

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA PADA AKUNTAN PENDIDIK DI KOTA PALEMBANG

Felicia Piscesta, Stefhani Febriana L, Yohanes Andri Putranto B

**Universitas Katolik Musi Charitas
andri@ukmc.ac.id**

Abstract

The purpose of this study is to empirically test whether Work-Life Balance has an effect on Job Stress in Educating Accountants in Palembang. Behavior-Constraint Theory is used in developing hypotheses. The research population is accountant educators in the city of Palembang. The sample chosen is an educational accountant who is a permanent lecturer at an educational institution in Palembang, has a minimum of two years of experience as an educator accountant, and works 5-7 days a week. Hypothesis testing using simple regression analysis techniques. Data analysis of 89 research samples obtained results that Work-Life Balance has a negative effect on work stress.

Keywords: Work-life balance, educating accountants, job stress

Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah menguji secara empiris apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Akuntan Pendidik di Kota Palembang. *Behavior-Constraint Theory* digunakan dalam pengembangan hipotesis. Populasi penelitian adalah akuntan pendidik di kota Palembang. Sampel yang dipilih adalah akuntan pendidikan yang pengajar tetap di lembaga pendidikan di Palembang, memiliki pengalaman menjadi akuntan pendidik minimal dua tahun, dan bekerja 5-7 hari dalam seminggu. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Analisis data terhadap 89 sampel penelitian diperoleh hasil bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja.

Kata kunci: *work-life balance*, akuntan pendidik, stres kerja

PENDAHULUAN

Dalam manajemen lembaga pendidikan, kinerja pendidik merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Pendidik juga merupakan komponen penting karena dapat menggerakkan komponen pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan, yang berarti bahwa setiap manusia berhak berkembang dalam hidupnya, selain itu dengan pendidikan menjadikan seorang yang berguna bagi negara, nusa, dan bangsa.

Akuntan pendidik adalah salah satu profesi dalam akuntansi yang dibutuhkan oleh dunia pendidikan khususnya dalam bidang akuntansi. Akuntan pendidik atau pengajar akuntansi memberikan jasa berupa pendidikan akuntansi kepada masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan formal dan informal untuk mencetak akuntan-akuntan yang trampil dan professional. Tugas akuntan pendidik berupa menyusun kurikulum, mengajar akuntansi di lembaga pendidikan, serta melakukan penelitian tentang akuntansi untuk pengembangan ilmu akuntansi. Akuntan pendidik juga harus dapat menyajikan informasi berupa laporan keuangan, realisasi penyerapan belanja, dan realisasi pembiayaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa tugas seorang akuntan pendidik memiliki tugas yang banyak, sedangkan akuntan pendidik juga manusia yang memiliki tugas selain di dalam pekerjaan, yaitu di kehidupan pribadinya. Tugas yang banyak kemungkinan menyebabkan akuntan pendidik mengalami tekanan, tekanan ini dapat menyebabkan timbulnya stres kerja. Stres kerja adalah suatu respon terhadap keadaan yang menyebabkan ketegangan emosional, tekanan, perubahan, dan lain-lain (Sunaryo, 2004:215 dalam Yasa & Dewi, 2018). Adapun menurut Maharani & Budianto (2019), stres kerja merupakan respon tubuh yang tidak spesifik terhadap beban dan tuntutan yang diterimanya. Dengan demikian, apabila seseorang yang beban kerjanya terlalu berat, dan tidak dapat mengatasi beban kerja tersebut maka tubuh akan merespon tidak mampu terhadap beban tersebut sehingga timbulah stres pada seseorang. Begitu juga sebaliknya apabila seorang yang beban tugasnya berat namun dia dapat mengatasinya, maka tubuh akan merespon dengan baik, sehingga tidak terjadi stres. Stres kerja dapat disebabkan oleh sesuatu hal yang dinamakan *stressor*. Bentuk *stressor* berasal dari lingkungan, kondisi dan pikiran.

Dampak stres kerja yang dialami pendidik dapat bermacam-macam bentuknya. Penelitian ini dilakukan oleh *National Association Of Head Teachers* (NAHT) tahun 2000 menunjukkan bahwa 4% responden mengunjungi dokter karena stres, 20% responden minum terlalu banyak minuman beralkohol, 15% responden menjadi pecandu alkohol, dan 25% responden mengalami stres berat sehingga mengalami penyakit seperti hipertensi, insomnia, depresi, dan gangguan saluran pencernaan (Jarvis, 2002 dalam Loekmono, 2011).

Jadi, fenomena yang bisa dianalisis adalah dari beberapa penelitian serta artikel berita tersebut terlihat bahwa kebanyakan pendidik yang stres akibat beban kerjanya sebagai pendidik, dan yang lebih menguatkan fenomena ini adalah ada penelitian yang dilakukan oleh NAHT menunjukkan bahwa 25% pendidik mengalami stres berat. Adapun gejala stres dapat dirasakan tubuh secara langsung berupa hipertensi, insomnia, depresi, dan gangguan saluran pencernaan. Dan penyebab stres pada pendidik tersebut dikarenakan beberapa hal, salah satunya adalah beban tugasnya di tempat mengajar. Beban tugasnya sebagai pendidik menjadi faktor dan penyebab utama kenapa kebanyakan pendidik yang mengalami stres. Bukan hanya bebannya di tempat kerja saja, melainkan para pendidik baik guru atau dosen tidak memiliki batasan jam kerja, saat jam untuk mengajar sudah habis namun, tidak menutup kemungkinan bahwa pendidik akan terus bekerja sampai melewati batas jam kerja seharusnya, sehingga tingkat stres lebih tinggi dan ini juga akan berakibat dan berdampak kepada yang dididiknya, pendidik merasa tidak fokus saat mengajar maupun emosinya yang tidak stabil. Serta jika tidak diimbangi dengan kehidupan pribadinya seperti berkumpul bersama keluarga, mengobrol, berlibur, berolahraga, menonton, dan hal lain yang bisa menyeimbangkan bebannya saat di tempat kerja.

Dari penjelasan fenomena tersebut, stres mungkin bisa diatasi dengan adanya *work-life balance* (keseimbangan hidup kerja), di mana seseorang bisa menyeimbangkan antara beban tugas di tempat kerja, dan kehidupan pribadinya. Sehingga pendidik dapat menciptakan kualitas hidup yang lebih baik, seimbang, dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien tanpa menimbulkan stres kerja yang tinggi.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai *Work-Life Balance*, dan stres kerja dilakukan oleh: Aoerora & Marpaung (2020) melakukan penelitian terhadap *Work Life Balance* ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan/ karyawan. Variabel independen yang digunakan adalah *Work-Life Balance*, serta stres kerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya hubungan negative dengan kondisi erat dan signifikan antara stres kerja dengan *work-life balance*, dimana semakin tinggi stres kerja maka *work-life balance* akan menurun dan semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi *work-life balance*.

Menurut Haura, Tsalitsa S & Etikariena (2020) dalam penelitian Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi Serta Gaya Kerja Baru, Bagaimana Dampaknya Terhadap Stres Kerja? *work-life balance and new ways of working, how is the impact on job stress? Work-Life Balance* dan gaya kerja baru sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada karyawan kantor pusat PT Bank Syariah X.

Sudah banyak penelitian yang meneliti tentang *Work-Life Balance* maupun stress kerja, namun masing-masing daerah memiliki karakteristik sendiri yang khas terkait dengan topik yang diambil. Baik dari penyebab terjadinya, siapa saja yang terlibat, kontribusi, maupun hambatan yang dilalui. Selain itu penelitian ini memfokuskan untuk meneliti pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja pada Akuntan Pendidik di Kota Palembang masih belum banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Dalam penjelasan penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada yang memiliki judul sama, namun objek yang berbeda. Dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah akuntan pendidik, dan belum ada di penelitian terdahulu. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian yang akan dilakukan masih tergolong baru dan belum banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu.

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. *Behavior-Constraint Theory*

Teori yang mendasari penelitian ini adalah *Behavior-Constraint Theory* atau teori hambatan perilaku. Teori ini dikemukakan oleh Bem bahwa orang merasa kehilangan kontrol terhadap situasi yang berkembang saat itu. Menurut Northcraft (1990) dalam Bachroni & Asnawi (2015) ada dua bentuk sumber stres kerja yaitu perasaan frustrasi karena tidak mampu mengontrol situasi yang sedang berlangsung, tidak menentu, dan tidak bisa diprediksi. Frustrasi yang mungkin muncul bersumber dari konsultasi yang kurang baik, hambatan perilaku, terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan, tekanan waktu, partisipasi yang rendah dalam pengambilan keputusan dan tuntutan baik dari keluarga dan masyarakat, serta hubungan interpersonal yang kurang baik. Sumber stres juga berasal dari konflik peran, ketidakamanan pekerjaan, dan delegasi yang kurang jelas.

Dengan teori ini, dapat dijelaskan bahwa banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu adanya hambatan perilaku dimana orang merasa kehilangan control terhadap situasi yang berlangsung. Jika seseorang yang telah berhasil menciptakan *work-life balance*, maka secara tidak langsung dia tidak akan memiliki hambatan dalam berperilaku dalam lingkungan dimana dia berada dan karena secara psikologis pekerja sudah merasa rileks serta nyaman dalam bekerja atau beraktivitas dan hal ini akan berdampak pada terjadinya tingkat stres kerja yang rendah. Sehingga, jika *work-life balance* tercipta maka hambatan perilaku tidak akan terjadi dan stres kerja juga tidak akan terjadi pada seseorang. Serta jika hambatan perilaku tidak terjadi maka stres kerja juga tidak terjadi.

Dalam setiap aktivitas di pekerjaan, pasti sangat membutuhkan yang namanya "*Work-life balance*". Salah satunya adalah tenaga pendidik. Seperti yang kita tahu bahwa tenaga pendidik bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya, di mana kehidupan sehari-harinya banyak dihabiskan dengan aktivitas mengajar, padahal mereka juga mempunyai tanggung jawab untuk kehidupan pribadinya seperti berkumpul bersama keluarga, pasangan, melakukan hobi, bersosialisasi dengan teman, masyarakat. Apabila seorang pekerja yang hanya menghabiskan waktunya untuk bekerja, akan dikhawatirkan hal ini akan berdampak buruk

pada pekerjaannya dan untuk dirinya sendiri. Dampak untuk pekerjaannya yaitu turunnya kinerja pekerja, jika dampak untuk diri sendiri yaitu berupa stres kerja.

B. Work-Life Balance

Work-life balance merupakan hal yang penting bagi setiap orang, terutama tenaga kerja. Dengan adanya *work-life balance* diharapkan pekerja dapat memiliki kualitas hidup yang seimbang dengan keluarga, sosial, dan seimbang dalam pekerjaannya. Menurut Fisher, dkk dalam Wenno (2018) *work-life balance* adalah suatu hal yang dalam membagi waktu baik dalam hal pekerjaan atau di luar pekerjaan yang di dalamnya terdapat perilaku individu dimana dapat menjadi sumber konflik ataupun energi bagi diri sendiri. Menurut Monika & Kaur, (2017:788-789); Amin & Malik (2017:2) dalam Yusnani & Prasetio (2018) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja seperti karir serta pencapaian target dan kehidupan pribadi seperti keluarga dan hobi sehingga dalam menjalankan kehidupan akan dipenuhi kenyamanan. Adapun, menurut Pucangan & Indrawati (2018) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah tujuan yang akan dicapai oleh individu berupa keseimbangan hidup antar perannya di dalam pekerjaan maupun tuntutan lain seperti mengurus keluarga.

Menurut Hayman dalam Wenno (2018) menyatakan aspek-aspek bahwa *work-life balance* dapat diukur melalui aspek-aspek berikut :

1. *Work Interference Personal Life* (WIPL)
Aspek ini mengungkapkan bahwa pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi seseorang. Interferensi ini memberikan efek negatif pada kehidupan pribadi dan mengindikasikan rendahnya *work-life balance* individu.
2. *Personal Life Interference Work* (PLIW)
Aspek ini berbanding terbalik dengan WIPL, aspek ini mengungkapkan bahwa kehidupan pribadi seseorang mempengaruhi pekerjaan individu. Interferensi ini menyebabkan adanya ketidakefektifan performa seseorang dalam pekerjaannya dan mengindikasikan rendahnya *work-life balance* individu.
3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)
Aspek ini mengacu bahwa kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.
4. *Work Enhancement Personal Life* (WEPL)
Aspek ini menunjukkan bahwa pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Terpenuhinya aspek ini menjadi salah satu indikasi tercapainya *work-life balance* individu.

Menurut Lazar et al (2010) dalam Pio & Tumbel (2017) terdapat lima manfaat yang akan dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan *work-life balance*. Pertama, mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan. Kedua, meningkatkan produktivitas. Ketiga, adanya komitmen dan loyalitas karyawan. Keempat, meningkatnya retensi pelanggan. Kelima, berkurangnya *turn-over* karyawan. Sedangkan bagi individu atau pekerja ada lima manfaat yang akan didapatkan dengan adanya penerapan *work-life balance*. Pertama, meningkatnya kepuasan kerja. Kedua, semakin tingginya keamanan kerja (*job security*). Ketiga, meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*. Keempat, berkurangnya tingkat stres kerja. Kelima, semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

C. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh terhadap pola pikir dan menciptakan adanya ketegangan emosional seseorang, sehingga muncul stres berlebihan dan berakibat pada terhambatnya selesainya suatu pekerjaan menurut Handoko (2008) dalam Aoerora & Marpaung (2020). Bachroni & Asnawi (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai transaksi

antara sumber-sumber stres kerja dengan kapasitas diri, dan akan memiliki pengaruh positif ataupun negative. Jika positif berarti sumber stres sebagai pemacu semangat seseorang, jika negative maka sebagai indikator penekan. Cahyono (2014) dalam Yasa & Dewi (2018) mengemukakan stres kerja sebagai kondisi tekanan yang berasal dari dalam atau diri seseorang. Menurut Siagian (2008) dalam Tarmizi & Supra Dewi (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang akan berpengaruh terhadap pola pikiran, emosional, dan kondisi fisik seseorang. Berdasarkan beberapa definisi dari stres kerja di atas, peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana seseorang merasa terancam, tidak nyaman, tidak bisa dijangkau oleh kemampuan, terbebani serta merasa adanya ketegangan emosi dan mental dan akan berakibat pada terhambatnya kinerja individu.

Adapun gejala stres menurut Robbins (2007:375) dalam Yasa & Dewi (2018) seseorang yang mengalami stres kerja pasti akan memunculkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori umum yaitu :

1. Gejala Fisiologis.

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

2. Gejala Psikologis.

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun, bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

3. Gejala Perilaku.

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Adapun penyebab stres kerja menurut Robbins & Judge (2012) dalam Sukoco & Bintang (2018), yaitu :

1. Faktor lingkungan.

Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Jika perubahan siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi, maka ekonomi akan menurun sehingga pekerja akan mencemaskan keamanan mereka karena adanya ketakutan terhadap kebutuhan pokok yang tidak tercukupi. Ketidakpastian politik menjadi salah satu sumber stres karena pekerja akan merasa tertekan dan stres jika adanya ancaman terhadap perubahan politik seperti batasan birokrasi. Ketidakpastian teknologi dapat menyebabkan stres karena inovasi baru dapat membuat pekerja menjadi stress karena harus mempelajari teknologi yang ada, selain itu dengan adanya teknologi para pekerja merasa terancam terkait dengan posisinya yang akan digantikan oleh mesin atau robot. Perubahan yang sangat cepat tetapi pekerja harus menyesuaikan terhadap perubahan tersebut sehingga para pekerja mengalami ancaman stres.

2. Faktor organisasi.

- a. Tuntutan Tugas

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

- b. Tuntutan Peran
Tuntutan peran berpengaruh dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujuk atau dipuaskan.
 - c. Tuntutan Antar Pribadi
Faktor ini merupakan tekanan yang berasal dari karyawan lain seperti hal yang dapat menimbulkan stres adalah hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pekerja satu dengan yang lainnya, serta kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja sehingga menyebabkan komunikasi menjadi tidak sehat.
 - d. Struktur Organisasi.
Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres.
 - e. Kepemimpinan Organisasi
Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.
3. Faktor Individual.
- Faktor individual bisa mencakup faktor yang ada dalam kehidupan pribadi pekerja, terutama faktor berkaitan dengan isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.
- a. Masalah keluarga.
Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para pekerja dan terbawa ke tempat kerja.
 - b. Masalah ekonomi.
Apabila penghasilan tidak dapat mencukupi kebutuhan maka akan menimbulkan stres pada seseorang.
 - c. Kepribadian.
Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

D. Pengembangan Hipotesis

Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan-kerja adalah suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktifitas dan loyalitas terhadap pekerjaan. Pernyataan dari Novelia, 2013 dalam Mayangsari & Amalia (2018) yang mengatakan bahwa keseimbangan hidup adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan dalam aktivitas di tempat kerja maupun di luar pekerjaan.

Dengan demikian pada *Behavior-Constraint Theory* yang mengatakan bahwa orang merasa kehilangan kontrol terhadap situasi yang berkembang saat itu. Salah satu penyebab stres kerja adalah kehilangan kontrol terhadap situasi yang berlangsung berupa frustrasi akibat terlalu banyak pekerjaan, konsultasi yang kurang baik, tekanan waktu, serta adanya hubungan interpersonal yang kurang baik. Sehingga kemungkinan terjadi stres kerja lebih tinggi jika terjadi frustrasi yang dapat menghambat perilaku seseorang. Jika seseorang yang telah berhasil menciptakan *work-life balance*, maka secara tidak langsung dia tidak akan memiliki hambatan dalam berperilaku dalam lingkungan dimana dia berada karena secara psikologis dia telah merasa rileks serta nyaman dalam bekerja atau beraktivitas dan hal ini akan berdampak pada terjadinya tingkat stres kerja yang rendah. Sehingga, jika *work-life balance* tercipta maka hambatan perilaku tidak akan terjadi dan stres kerja juga tidak akan terjadi pada seseorang. Maka dari itu, *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Yaitu semakin tinggi *work-life balance* seseorang, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mungkin dialami oleh seseorang. Dan begitu juga sebaliknya jika tingkat *work-life balance* rendah maka stres kerja akan meningkat.

Kegagalan seseorang untuk menyeimbangkan antara hidup pekerjaannya dengan kebutuhan pribadi serta keluarga akan memunculkan masalah baru dalam pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya. Masalah yang muncul ini dapat menjadi tekanan dan ancaman dalam dirinya sendiri dan akan berujung timbulnya stres. Jika seseorang merasakan dirinya sudah menunjukkan gejala stres kerja, maka perlu diperbaiki kehidupan kerjanya agar tidak menghambat setiap proses pekerjaannya yaitu dengan cara penerapan *work-life balance*. Dengan adanya *work-life balance* maka risiko terjadinya stres kerja juga akan berkurang, tetapi dengan pembagian waktu, kegiatan yang baik dan merata sehingga setiap bagian dalam hidup seimbang. Semakin tinggi tingkat *work-life balance* maka semakin rendah tingkat stres kerja yang akan dialami oleh pekerja. Begitu juga sebaliknya jika semakin rendah tingkat *work-life balance* maka semakin tinggi risiko terjadinya stres kerja.

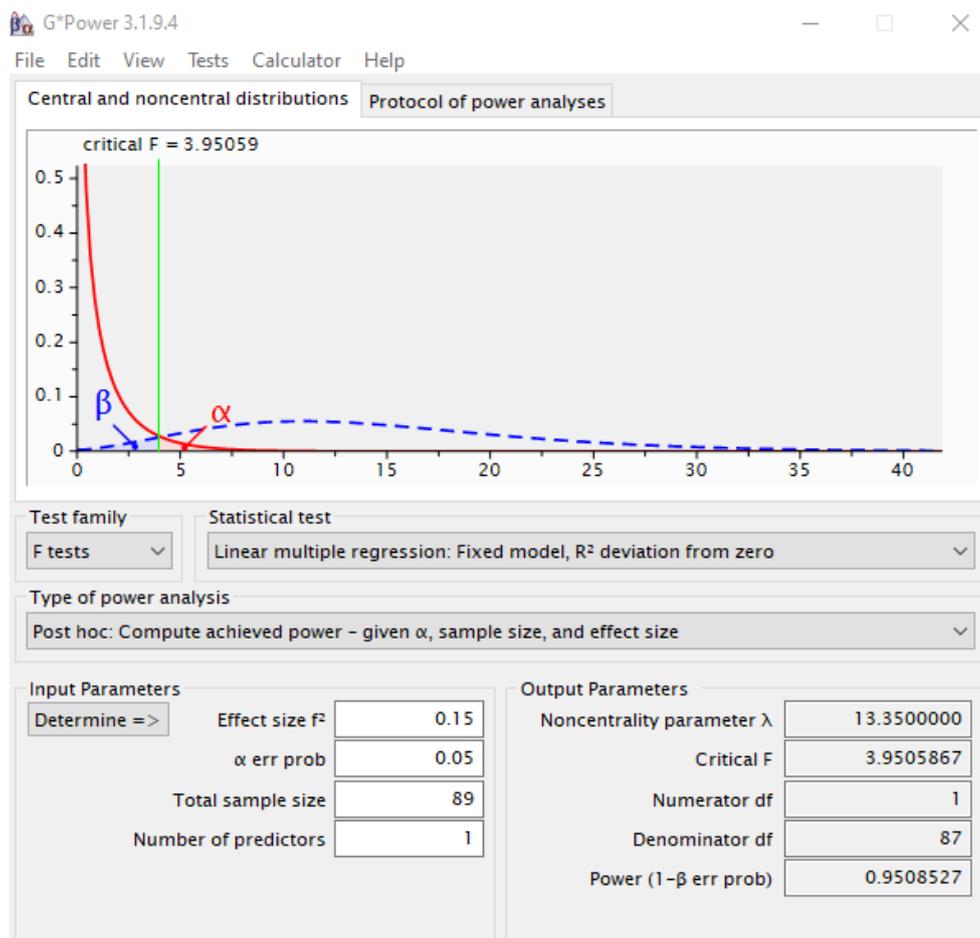
Penelitian yang dilakukan oleh Haura, Tsalitsa S & Etikariena (2020) dalam penelitian Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi Serta Gaya Kerja Baru, Bagaimana Dampaknya Terhadap Stres Kerja? *work-life balance and new ways of working, how is the impact on job stress? Work-Life Balance* dan gaya kerja baru sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada karyawan kantor pusat PT Bank Syariah X. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:
H_a: *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan pendidik di kota Palembang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria: 1) akuntan pendidik yang secara tetap mengajar atau mendidik di lembaga pendidikan di kota Palembang. 2) Memiliki pengalaman menjadi akuntan pendidik minimal 2 tahun. 3) Akuntan pendidik yang bekerja 5-7 hari penuh dalam seminggu. Jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 89 responden. Berdasarkan pengujian menggunakan aplikasi G*Power versi 3.1.9.4, sampel sebanyak 89 responden memberikan *power of test* sebesar 95%.

Gambar 1
Penguujian Power of Test Menggunakan Aplikasi G*Power



B. Definisi dan Pengukuran Variabel

Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja diukur dengan skala likert yang sudah dimodifikasi menjadi 4 alternatif jawaban dalam kuesioner. Digunakan modifikasi Skala Likert karena peneliti ingin menghindari responden yang menjawab pertanyaan pada alternatif jawaban netral atau ragu-ragu. Stres kerja diukur dari skala *Job Stress Inventory* yang terdiri dari dari tiga aspek penyebab stres kerja menurut Robbins dan Judge (2012) dalam Sukoco & Bintang (2018) yaitu, faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individual yang berjumlah dua puluh item pernyataan. Semakin tinggi skor skala stres kerja maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh akuntan pendidik.

Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work-life balance*. *Work-life balance* adalah kondisi dimana seorang pekerja bisa mengatur waktu yang baik dan seimbang antara di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. *Work-life balance* diukur dengan skala likert yang sudah dimodifikasi menjadi 4 alternatif jawaban dalam kuesioner. Digunakan modifikasi Skala Likert karena peneliti ingin menghindari responden yang menjawab pertanyaan pada alternatif jawaban netral atau ragu-ragu. *Work-life balance* diukur dengan skala aspek-aspek pengukuran *work-life balance*

menurut Hayman dalam Wenno (2018) terdiri dari enam belas butir pernyataan, yang terdiri dari empat aspek yaitu, *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement Personal Life* (WEPL). Semakin tinggi skor skala maka semakin tinggi kemampuan menyeimbangkan beban kerja dan kehidupan pribadi pada akuntan pendidik.

C. Demografi Responden

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebanyak 49 orang (55,06%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 40 orang (44,94%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dan perempuan seimbang.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	49	55,06%
2	Perempuan	40	44,94%
Jumlah		89	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang berusia ≤ 30 ada sebanyak 17 responden (19,10%), usia 31-40 tahun sebanyak 40 responden (44,94%), usia 41-50 tahun sebanyak 22 responden (24,72%), dan range usia tertua ≥ 50 sebanyak 10 responden (11,24%). Hal ini menunjukkan bahwa yang bekerja menjadi akuntan pendidik di kota Palembang banyak yang berusia 31-40 tahun.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	≤ 30	17	19,10%
2	31-40	40	44,94%
3	41-50	22	24,72%
4	≥ 50	10	11,24%
Jumlah		89	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 3 menunjukkan lama bekerja menjadi akuntan pendidik yaitu, dalam 2 tahun – 5 tahun sebanyak 29 responden (32,58%), 6 tahun – 9 tahun sebanyak 33 responden (37,08%) dan ≥ 10 tahun sebanyak 27 responden (30,34%). Hal ini menunjukkan bahwa akuntan pendidik banyak yang sudah lama bekerja atau mendidik.

Tabel 3
Karakteristik Lamanya Bekerja (Tahun)

No	Lama Tahun Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	2 tahun – 5 tahun	29	32,58%
2	6 tahun – 9 tahun	33	37,08%
3	≥ 10 tahun	27	30,34%
Jumlah		89	100%

Sumber : Data primer yang diolah

D. Stastik Deskriptif

Tabel 4
Hasil Statistik Deskriptif

	N	Mean	Std Dev	Minimum	Maximum
<i>Work-Life Balance</i>	89	47,40	9,49	29	64
Stres Kerja	89	50,08	14,49	20	78

Sumber : Output Hasil Olah Data

Tabel 4 menunjukkan nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum dari variabel *Work-Life Balance* dan Stres Kerja dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 89 responden. Variabel independen adalah *Work-Life Balance*, mempunyai nilai rata-rata sebesar 47,40 nilai standar deviasi untuk *Work-Life Balance* sebesar 9,49 adapun nilai minimum dari variabel independen senilai 29 dan nilai maksimum untuk variabel *Work-Life Balance* sebesar 64. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata responden relatif setuju bahwa mereka memiliki *work-life balance* yang baik. Variabel dependen yaitu stres kerja, mempunyai nilai rata-rata 50,08 nilai standar deviasi 14,49 dengan nilai minimum senilai 20 dan nilai maksimum sebesar 78. Hal in mengindikasikan bahwa rata-rata responden relatif tidak setuju bahwa mereka dalam kondisi stres kerja.

E. Uji Hipotesis

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t- hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	73,74	19,66	0,000	Hipotesis
<i>Work-Life Balance</i>	-6,16	-6,69	0,000	diterima

Sumber : Output Hasil Olah Data PSPP

Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan dapat diambil simpulan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja diterima.

F. Koefisien Determinan

Tabel 6
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,58	0,34	0,33

Sumber : Output Hasil Olah Data

Dalam tabel 4.13 nilai *R Square* adalah 0,34 dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada model persamaan di atas menjelaskan variabel dependen sebesar 34%. Sementara sisanya sebesar $(100\% - 34\% = 66\%)$ dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang dimungkinkan berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y).

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa variabel *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Arah pengaruh negatif memberikan makna bahwa jika semakin tinggi kualitas *Work-Life Balance* maka akan menurun dan semakin rendah stres kerja. Selain itu hasil

koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R-Square* adalah 0,34 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada model persamaan di atas menjelaskan variabel dependen sebesar 34%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aoerora & Marpaung (2020) melakukan penelitian terhadap *Work Life Balance* ditinjau dari Stres Kerja pada karyawan/karyawati. Variabel independen yang digunakan adalah *Work-Life Balance*, serta stres kerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif dengan kondisi erat dan signifikan antara stres kerja dengan *Work-Life Balance*. Kegagalan seseorang untuk menyeimbangkan antara hidup pekerjaannya dengan kebutuhan pribadi serta keluarga akan memunculkan masalah baru dalam pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya. Masalah yang muncul ini dapat menjadi tekanan dan ancaman dalam dirinya sendiri dan akan berujung timbulnya stres. Jika seseorang merasakan dirinya sudah menunjukkan gejala stres kerja, maka perlu diperbaiki kehidupan kerjanya agar tidak menghambat setiap proses pekerjaannya yaitu dengan cara penerapan *work-life balance*. Dengan adanya *work-life balance* maka risiko terjadinya stres kerja juga akan berkurang, tetapi dengan pembagian waktu, kegiatan yang baik dan merata sehingga setiap bagian dalam hidup seimbang. Semakin tinggi tingkat *work-life balance* maka semakin rendah tingkat stres kerja yang akan dialami oleh pekerja. Begitu juga sebaliknya jika semakin rendah tingkat *work-life balance* maka semakin tinggi risiko terjadinya stres kerja.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja Akuntan Pendidik di Kota Palembang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* terdukung secara statistik berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja Akuntan Pendidik di Kota Palembang. Yang berarti jika semakin tinggi stres kerja maka *Work-Life Balance* akan menurun dan semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi *Work-Life Balance*.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kegagalan seseorang untuk menyeimbangkan antara hidup pekerjaannya dengan kebutuhan pribadi serta keluarga akan memunculkan masalah baru dalam pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya. Masalah yang muncul ini dapat menjadi tekanan dan ancaman dalam dirinya sendiri dan akan berujung timbulnya stres. Jika seseorang merasakan dirinya sudah menunjukkan gejala stres kerja, maka perlu diperbaiki kehidupan kerjanya agar tidak menghambat setiap proses pekerjaannya yaitu dengan cara penerapan *work-life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aoerora, J., & Marpaung, W. (2020). Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan / karyawati. *Psyche 165 Journal*, 13(02), 253–257.
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (2015). Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, 7(2), 28–39.
- Haura, Tsalitsa S, & Etikariena, A. (2020). Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta gaya kerja baru, bagaimana dampaknya terhadap stres kerja? *work-life balance and new ways of working, how is the impact on job stress? Psycho Idea*, 19(01), 1–12.
- Loekmono, J. (2011). *Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Guru dengan Kinerja Guru di SMK Kristen 2 Klaten*.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.

- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43.
- Pio, F. L. P. R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *None*, 5(003), 1–8.
- Pucangan, M. A. A. P., & Indrawati, K. R. (2018). Peran work-life balance dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada perempuan Bali yang bekerja di hotel bintang 4 di Kabupaten Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 000, 178–186.
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2018). ANALISIS MANAJEMEN STRESS PADA PERUSAHAAN PERS (Studi pada PJTV). *AdBispreneur*, 2(3), 263.
- Tarmizi, A., & Supra Dewi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan: Studi Kasus PT. Fei. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 315–322.
- Wenno, M. W. (2018). *HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT PLN PERSERO AREA AMBON*. 7(2), 94–99.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203.
- Yusnani, E., & Prasetyo, A. P. (2018). Kontribusi Work Life Balance terhadap Job Satisfaction pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(2), 135–143.