi ketika bulan puasa pembeli mengalami kenaikan dua kali lipat dari hari biasanya. Lembur setiap hari menyebabkan subjek mudah lelah, tidak bisa konsentrasi, kurang tidur dan sering sakit kepala yang menyebabkan subjek pernah mendapatkan SP karena salah menghitung uang sampai selisih satu juta. Subjek juga sering merasa kurang bersemangat, karena sering lembur dan harus pulang larut malam. Ketika pulang kerja subjek memilih untuk langsung istirahat. Begitu pula ketika mendapatkan libur satu hari, biasanya subjek gunakan untuk istirahat di rumah.

Berbagai masalah sehubungan dengan pekerjaan dapat memicu munculnya stres pada karyawan, baik yang disadari maupun tidak disadari. Hal ini dapat muncul dalam kurun waktu yang pendek maupun panjang, karena karyawan berkecimpung ditempat kerjanya lebih dari delapan jam per hari. Masalah-masalah tersebut bisa muncul karena adanya ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran yang lainnya, dimana karyawan memiliki tekanan yang berbeda antara peran dikeluarga dan peran di pekerjaan (Parkes & Langford, 2008).

Manajemen stres merupakan suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam coping stres yang dilakukan (Smith, 2002). Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan subjek, bahwa manajemen stres yang dilakukan subjek ED pada saat jenuh bekerja adalah dengan banyak berdoa, mengobrol dan bercanda dengan teman-temannya, bermain sosial media, *sharring* dengan teman-temannya yang lain yang dianggapnya memiliki kesamaan sifat dengan dirinya dan mencurahkan uneg-unegnya ke dalam sebuah status curahan hati di jejaring sosial media.

Upaya-upaya yang dilakukan subjek ED tersebut cukup membuatnya tenang dan kembali fokus pada pekerjaan, namun menurutnya perasaan tegang itu akan muncul kembali jika subjek ED dihadapkan pada kondisi yang sama. Langkah lain yang dilakukan subjek ED untuk mengatasi stres ialah dengan tidak masuk kerja. Subjek ED merasa dengan tidak masuk kerja selama satu hari, membuat badannya segar kembali, karena biasanya subjek gunakan untuk tidur-tiduran dirumah atau jalan-jalan.

Robbins dan Judge (2011) menyatakan manajemen stres merupakan suatu program penggunaan sumber daya manusia untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stres dimana bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik-teknik mengelola stres melalui pendekatan individual dan organisasi. Pendekatan individu, yaitu dimana seseorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Pendekatan organisasi, yaitu beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen. Oleh karena itu strategi-strategi yang digunakan untuk mengurangi stres

karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penempatan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan keterikatan karyawan sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, salah satunya dilakukan oleh Hastuti (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap keterikatan karyawan, dimana karyawan wanita memiliki tuntutan jam kerja yang lebih mudah disesuaikan (fleksibel). Karyawan yang memiliki jam kerja yang fleksibel mampu mengelola tanggung jawab dalam kehidupannya, memberikan manfaat untuk organisasi atau perusahaan seperti meningkatkan kinerja, konsentrasi, loyalitas, motivasi dan komitmen, serta memberikan manfaat psikologis, mengurangi kecemasan dan stres kerja, ikut memberikan andil dalam rangka mengupayakan *work life balance* guna menumbuhkan keterikatan karyawan.

Teori keterikatan karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang disampaikan oleh Federman (2009), yang mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya tersebut, sedangkan menurut Schaufeli, Salanova dan Bakker (2002) keterikatan karyawan didefinisikan sebagai sebuah pendekatan di tempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar bisa memberikan yang terbaik setiap harinya, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi dengan kesadaran akan manfaatnya bagi diri sendiri, yang di karateristikkan dengan tiga

aspek, yaitu mengandung karakteristik kesungguhan, dedikasi dan penghayatan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan adalah tingkat berkomitmen seorang karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi dengan memiliki manajemen diri dari dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Menurut Anitha (2014), faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan adalah (1) lingkungan kerja, (2) kepemimpinan, (3) hubungan tim dengan rekan kerja, (4) pelatihan dan pengembangan karir, (5) kompensasi, (6) kebijakan, prosedur, struktur dan Sistem Organisasi, (7) Kesejahteraan di Tempat kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen stres adalah lingkungan kerja, hubungan tim dengan rekan kerja, dan kesejahteraan ditempat kerja. Teori keseimbangan kehidupan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang disampaikan oleh Meenakshi, Subrahamanyam dan Ravichandran (2013) yang mengartikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan dibandingkan dengan jumlah waktu yang dihabiskan bersama keluarga dan melakukan hal-hal yang disukai, selanjutnya menurut Atheya dan Arora (2014) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah upaya pemenuhan harapan seseorang setiap hari terkait

membagi peran, yaitu waktu bersama keluarga, teman, kegiatan pribadi lainnya, disamping tuntutan kerja menjadi seimbang. Apabila peran-peran tersebut tidak terpenuhi dapat menimbulkan stres dan membuat produktivitas karyawan menurun.

Teori manajemen stres yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang disampaikan oleh Smith (2002), yang mendefinisikan Manajemen stres sebagai suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam *coping* yang dilakukan. Menurut Robbins dan Judge (2011) manajemen stres didefinisikan sebagai suatu program penggunaan sumber daya manusia untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stres dimana bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik-teknik mengelola stres melalui pendekatan individual dan organisasional.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen stres adalah suatu keterampilan yang bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik-teknik mengelola stres dan berusaha memulihkan diri dari stres yang di terimanya. Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Seorang karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan berkomitmen terhadap tujuannya, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa karyawan tersebut telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuannya dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan (Marciano, 2010).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja. Apabila karyawan diberikan kesempatan untuk mengurus urusan pribadinya, hal tersebut

secara positif akan merambat pada tingkat keterikatan produktif karyawan. Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Atheya dan Auora (2014) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun.

Di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Hastuti (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *work life balace* terhadap keterikatan karyawan, dimana karyawan wanita memiliki tuntutan jam kerja yang lebih mudah disesuaikan (fleksibel). Karyawan yang memiliki jam kerja yang fleksibel mampu mengelola tanggung jawab dalam kehidupannya, memberikan manfaat untuk organisasi atau perusahaan seperti meningkatkan kinerja, konsentrasi loyalitas, motivasi dan komitmen, serta memberikan manfaat psikologis, mengurangi kecemasan dan stres kerja.

Masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dapat memicu munculnya stres pada karyawan, baik yang disadari maupun tidak disadari. Hal ini dapat muncul dalam kurun waktu yang pendek maupun panjang, karena karyawan berkecimpung ditempat kerjanya lebih dari delapan jam per hari (Parkes & Langford, 2008). Masalah-masalah tersebut bisa muncul karena adanya ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran yang lainnya, dimana karyawan memiliki tekanan yang berbeda antara peran dikeluarga dan peran di pekerjaan.

Faktor lainnya yang juga mendukung keterikatan karyawan adalah manajemen stres. Dimana manajemen stres kerja menjadi suatu cara yang dapat membantu karyawan dalam mengelola dan meminimalisir terjadinya stres; mengenal

penyebab stres dan mengetahui teknik-teknik mengelola stres melalui pendekatan individual dan organisasi. Manajemen stres sendiri diartikan sebagai suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam coping yang dilakukan (Smith, 2002).

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Badri (2012), yaitu menunjukkan bahwa sumber-sumber stres (*stresor*) pada karyawan meliputi pekerjaan dan karir, rancangan pekerjaan hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. Efek-efek stres kerja yang dirasakan karyawan seperti sakit kepala; perubahan sikap seperti menghindari atasan atau menghindari pekerjaan; perubahan tingkah laku seperti kepuasan rendah, sulit berkonsentrasi, berkurangnya produktivitas dan efektifitas bekerja.

Adapun tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen stress terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT. X di Kota Samarinda; (2) untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT. X di Kota Samarinda dan (3) untuk mengetahui pengaruh manajemen stres terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT. X di Kota Samarinda.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

yang bertujuan mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen penelitian. Menurut Azwar (2016), penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistika. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X di kota Samarinda.

Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dimana teknik pengambilan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sample, yaitu berjumlah 40 orang, dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Berjenis kelamin wanita
2. Memiliki masa kerja minimal 1 tahun
3. Sudah berkeluarga dan memiliki anak

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur penelitian yang terbagi atas skala keterikatan karyawan, skala keseimbangan kehidupan kerja dan skala manajemen stres. Pada skala keterikatan karyawan 21 aitem dinyatakan valid dengan nilai *alpha cronbach's* sebesar $0.835 > 0.600$, skala keseimbangan kehidupan kerja 22 aitem dinyatakan valid dengan nilai *alpha cronbach's* sebesar $0.822 > 0.600$ dan skala manajemen stres 24 aitem dinyatakan valid dengan nilai *alpha cronbach's* sebesar $0.865 > 0.600$.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 21.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	T Hitung	T Tabel	R ²	P
Keterikatan Karyawan (Y)				
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	17.757	3.29	0.526	0.000
Manajemen Stres (X2)				

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa hasil uji regresi berganda model penuh dengan F hitung = 17.757 > F tabel = 3.29, *Adjusted R square* = 0.526 dan $P = 0.000 < 0.050$, yang berarti bahwa keseimbangan

kehidupan kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. X di Kota Samarinda menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0.394	3.219	2.024	0.000
Keterikatan Karyawan (Y)				
Manajemen Stres (X2)				
Keterikatan Karyawan (Y)	0.572	4.682	2.024	0.003

Berdasarkan tabel 2, diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan karyawan dengan nilai beta = 0.394; t hitung = -3.219 > t tabel = 2.024 dan $p = 0.000$
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen stres dengan keterikatan karyawan dengan beta = 0.572; t hitung = -4.682 > t tabel 2.024 dan $p = 0.003$

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis regresi model penuh menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen stres terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT. X di Kota Samarinda menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, dengan nilai diperoleh $F = 17.757$; $R^2 = 0.526$ dan $p = 0.000$. Dengan demikian dapat dilihat bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen stres terhadap keterikatan karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan

kerja dan manajemen stres pada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan, begitu juga sebaliknya apabila keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen stres pada karyawan rendah maka keterikatan karyawan juga rendah. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara keseimbangan kehidupan kerja terdapat keterikatan karyawan, karena hasil regresi secara penuh didapatkan nilai pada R^2 diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0.526. Angka tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini, keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen stres (variabel bebas) dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 52.6 persen terhadap keterikatan karyawan (variabel terikat), kemudian sisanya sebesar 42.6 persen ditentukan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja; kepemimpinan; hubungan tim dengan rekan kerja; pelatihan & pengembangan;

kompensasi; kebijakan, prosedur, struktur & sistem organisasi dan kesejahteraan ditempat kerja (Anita, 2014).

Nilakusumawati & Susilawati (2012) menggunakan istilah ibu bekerja yang mengacu kepada dua peran, yaitu wanita yang bekerja diluar rumah untuk memperoleh penghasilan sebagai imbalan kerjanya dan wanita yang tidak memperoleh penghasilan karena bekerja di dalam rumah. Ini artinya pekerja wanita memiliki dua peran yaitu peran sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga.

Tingginya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga tentu akan menguras energi dan mental yang akhirnya akan memunculkan ketidaknyamanan secara psikologis. Scaufeli, Bakker & Rhenen (2009) mengemukakan bahwa seiring tingginya tuntutan pekerjaan maka karyawan akan mengarahkan berbagai upaya untuk memenuhi tuntutan peran tersebut, agar tetap bisa menjaga kualitas kinerjanya. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan subjek penelitian, yang mengartikan istilah ibu bekerja sebagai sebuah kewajiban, karena setiap wanita itu harus bisa mandiri dan bisa menjadi kebanggaan anak, dan agar ilmu yang di dapat pada saat sekolah tidak sia-sia. Walaupun memang sulit membagi waktu.

Meningkatnya partisipasi wanita dalam dunia kerja juga harus dibarengi dengan perasaan “terikat”, agar partisipasi tersebut berjalan maksimal dan juga memberikan peluang besar bagi kemajuan wanita tersebut di masa depan. Seseorang yang terikat akan secara emosional mendedikasikan diri kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan mereka (Markos & Sridevi, 2010).

Keterikatan karyawan itu sendiri diartikan sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap satu organisasi sehingga dapat menentukan

bagaimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya (Federman, 2009). Dari hasil analisis regresi secara bertahap di dapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan yaitu dengan nilai beta = 0.394; t = -3219 dan p = 0.000. Hal tersebut menjadi dasar diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan karyawan. Angka signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja, harusnya semakin tinggi pula keterikatan karyawan.

Menurut penelitian Patricia (2017) yang berpendapat bahwa jika karyawan diberikan kesempatan untuk mengurus urusan pribadinya hal ini akan secara positif merambat pada tingkat keterikatan produktif karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sheppard (2016) mencatat bahwa karyawan akan lebih merasa puas dan terikat aktif jika mereka menerima adanya dukungan sosial secara resmi dari perusahaan. Hal tersebut terbukti dari karyawan yang terlihat sering lupa waktu dalam bekerja, sehingga apabila dilihat karyawan lebih menyatu dengan pekerjaannya, pertanyaan tersebut di dapatkan dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala Zona.

Tetapi tidak dipungkiri bahwa masih ditemukan fenomena dilapangan yang menunjukkan keterikatan karyawan masih rendah, dimana peneliti menemukan masalah-masalah yang sering sekali timbul yaitu banyaknya karyawati yang kurang memiliki semangat dalam bekerja, ketika jam kerja berlangsung ditemukan karyawati yang asik membuka akun sosial media, bermain game dan asik mengobrol, ini menunjukkan kurangnya karakteristik kesungguhan pada karyawati.

Subjek tidak menyukai adanya pekerjaan lembur, hanya melakukan

pekerjaan apabila disuruh saja (kurang memunculkan inisiatif kerja). Ada beberapa karyawati yang terlihat datang terlambat, tidak sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu *shift* pagi pukul 07.30 WITA dan *shift* sore pukul 14.00 WITA. Banyak juga karyawati yang tidak mengikuti kegiatan bersama, seperti senam zumba setiap hari minggu., ini menunjukkan kurangnya karakteristik dedikasi karyawati terhadap pekerjaannya.

Rasa antusias dari karyawan terlihat sangat rendah terhadap pekerjaan mereka yang menyebabkan subjek kurang fokus saat bekerja dan tidak memiliki tanggung jawab yang tinggi dengan pekerjaannya, sehingga terlalu menyepelkan pekerjaannya, yang menyebabkan subjek pernah mendapatkan SP karena salah menghitung uang sampai selisih satu juta dan juga bisa menyebabkan kerugian pada perusahaan, ini menunjukkan kurangnya karakteristik penghayatan karyawati terhadap pekerjaan.

Keterlibatan para karyawan wanita dalam dunia kerja juga memberikan beban yang ganda, dimana wanita diminta berkomitmen terhadap pekerjaan mereka seperti laki-laki, sementara pada waktu yang bersamaan mereka juga harus memberikan prioritas peran pada keluarga sebagai ibu rumah tangga. Peran sebagai pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga ini dapat membawa wanita dalam suatu kondisi dimana wanita tidak mampu menyeimbangkan diri dan terjadinya benturan antara tanggung jawab sebagai pekerja dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga (Duxbury & Higgins, 2008).

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Atheya dan Arora (2014) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah

melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian, keseimbangan kehidupan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap keterikatan karyawan pada karyawati sebesar 52.5 persen dan berada pada kategorikan tinggi, yang berarti sebagian besar karyawati memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan subjek penelitian, yang menjelaskan bahwa subjek senang apabila disuruh lembur karena mendapatkan *insentif* dan subjek juga beranggapan bahwa ditempat kerjanya memiliki kelonggaran waktu apabila terlambat datang ke kantor, karena pihak perusahaan tidak pernah memberikan sanksi yang berat, tetapi hanya mendapatkan teguran dari atasan saja walaupun terkadang juga harus mengganti dengan tambahan jam kerja.

Masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dapat memicu munculnya stres pada karyawan, baik yang disadari maupun tidak disadari. Hal ini dapat muncul dalam kurun waktu yang pendek maupun panjang, karena karyawan berkecimpung ditempat kerjanya lebih dari delapan jam per hari (Parkes & Langford, 2008). Masalah-masalah tersebut muncul karena adanya ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran yang lainnya, dimana karyawan memiliki tekanan yang berbeda antara peran dikeluarga dan peran di pekerjaan. Tekanan yang timbul dan berkepanjangan terus-menerus berpotensi menimbulkan stres pada karyawan, baik yang disadari maupun yang tidak disadari (Parkes & Longford, 2008).

Manajemen stres sendiri diartikan sebagai suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam coping yang

dilakukan (Smith, 2002). Hasil analisis regresi secara bertahap di dapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen stres terhadap keterikatan karyawan yaitu dengan nilai beta = 0.572; $t = 4.682$ dan $p = 0.003$. Hal tersebut menjadi dasar diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, yaitu ada pengaruh antara manajemen stres terhadap keterikatan karyawan, dimana manajemen stres kerja menjadi suatu cara yang menurut peneliti dapat membantu karyawati dalam mengelola dan meminimalisir terjadinya stres.

Melalui manajemen stres kerja, seorang individu atau karyawan dapat belajar menanggulangi stres secara adaptif dan efektif. Dengan manajemen stres, banyak cara yang dilakukan individu untuk mengatasi atau meminimalisir terjadinya tingkat stres yang lebih tinggi (Sari, 2014). Berdasarkan hasil responden penelitian terdapat 40 persen responden yang memiliki manajemen stres pada kategori tinggi. Sehingga sebagian besar karyawati memiliki manajemen stres yang baik. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara oleh salah seorang subjek yaitu pada saat jenuh bekerja hal yang dilakukan adalah dengan mengobrol dan bercanda dengan temannya, bermain sosial media, *sharring* dengan teman-temannya yang lain yang dianggapnya memiliki kesamaan sifat dengan dirinya dan mencurahkan uneg-unegnya kedalam sebuah status curahan hati di jejaring sosial media dan juga selalu mengingat orang tua, karena subjek bekerja untuk kebutuhan orang tua.

Upaya-upaya yang dilakukan subjek tersebut cukup membuatnya tenang dan kembali fokus pada pekerjaan, namun menurutnya perasaan tegang itu bisa saja muncul kembali jika subjek dihadapkan pada kondisi yang sama. Langkah lain yang dilakukan subjek untuk mengatasi stres ialah dengan tidak masuk kerja. Subjek beranggapan bahwa dengan tidak masuk kerja selama satu hari, membuat badannya

segar kembali, karena biasanya subjek gunakan untuk tidur-tiduran dirumah atau jalan-jalan.

Hasil uji regresi parsial keseimbangan keterlibatan (X_2) dan koping stres (X_6) memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kesungguhan (Y_1). Hasil berikut menunjukkan bahwa keseimbangan keterlibatan dan koping stres memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek kesungguhan. Dalam hal ini berarti individu yang berada pada suatu organisasi kerja dan memiliki semangat yang tinggi terhadap segala aktivitas kelompoknya yang merefleksikan bahwa kelompok kerja mereka merupakan bagian terpenting dari kehidupan mereka. Dimana masing-masing dari mereka akan berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang dihadapi. Namun apabila karyawan tidak mampu bersungguh-sungguh dan tidak mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaannya, akan berdampak pada timbulnya beban dan ketidaksukaan dalam pekerjaan.

Hasil uji regresi parsial didapatkan bahwa keseimbangan waktu (X_1) dan strategi terhidar dari stres (X_5) memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan aspek dedikasi (Y_2). Hasil berikut menunjukkan bahwa aspek keseimbangan waktu dan aspek strategi terhindar dari stres berpengaruh signifikan dengan aspek dedikasi. Dalam hal ini berarti adanya keyakinan pada masing-masing karyawati untuk menumbuhkan rasa bangga dengan pekerjaannya dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi, sehingga karyawati akan menganggap dirinya mampu untuk mengatasi segala persoalan atau tantangan pada pekerjaan. Namun ketika

karyawan tersebut menghadapi sebuah kesulitan dan tidak berusaha melakukan perbaikan, akan mengacu pada tindakan yang menyimpang yang akan menghasilkan penilaian negatif dari organisasi atau kelompok tersebut.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriani (2017) bahwa variabel keseimbangan waktu (X_1) memberikan pengaruh secara parsial terhadap keterikatan karyawan (Y) sebesar 0.000 dan menunjukkan adanya hubungan positif. Hal ini berarti terdapat hubungan yang searah sehingga apabila variabel (X_1) meningkat maka keterikatan karyawan juga meningkat sebesar 0.000.

Hasil uji regresi parsial didapatkan bahwa keseimbangan waktu (X_1) dan keseimbangan keterlibatan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan penghayatan (Y_3). Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek keseimbangan waktu dan aspek keseimbangan keterlibatan berpengaruh signifikan dengan aspek penghayatan. Dalam hal ini berarti adanya keadaan yang mengharuskan karyawan untuk memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Tidak hanya itu, karyawan juga harus menumbuhkan cinta terhadap pekerjaannya, sehingga akan sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, apabila karyawan merasa terbebani dengan pekerjaannya akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan dan sulit berkonsentrasi.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriani (2017) bahwa variabel keseimbangan waktu (X_2) memberikan pengaruh secara parsial terhadap keterikatan karyawan (Y) sebesar 0.000 dan menunjukkan adanya hubungan positif. Hal ini berarti terdapat hubungan yang searah sehingga apabila variabel (X_2) meningkat maka keterikatan karyawan juga meningkat sebesar 0.000.

Pemaparan diatas cukup membuktikan bahwa hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen stres memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT. X di Kota Samarinda. Peneliti ini tidak luput dari adanya keterbatasan penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu pertama tidak dilakukannya try out pada skala penelitian ini, karena keterbatasan jumlah subjek. Kedua, penelitian dilakukan secara online yang membuat peneliti tidak bisa mengkondisikan subjek untuk tetap fokus mengisi sesuai dengan keadaan subjek.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen stres terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT. X di Kota Samarinda.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. X di Kota Samarinda.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen stres dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. X di Kota Samarinda.

SARAN

1. Bagi Karyawan
Bagi karyawan agar selalu bekerja dengan penuh ketelitian dan ketekunan, dengan cara tidak menggunakan alat-alat elektronik pada saat jam bekerja berlangsung. Karyawan juga harus berani mengungkapkan pendapat agar terciptanya komunikasi yang baik dengan atasan. Ketika memiliki masalah ataupun kesalahpahaman ditempat kerja, sebaiknya diselesaikan dengan segera dan tidaks membawa permasalahan tersebut dilingkungan keluarga.

2. Bagi Perusahaan PT. X Kota Samarinda
Bagi Perusahaan PT. X Kota Samarinda agar lebih memperhatikan tingkat keseriusan karyawati ketika sedang bekerja. Dengan cara menghimbau karyawati untuk mengurangi pemakaian alat-alat elektronik yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Agar perusahaan dapat memperkecil tingkat kerugian yang bisa ditimbulkan akibat kelalaian karyawati. Pihak perusahaan juga harus lebih tegas dalam memberikan sanksi, agar karyawati memiliki efek jera apabila tidak mengikuti aturan perusahaan. Selain itu juga bisa mengadakan gathering untuk mempererat hubungan karyawan dengan perusahaan, juga untuk mengurangi kejenuhan para karyawati agar berdampak pada layanan yang semakin baik.
 3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya agar lebih menggali dan memperhatikan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini, misalnya pelatihan dan pengembangan karir dan disiplin kerja. Melakukan penelitian dengan jumlah sample yang banyak untuk memungkinkan mendapatkan hasil perbedaan yang tinggi, juga dapat menggunakan sample yang lebih bervariasi, seperti wanita yang belum menikah untuk dijadikan perbandingan.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W. & Utama, I. M. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Atheya, R., & Arora, R. (2014). Stress and its brunt on employee's work life balance: A conceptual study. *Journal of Humanities and Social Science*, 19(3), 57-62.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKER). (2013). *Rencana tenaga kerja provinsi kalimantan timur 2014-2018*. Samarinda: Pusat Perencanaan Tenaga Kerja.
- Duxbury, L. W., & Higgins, C. A. (2008). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 389-411.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Hastuti, A. (2018). Peran work life balance terhadap keterikatan karyawan wanita karir. *Jurnal Ilmiah Citra Ilmu*, 14 (27), 27-40.
- Markos, S., & Sridevi, M.S. (2010). employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Bussiness And Manajement*, 5(12), 89-96.
- Meenakshi, P., Subrhmanyam, V., & Ravichandran, K. (2013). The relation between work-life balance. *Journal of Business and Manajement*, 14(3), 31-35.
- Nilakusumawati, D.P., Susilawati, M. (2012). Studi faktor-faktor yang mempengaruhi wanita bekerja di kota Denpasar. *PIRAMIDA Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(1), 26-31.
- Nurmayanti, S., Thoyib, A., Noermijati & Irawanto, D. (2014). Work life balance: A review of female teachers in Indonesia. *International Journal of Psychological Studies*, 6(3), 134-142.

- Parkes, L. P & Langford, P. H (2008). Work life balance or work life lignment? a test of the importance of work life balance for employee engagment and intention to stay in organizations. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 267-285.
- Patricia, B. (2015). *Bi-directional work to life conflict: an investigation of work life balance for nurses in acute public hospital settings in ireland*. Thesis in NUI Galway.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior (14th ed)*. New Jersey: Pearson.
- Sari, A, P. (2014). Strategi manajemen stres kerja pada karyawan melalui pendekatan individual, organisasional dan dukungan sosial. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 68-75.
- Schaufeli, W. B. Salanova, M., Gonzalez, V & Bakker, A. (2002). The measurements of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Sheppard, G. (2016). *Work life balance program to improve employee perfromance*. Walden University Scholar Works: Doctoral Thesis.
- Smith, J. C., (2002). *Stres management: A comprehensive handbook of techniques and strategies*. New York. Springer Publishing Company, Inc.