



## Tekanan Waktu, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Pada *Work Life Balance* Wanita Karir

Rika Maulidya Yuliasri<sup>1</sup>, Arief Nurdiannova Qurochman<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Indonesia

\*Email: [Rikamy07@gmail.com](mailto:Rikamy07@gmail.com)<sup>1</sup>, [ariefnova@stieyapan.ac.id](mailto:ariefnova@stieyapan.ac.id) <sup>\*2</sup>

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1892>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

### Info Artikel

Diterima :

2024-07-22

Diperbaiki :

2024-07-28

Disetujui :

2024-07-28

### Kata Kunci :

Tekanan Waktu; Beban Kerja;

Stres Kerja; Work Life

Balance

### Keywords:

Time Pressure; Workload;

Work Stress; Work Life

Balance

### ABSTRAK

Wanita karir sering dihadapkan pada hal-hal yang berhubungan dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Penelitian ini berfokus untuk mengetahui peranan tekanan waktu, beban kerja, dan stres kerja pada *work life balance* pada wanita karir. Sampel penelitian ini sebanyak 36 orang wanita karir di Kendalsari Rungkut, Surabaya. Riset berikut memanfaatkan metode kuantitatif dengan regresi linear berganda. Menurut hasil uji F diperoleh hasil tingkat signifikansi melebihi 0.05 yang menunjukkan semua variabel dependen tersebut tidak berperan secara menyeluruh pada *work life balance*. Besaran peranan tiga variabel bebas pada *work life balance* adalah 21.3 %, sedangkan selebihnya disebabkan oleh hal lain. Menurut hasil uji t, tekanan waktu dan beban kerja tidak berperan pada *work life balance*, sementara stres kerja berperan pada *work life balance*.

### ABSTRACT

Career women are often faced with matters related to balancing their personal life with their work. This research focuses on determining the role of time pressure, workload, and work stress on work life balance in career women. The sample for this research was 36 career women in Kendalsari Rungkut, Surabaya. This research utilizes quantitative methods with multiple linear regression. According to the results of the F test, the results obtained a significance level exceeding 0.05, which shows that all dependent variables do not play a comprehensive role in work life balance. The magnitude of the role of the three independent variables in work life balance is 21.3%, while the rest is caused by other things. According to the t test results, time pressure and workload do not play a role in work life balance, while work stress plays a role in work life balance.

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54311

## PENDAHULUAN

Berdasarkan karir, perempuan sering menghadapi tekanan waktu yang intens, beban kerja yang tinggi serta tingkat stres yang tinggi dalam pekerjaannya. Tuntutan tersebut tidak hanya muncul dari lingkungan kerja yang kompetitif, namun juga dari pekerjaan rumah tangga yang memerlukan banyak perhatian dan waktu. Perempuan yang bekerja seringkali merasa terjebak dalam siklus yang tidak ada habisnya dalam mengurus dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan rumah tangga seperti mengasuh anak, menyiapkan makanan, dan membersihkan rumah. Perempuan yang memiliki peran ganda seringkali terus-menerus merasa stres, cemas, dan lelah saat mencoba memenuhi ekspektasi yang diberikan kepadanya di tempat kerja maupun di rumah, perubahan emosi yang signifikan ini dapat mempengaruhi, dan

berdampak negatif pada kesejahteraan pada wanita karir secara komprehensif. Berdasarkan hal itu, sangat perlu pada wanita karir memiliki cara efektif dalam menghadapi tekanan waktu, beban kerja, serta stres kerja yang berat dan mengutamakan penyesuaian kondisi pekerjaan. Tekanan waktu yang signifikan merupakan satu penyebab yang berperan pada *work life balance* pada wanita karir

Tekanan waktu mengacu pada situasi di mana seseorang merasakan tekanan dari tempat kerja untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai periode tertentu (Ibrahim et al., 2023). Penelitian (Safitri, 2022) menyebutkan bahwa tekanan waktu berperan negatif pada *work life balance*. Hal mengindikasikan tekanan waktu yang tinggi dengan jadwal padat dan batas waktu yang ketat dapat berperan pada *work life balance* wanita karir

Beban kerja yang tinggi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi *Work life balance* wanita karier. Beban kerja didefinisikan dalam diferensiasi antara kapabilitas karyawan dengan target tugas (Hermawan, 2022). Tuntutan pekerjaan yang intensif dan bertambahnya tanggung jawab dapat mengakibatkan Wanita karir menghabiskan lebih banyak waktu dan energi untuk pekerjaan, serta meninggalkan sedikit waktu untuk kehidupan di luar pekerjaan.

Selain itu, stres kerja juga berperan penting dalam menentukan *Work life balance* wanita karier. Stres kerja sebagai jawaban untuk adaptasi diri yang disebabkan oleh kesenjangan tiap orang dan kondisi psikisnya, merupakan hasil dari perilaku sekitar, kondisi dan kejadian secara berlebih memberikan paksaan psikis dan fisik individu (Prasetyo et al., 2020). Lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik interpersonal, serta kurangnya dukungan dari atasan atau kolega dapat berperan pada tingkat stres yang tinggi. Hal itu terjadi jika berkelanjutan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk memisahkan antara atmosfer kerja dan kehidupan individu, sehingga mempengaruhi keseimbangan yang diinginkan antara kedua aspek tersebut.

*Work life balance* merupakan perimbangan tanggung jawab dan peran yang berjalan beriringan antara kondisi pribadi dan tugas kerja, tanpa mengeliminir atau memprioritaskan aspek kehidupan apa pun (Lolita & Mulyana, 2022). *Work life balance* yang disebabkan oleh tekanan waktu, beban kerja dan stres kerja yang tinggi dapat berperan negative terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Oleh sebab itu, sangat krusial bagi wanita karier untuk memiliki cara efektif dalam menghadapnya, serta memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang sehat. Menurut pendahuluan diatas, maka penelitian berfokus untuk mengetahui peranan ketiga variabel bebas yaitu tekanan waktu, beban kerja, dan stress kerja pada *work life balance* pada Wanita pekerja di Kendalsari Rungkut Surabaya.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka penelitian ini mengambil tema peranan tekanan waktu, beban kerja, stres kerja pada *work life balance* wanita karir yang ada daerah Kendalsari, Rungkut, Surabaya. Penelitian serupa yang pernah dilakukan sebelumnya yaitu penelitian dari (Pradana, 2022) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa peran beban kerja dan stres kerja mendukung tapi tidak terlalu banyak. Sementara, peran variabel *work life balance* sangat mendukung. Kemudian penelitian dari (Safitri, 2022), membuktikan hasil dari penelitiannya dalam keadaan terpisah, beban kerja tidak berperan pada *Work life balance*, tekanan waktu tidak berperan pada pada *Work life balance*, dan peran kelelahan emosional juga tidak mendukung *Work life balance* pada pekerja Wanita karir. Selanjutnya, penelitian dari (Hapsari &

Indriyaningrum, 2024) menyatakan hasil penelitian bahwa beban kerja sangat berperan pada *work-life balance*, sedangkan stres kerja kurang berperan pada *work-life balance*. Sementara di lain hal, manajemen waktu ikut berperan sangat baik pada *work-life balance*.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Tekanan Waktu (X1)**

Menurut (Ibrahim et al., 2023) tekanan waktu mengacu pada situasi di mana seseorang merasakan tekanan dari tempat kerja untuk menyelesaikan suatu tugas dalam waktu yang ditentukan. Sementara (Safitri, 2022) mendefinisikan tekanan waktu sebagai persepsi bahwa terdapat kekurangan durasi yang ada bagi seseorang untuk menjalankan pekerjaan tertentu atau serangkaian persyaratan tugas. Disisi lain (Sugiarthama et al., 2019) mendefinisikan tekanan waktu sebagai situasi di mana karyawan harus menangani waktu yang ditetapkan atau disepakati secara efisien berdasarkan batasan waktu ketat yang ditetapkan oleh atasannya. Menurut (Pikirang et al., 2017) indikator tekanan waktu yaitu: 1) *Time budget pressure* merupakan keadaan yang seseorang diminta menjalankan penghematan pada tugas yang tersedia, dan adanya *time limit* yang tepat, 2) *Time deadline pressure* didefinisikan sebagai situasi yang seseorang diminta mengerjakan tugas yang berdasarkan waktu yang tersedia.

### **Beban Kerja (X2)**

Menurut (Murdaningrum, 2021) beban kerja didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja pada durasi tertentu dan sesuai dengan potensi dan keterampilan tenaga kerja tersebut. Sedangkan menurut (Norawati et al., 2021) beban kerja didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang perlu dikerjakan oleh bagian Perusahaan dan pengelola usaha pada durasi tertentu. Lebih lanjut menurut beban kerja diartikan sebagai selisih antara kinerja atau kapasitas karyawan dengan target kerja yang perlu dikelola. Menurut (Tinambunan et al., 2022) indikator beban kerja sebagai berikut: 1) Beban kerja fisik didefinisikan sebagai beban kerja yang mengakibatkan kesehatan memburuk baik terhadap sistem badan, jantung, saluran nafas, maupun panca indra di badan individu berdasarkan situasi pekerjaan. 2) Beban mental sebagai beban kerja yang terjadi ketika pegawai menjalankan kegiatan jiwa di tempat kerja. Indikator dari beban mental yaitu: fokus, rasa resah, kesiagaan, dan ketetapan layanan. 3) Beban waktu sebagai beban kerja yang terjadi ketika pegawai diperintah untuk menjalankan pekerjaan berdasarkan durasi tertentu. Indikator beban kerja yaitu: kecepatan menjalankan dua tugas atau lebih pada periode yang bersamaan.

### **Stres Kerja (X3)**

Menurut (Prasetyo et al., 2020) Stres kerja sebagai jawaban untuk adaptasi yang disebabkan oleh kesenjangan tiap individu dan proses psikisnya, yang merupakan hasil dari perilaku lingkungan, kondisi atau kejadian yang berlebihan dan menyebabkan desakan mental dan raga individu. Sedangkan (Makkira et al., 2022) mengartikan stres kerja didefinisikan sebagai keadaan tensitas yang mempunyai peranan pada emosi, cara pikir, dan keadaan fisik individu dalam menghadapi pekerjaan. Menurut (Thalibana, 2022) indikator yang mempengaruhi

stres kerja antara lain 1) Beban kerja yang terlampau banyak, 2) Desakan waktu, 3) Buruknya mutu pengawasan, 4) Ketidaksesuaian umpan balik pekerjaan, 5) Frustrasi.

### **Work life balance (Y)**

*Work life balance* sebagai kapabilitas orang dalam pengelolaan keajegan antara kerja dan kehidupan pribadi supaya tetap terkontrol dan berdaya saing di pekerjaan dengan menstabilkan kehidupan pribadi atau rumah tangga yang harmonis dan baik dengan kenyamanan yang dibutuhkan, kecuali stres kerja dan perbuatan tanpa akhir yang memerlukan durasi waktu dan pemikiran lebih lanjut (Murdaningrum, 2021), Sementara (Muslihan & Ali, 2022) menyatakan *Work life balance* diidentikkan dengan pengalaman yang tercapai dengan bagus pada seluruh bidang kehidupan, dan untuk mencapai hal ini, seseorang harus menginvestasikan energi, waktu, komitmen, dan lain-lain ke semua hal. Sedangkan (Lolita & Mulyana, 2022) mengartikan *Work life balance* sebagai perimbangan tanggung jawab dan peran yang berjalan beriringan antara kehidupan individu dan tugas, tanpa mengeliminir atau memprioritaskan aspek kehidupan apa pun. Menurut (Tupamahu et al., 2022) indikator *Work life balance* antara lain 1) keselarasan waktu, 2) keselarasan partisipasi, 3) keselarasan satisfikasi.

### **Hipotesis**

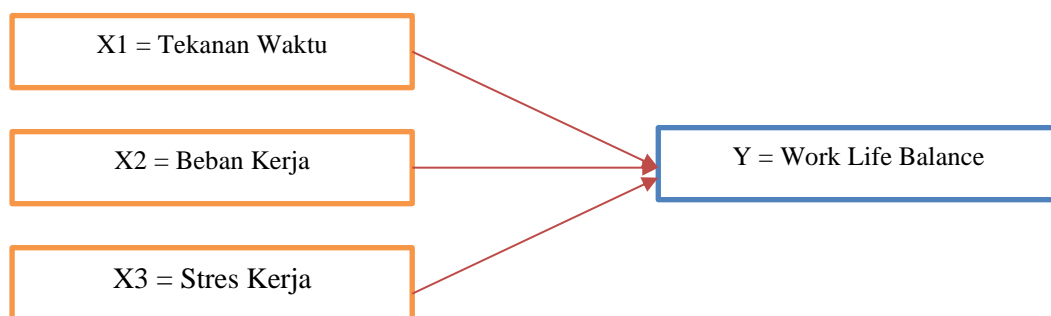
Hipotesis merujuk pada dugaan sekilas pada suatu hal atau kasus yang akan diuji kebenaran dugaan tersebut (Yam & Taufik, 2021). Sesuai permasalahan, perincian masalah, tujuan riset, dan teori yang memadai, maka dapat ditentukan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga Tekanan waktu berperan pada *work life balance* wanita karir

H2 : Diduga Beban kerja berperan pada *work life balance* wanita karir

H3 : Diduga Stres Kerja berperan pada *work life balance* wanita karir

### **Kerangka Konseptual**



**Gambar 1.** Kerangka konseptual

Sesuai hipotesis dan kerangka konseptual diatas, penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu tekanan waktu, beban kerja, dan stres kerja yang diduga berpengaruh pada variabel tergantung yaitu *Work life balance*.

## METODE

Riset ini memanfaatkan dengan cara kuantitatif yang disusun secara sistematis menggunakan data berupa angka untuk menguji beberapa variabel yang memiliki indikasi hubungan antara variabel yang berpengaruh pada variabel bergantung dengan menggunakan regresi linear berganda (Sianah et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah warga Kendalsari, Rungkut, Surabaya yang berjenis kelamin perempuan dan berstatus sudah menikah yang berjumlah 50 orang, sedangkan sampelnya adalah sejumlah perempuan yang berstatus sudah menikah dan bekerja yang berjumlah 36 orang.

Perolehan data responden dilakukan melalui kuesioner yang berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang diajukan kepada 36 responden sebagai survei untuk memperoleh opini mereka atas suatu hal atau topik yang diambil (Jatimustiko et al., 2023). Topik kuesioner adalah tekanan waktu, beban kerja dan stres kerja serta *work life balance* pada wanita karir berupa pernyataan yang diberi skor berskala ordinal atau skala Likert 1 sampai 5 yang meliputi jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju (Qurochman & Wijiningrum, 2023). Selain itu, observasi atau pengamatan langsung juga dilakukan berkaitan dengan kesediaan atau fakta atas subjek penelitian dalam menjawab kuesioner (Putri et al., 2021). Wawancara dibutuhkan peneliti untuk memperoleh informasi dari responden yang berkompeten terhadap masalah yang diteliti (Widiastuti et al., 2018).

Data yang telah didapatkan selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) dari sejumlah variabel bebas untuk membentuk persamaan regresi linear berganda (Al-Asqolaani, 2022). Persamaan tersebut diformulasikan berikut ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = *Work Life Balance* wanita karir

a = Konstanta

b<sub>1-2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Tekanan Waktu

X<sub>2</sub> = Beban Kerja

X<sub>3</sub> = Stres Kerja

Uji hipotesis digunakan untuk mengukur signifikansi peranan variabel bebas yaitu tekanan waktu (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), dan stres kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel bergantung *Work life balance* (Y). Uji Parsial (uj-t) dan Uji simultan F menggunakan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0.05. Jika tingkat Sig. < 0.05 maka hipotesis yang telah disusun sebelumnya diterima, dan sebaliknya. Koefisien determinasi menggunakan acuan nilai antara 0 sampai 1 sebagai penghitung kapabilitas variabel bebas tersebut secara keseluruhan saat menjelaskan variabel bergantung (Pratiwi & Qurochman, 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

Hasil penelitian dengan uji F dan uji t serta regresi linear berganda tampak dalam dua tabel berikut ini:

**Tabel 1.** R Square dan Uji F

Model Summary		ANOVA <sup>a</sup>		
R	R Square	Model	F	Sig.
.461 <sup>a</sup>	.213	Regression	2.881	.051 <sup>b</sup>
a. Predictors: (Constant), Tekanan_Waktu, Beban_Kerja, Stres_Kerja,		a. Dependent Variable: <i>Work_Life_Balance</i>		
		b. Predictors: (Constant), Tekanan_Waktu, Beban_Kerja, Stres_Kerja,		

Sumber: data diolah dari SPSS

Menurut tabel 1 tersebut, bisa disimpulkan R square ( $R^2$ ) memberikan hasil 0.213 yang menunjukkan pengaruh semua variabel bebas, baik tekanan waktu, beban kerja, dan stress kerja mempengaruhi *work life balance* sebesar 21.3 %, sedangkan selebihnya disebabkan oleh factor lain. Sedangkan dalam hal uji F, nampak ukuran signifikansi sebanyak  $0.051 > 0.05$  yang menyebutkan semua variabel bebas tidak memiliki peran secara simultan.

**Tabel 2.** Regresi Linear Berganda dan Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	6.312	1.999	3.157	.003
	Tekanan_Waktu	.091	.216	.422	.676
	Beban_Kerja	-.101	.198	-.511	.613
	Stres_Kerja	.277	.132	2.102	.044

a. Dependent Variable: *Work\_Life\_Balance*

Sumber: data diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel 2 dalam hal regresi linear berganda menunjukkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 6.312 + 0.091 - 0.101 + 0.277$  yang berarti:

1. Nilai konstanta (a) memberikan nilai positif sebanyak 6.312, yang membuktikan peranan yang sesuai antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil tersebut berarti apabila keseluruhan variabel bebas yang terdiri dari tekanan waktu (X1), beban kerja (X2), stress kerja (X3), bernilai 0 atau tidak berubah, menyebabkan *work life balance* sebesar 6.312.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel tekanan waktu (X1) yaitu sebanyak 0.091. Nilai ini membuktikan peranan yang baik dari variabel tekanan waktu pada *work life balance*. Hasil tersebut mengartikan bila kenaikan 1 satuan pada variabel tekanan waktu, menyebabkan kenaikan variabel *work life balance* sebanyak 0.091 disertai catatan variabel lainnya tidak berubah.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel beban kerja (X2) yaitu sebesar  $- 0.101$ . Nilai ini membuktikan peranan negatif dari variabel beban kerja pada *work life balance*. Hasil tersebut berarti kenaikan 1 satuan variabel likuiditas, menyebabkan variabel *work life balance* turun sebanyak 0.101, disertai catatan variabel lainnya tetap.

4. Nilai koefisien regresi pada variabel stress kerja (X3) mempunyai nilai positif yang memberi peranan yang selaras dari variabel bebas pada variabel bergantung sebesar 0.277. Hasil tersebut mengartikan apabila stress kerja mengalami pertumbuhan 1 satuan, maka *work life balance* tumbuh sebanyak 0.277 disertai catatan variabel bebas lainnya dianggap tetap.

Dalam hal uji t dari tabel tersebut memberikan penjelasan bahwa dengan mendasarkan pada tingkat signifikansi (Sig.)  $< 0.05$ , maka pada variabel tekanan waktu memiliki ukuran sig. 0.676 atau  $> 0.05$ . Hasil tersebut menyimpulkan tekanan waktu tidak berperan pada *work life balance*, sehingga H1 ditolak. Hasil ini sama dengan hasil penelitian dari (Safitri, 2022) yang menyebutkan tekanan waktu tidak berperan pada *work life balance*.

Pada variabel beban kerja yang ukuran signifikansi didapatkan hasil  $0.613 > 0.05$ . Kesimpulan tersebut berarti beban kerja tidak berperan pada *work life balance*, sehingga H2 ditolak. Hasil ini sama dengan hasil penelitian dari (Safitri, 2022) yang menyebutkan beban kerja tidak berperan pada *work life balance*.

Pada variabel stres kerja berdasarkan tingkat signifikansi, didapatkan hasil  $0.044 < 0.05$ . Hal ini berarti stres kerja berperan pada *work life balance*, sehingga H3 diterima. Hasil ini sama dengan hasil penelitian dari (Pradana, 2022) yang menyebutkan stress kerja berperan pada *work life balance*.

## **Pembahasan**

### **Peranan Semua Variabel Bebas Pada *Work Life Balance***

Kapabilitas seseorang untuk menyeimbangkan kepentingan pribadi dengan tugas yang dimiliki atau *work life balance* pada umumnya dipengaruhi oleh tekanan waktu, beban kerja, dan stres kerja. Riset tersebut dilaksanakan pada sekelompok wanita karir di daerah Kendalsari, Rungkut, Surabaya. Berdasarkan hasil uji F ditemukan hasil ukuran signifikansi sebanyak  $0.051 > 0.05$  dan mengartikan semua variabel bebas tersebut tidak berperan secara simultan pada *work life balance*. Begitu juga hasil R square ( $R^2$ ) menunjukkan hasil 0.213 yang berarti besaran pengaruh semua variabel bebas, baik tekanan waktu, beban kerja, dan stress kerja pada *work life balance* sebesar 21.3 %, sedangkan selebihnya disebabkan oleh hal lainnya.

### **Peranan Tekanan Waktu Pada *Work Life Balance***

Tekanan waktu sebagai suatu hal yang menyebabkan tekanan tersendiri bagi setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, supaya pekerjaan tersebut bisa selesai dalam waktu yang telah ditentukan (Ibrahim et al., 2023). Hal ini bisa berpengaruh terhadap kondisi mental pekerja khususnya wanita karir dalam kehidupan sehari-harinya, terlebih jika wanita karir tersebut sudah menikah dan mempunyai anak akan menjadi beban yang berat bagi mereka, karena mereka harus berusaha mengikuti *work life balance* yang berarti harus seimbang antara kepentingan pribadi atau keluarga dengan pekerjaan yang dilakukannya. Namun, hal ini mungkin tidak terjadi kepada wanita karir yang memiliki asisten atau memiliki pekerjaan yang tidak terlalu berat.

Berdasarkan indikator penelitian pada variabel tekanan waktu yang meliputi *time budget pressure* dan *time deadline pressure* pada sekelompok wanita karir di daerah Kendalsari, Rungkut, Surabaya dengan uji t pada hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa ukuran sig.

0.676 atau  $> 0.05$ . Hasil tersebut membuktikan tekanan waktu tidak menyumbang peranan pada *work life balance*, sehingga H1 ditolak. Hasil ini sejalan pada hasil penelitian dari (Safitri, 2022) yang menyebutkan tekanan waktu tidak berperan pada *work life balance*.

### **Peranan Beban Kerja Pada *Work Life Balance***

Beban kerja sebagai serangkaian pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan atau sebuah bagian pekerjaan maupun pemilik pekerjaan pada durasi yang tersedia serta dengan target tertentu. Pada umumnya, beban kerja akan berpengaruh besar bagi mental karyawan, khususnya wanita karir, karena mereka harus menyeimbangkan kepentingan pribadi atau keluarga dengan beban kerja yang banyak di tempat kerjanya. Namun, hal ini mungkin tidak terjadi kepada wanita karir yang memiliki asisten atau memiliki pekerjaan yang tidak terlalu berat. Berdasarkan indikator penelitian untuk variabel beban kerja yang mencakup beban kerja fisik, beban mental, dan beban waktu, maka diperoleh hasil uji t yang ukuran signifikansinya sebanyak  $0.613 > 0.05$ . Hasil tersebut mengindikasikan beban kerja kurang memberikan peranan pada *work life balance*, sehingga H2 ditolak. Hasil ini sejalan pada hasil riset dari (Safitri, 2022) yang menyebutkan beban kerja tidak memberi peranan pada *work life balance*.

### **Peranan Stress Kerja Pada *Work Life Balance***

(Makkira et al., 2022) memberi penjelasan stres kerja sebagai tekanan individu yang berakibat pada emosi, cara pikir, serta keadaan fisiknya saat menghadapi tugas. Hal ini umumnya akan berpengaruh bagi wanita karir yang harus menyeimbangkan kepentingan pribadi dan keluarga dengan pekerjaannya. Berdasarkan indikator penelitian pada variabel stress kerja yang terdiri dari beban kerja yang terlampaui banyak, tekanan atau desakan waktu, kualitas pengawasan yang buruk, umpan balik pekerjaan yang tidak sesuai, dan frustrasi, maka didapatkan hasil ukuran signifikansinya sebanyak  $0.044 < 0.05$ . Hasil tersebut berarti stres kerja berperan pada *work life balance*, sehingga H3 diterima. Hasil ini sejalan pada hasil riset dari (Pradana, 2022) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki peranan pada *work life balance*.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini memberikan hasil implikasi yang berbeda pada subjek penelitian yang berbeda yaitu pada wanita karir di daerah Kendalsari, Rungkut, Surabaya. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil tingkat signifikansi sedikit melebihi 0.05 yang berarti semua variabel bebas tersebut baik tekanan waktu, beban kerja, dan stress kerja tidak berpengaruh secara simultan pada *work life balance*. Hasil tersebut ditambahkan lagi dengan besaran pengaruh semua variabel bebas, baik tekanan waktu, beban kerja, dan stres kerja terhadap *work life balance* yang hanya sebesar 21.3 %, sedangkan selebihnya disebabkan oleh faktor lainnya. Sedangkan, menurut hasil uji t diperoleh hasil bahwa tekanan waktu tidak memberikan pengaruh pada *work life balance*, beban kerja tidak memberikan pengaruh pada *work life balance*, tetapi stres kerja berperan secara parsial pada *work life balance*.

## **REFERENSI**

Al-Asqolaani, A. M. (2022). *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan sabar terhadap work-life*



- balance*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hapsari, W. D., & Indriyaningrum, K. (2024). Dampak Beban Kerja, Stres Kerja dan Time Management terhadap Work Life Balance Mahasiswa yang Bekerja pada kelas DLC Universitas Stikubank Semarang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(3), 804–811.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Ibrahim, I. H., Haliah, H., & Habbe, A. H. (2023). Pengaruh Tekanan Waktu, Konflik Peran dan Integritas terhadap Kualitas Audit dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 7(1), 102–122.
- Jatimustiko, I., Qurochman, A. N., & Wahyudi, H. (2023). PERAN PERILAKU KERJA KARYAWAN TERHADAP AKTIVITAS MANAJEMEN PERSEDIAAN BARANG. *Competence: Journal of Management Studies*, 17(1), 83–91.
- Lolita, C., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada guru smk x surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3).
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
- Murdaningrum, R. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Wanita Karir Single Parent. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4.
- Muslikan, A., & Ali, H. (2022). Effect work life balance, workload and role conflict on work stress for members of kerinci police criminal investigation. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(3), 325–333.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 15(1).
- Pikiring, J., Sabijono, H., & Wokas, H. R. N. (2017). Pengaruh tekanan waktu, independensi dan etika auditor terhadap kualitas audit di kantor inspektorat Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2).
- Pradana, P. (2022). PENGARUH BEBAN DAN STRES KERJA SERTA WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PGN TBK). *Journal Of Syntax Literate*, 7(3).
- Prasetyo, S. A., Hermawan, H., & Guspul, A. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 343–351.
- Pratiwi, R. A., & Qurochman, A. N. (2022). THE EFFECT OF AUDITOR'S WORK EXPERIENCE, AUDITOR'S EXPERTISE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON AUDITOR PERFORMANCE AT PUBLIC ACCOUNTING OFFICE IN SURABAYA. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1262–1268.
- Putri, A. L., Yulistio, D., & Utomo, P. (2021). Kemampuan Menulis Teks Laporan Hasil Observasi Pada Siswa Kelas X Smk Negeri 3 Seluma. *Jurnal Ilmiah KORPUS*, 5(1), 45–51.
- Qurochman, A. N., & Wijiningrum, I. (2023). Persepsi Siswa Pada Peranan Iklim Organisasi, Pembelajaran Pengelolaan Keuangan Pribadi Terhadap Hasil Pembelajarannya. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(1).
- Safitri, I. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA, TEKANAN WAKTU DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP WORK LIFE BALANCE PADA WANITA KARIR (Survey Di*

- Daerah Duren Sawit, Jakarta Timur*). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Sianah, S., Qurochman, A. N., & Artiniwati, A. (2023). PERANAN MANAJEMEN KEUANGAN PERSONAL DAN KEDISIPLINAN TERHADAP MOTIVASI BELAJAR MAHASISWA. *Jurnal EK&BI*, 6(2), 131–137.
- Sugiarthama, N., Diatmika, I., & Sunjana, E. (2019). Pengaruh Tekanan Waktu, Konsep Otonomi dan Tingkat Independensi Terhadap Prestasi Kerja Auditor (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 10(3), 240–250.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1–9.
- 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.
- Tupamahu, N., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3).
- Widiastuti, H., Koagouw, F. V. I. A., & Kalangi, J. S. (2018). Teknik wawancara dalam menggali informasi pada program talk show Mata Najwa episode tiga Trans 7. *Acta Diurna Komunikasi*, 7(2).
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.