

SKRIPSI
HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL DAN STRES KERJA
DENGAN *WORKLIFE BALANCE* PEKERJA DI
PT. PERTAMINA PATRA NIAGA
REGIONAL SULAWESI

BLESSING GLORIA SUMANTI

K011191014



Skripsi ini diajukan sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN

2023

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Blessing Gloria Sumanti
NIM : K011191014
Fakultas/ Prodi : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat
HP : 081615542985
E-mail : gloriablessings@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel **“Hubungan Beban Kerja Mental dan Stres Kerja dengan *Worklife Balance* Pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi”** benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 10 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



Blessing Gloria Sumanti

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL DAN STRES KERJA DENGAN
WORKLIFE BALANCE PEKERJA DI PT. PERTAMINA PATRA NIAGA
REGIONAL SULAWESI**

Disusun dan diajukan oleh

BLESSING GLORIA SUMANTI

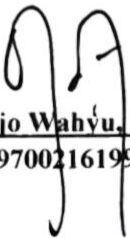
K011191014

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 10 Agustus 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

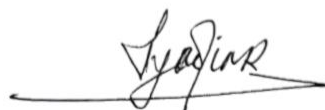
Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

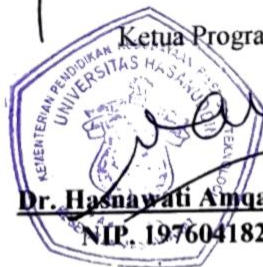


Prof. Dr. Atjo Wahyu, S.KM., M.Kes
NIP. 197002161994121001



Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS
NIP. 195912211987022001

Ketua Program Studi,



Dr. Hasnawati Amqam, S.KM., M.Sc
NIP. 197604182005012001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Kamis Tanggal 10 Agustus 2023.

Ketua : **Prof. Dr. Atjo Wahyu, S.KM., M.Kes**

(.....)



Sekretaris : **Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS**

(.....)



Anggota :

1. **Mahfuddin Yusbud, S.KM., M.KM**

(.....)



2. **Muhammad Rachmat, S.KM., M.Kes**

(.....)



RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keeselamatan dan Kesahatan
Makassar, Juni 2023

Blessing Gloria Sumanti

“Hubungan Beban Kerja Mental dan Stres Kerja dengan *Worklife Balance* Pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi”

(vii + 82 Halaman + 13 Tabel + 3 Gambar + 6 Lampiran)

Beban kerja mental dan stres kerja dapat mempengaruhi *worklife balance*. Pekerja dengan tuntutan beban mental yang tinggi dan kesulitan dalam mengelola stress kerja yang dirasakan dapat mengganggu keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. *Worklife balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi individu dan pekerjaan agar mengurangi ketegangan dalam melakukan aktivitasnya baik di kantor maupun kehidupan diluar kantor. Pengelolaan serta dukungan perusahaan terhadap *worklife balance* pekerja juga perlu diperhatikan agar para pekerja dapat merasakan kenyamanan saat bekerja maupun setelah bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja mental dan stres kerja dengan *worklife balance* pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian observasional dengan pendekatan *cross sectional study* dengan sampel sebanyak 160 orang pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi. Pengambilan sampel didapatkan melalui *random sampling* menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah univariat dan bivariat dengan pengolahan data menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 67 responden (41,9%) merasakan tidak seimbangnya *worklife balance*, sebanyak 127 responden (79,4%) merasakan stres kerja dengan keluhan sedang, dan sebanyak 111 responden (69,4%) merasakan tekanan beban kerja mental sedang. Adapun hasil uji *chi-square test* menunjukkan ada hubungan beban kerja mental ($p = 0,00$) dan stres kerja ($p = 0,03$) dengan *worklife balance* dimana nilai $p < p (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja mental dan stres kerja dengan *worklife balance* pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

Jumlah Pustaka : 37

Kata kunci : Beban kerja mental, stres kerja, *worklife balance*

SUMMARY

*Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Occupational Health and Safety
Makassar, June 2023*

Blessing Gloria Sumanti

“The Relation of Worklife Balance with Mental Workload and Work Stress on Workers in PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi”

(vii + 82 Pages + 13 Tables + 3 Figures + 6 Attachments)

Mental workload and work stress can affect work-life balance. Workers with high mental demands and difficulties in managing perceived work stress can disrupt the balance of work and personal life. Worklife balance is a balance between an individual's personal life and work to reduce tension in carrying out activities both in the office and outside the office. The company's management and support for workers' work-life balance also needs to be considered so that workers can feel comfortable at work and after work.

This study aims to determine the relationship between mental workload and work stress with the work-life balance of workers at PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi. The type of research used in this research is observational research with a cross sectional study approach with a sample of 160 workers at PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi. Sampling was obtained through random sampling using a questionnaire. The analysis used in this study is univariate and bivariate with data processing using Statistical Program for Social Science (SPSS) version 22.

The results showed that as many as 67 respondents (41.9%) felt an unbalanced work-life balance, as many as 127 respondents (79.4%) felt work stress with moderate complaints, and as many as 111 respondents (69.4%) felt pressure from mental workload. currently. The results of the chi-square test showed that there was a relationship between mental workload ($p = 0.00$) and work stress ($p = 0.03$) with work-life balance where the value of $p < p (0.05)$ so it can be concluded that this study shows that there is a relationship between mental workload and work stress with the work-life balance of workers at PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi

Number of References : 37

Keywords : Mental Workload, work stress, worklife balance

KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera,

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Beban Kerja Mental dan Stres Kerja dengan *Worklife Balance* pada Pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi” sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Sru di Kesehatan Masyarakat Strata satu (S1) Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari peran orang – orang terkasih dalam hidup penulis, maka izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi – tingginya kepada orang tua tercinta, Papa Gins Rogels Sumanti dan Mama Riani Altje Erna Wowor yang telah membesarkan, mendidik, mendukung, serta kasih sayang dan doa yang tidak pernah putus dalam kehidupan penulis. Kepada adik tercinta Givenshine Marvella Sumanti dan Chriswell Eklesio Sumanti yang selalu memberikan tawa dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Melalui kesempatan ini pula, penulis ingin menyampaikan terima kasih serta penghargaan setinggi – tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Atjo Wahyu, S.KM., M.Kes selaku dosen pembimbing I dan Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS selaku pembimbing II, yang telah menyempatkan waktu di tengah kesibukannya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

2. Bapak Mahfuddin Yusbud, S.KM., M.KM dan Bapak Muhammad Rachmat, S.KM., M.Kes selaku dosen penguji yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan saran dan kritik untuk menyempurnakan skripsi ini.
3. Dr.dr. Masyita Muis selaku ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin dan seluruh Staf Departemen K3 yang telah memberikan semangat dan bantuan selama menempuh Pendidikan di Departemen K3 FKM Unhas.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah membagikan ilmu, pengalaman, dan motivasi selama berada di bangku kuliah.
5. Bapak General Manager PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian pada beberapa unit kantor di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
6. Seluruh pekerja PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi yang bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
7. Teman – teman AIESEC yang selalu memberikan *support*, semangat, dan pengalaman yang luar biasa hingga penulisan skripsi ini.
8. Teman – teman Vijendra (Fiah, Hamdy, Erika, dan Muthia) yang telah menjadi teman berbagi cerita dan betumbuh selama di AIESEC.
9. Teman – teman Renjana (Aya, Fail, Fadel, dan Rana) yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama penulisan skripsi ini.
10. Teman – teman HATEEM (Cecil, Febi, Nurul, Iik, Pitto, Rara, Liza, Yaya, Ila) yang selalu membantu satu sama lain dan kebersamai dari awal kuliah hingga akhir kuliah.

11. Teman PBL khususnya Andini yang selalu menemani saya dan mendengarkan keluh kesah saya hingga saat ini.
12. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan yang tidak sempat disebutkan satu – persatu.
13. Kepada diri sendiri yang telah berjuang dan bekerja keras dalam penulisan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tentunya masih terdapat kekurangan serta kekeliruan, maka kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan dalam penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga Tuhan melimpahkan berkat-Nya kepada kita. Atas perhatiannya diucapkan banyak terima kasih.

Makassar, Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

RINGKASAN	ii
SUMMARY	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Umum Tentang Worklife Balance	10
B. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja	15
C. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja Mental	22
D. Kerangka Teori	28
BAB III KERANGKA KONSEP	29
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti	29
B. Kerangka Konsep Penelitian	31
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	32
D. Hipotesis Penelitian	35
BAB IV METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	36
D. Pengumpulan Data	38
E. Instrumen Penelitian	38
F. Pengolahan dan Analisis Data	39
G. Penyajian Data	41
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Lokasi	42
B. Hasil Penelitian	48
C. Pembahasan	58

D. Keterbatasan Penelitian	72
BAB VI PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 5. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 5. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 5. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja	50
Tabel 5. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Work Life Balance.....	51
Tabel 5. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja.....	52
Tabel 5. 7 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Mental	52
Tabel 5. 8 Hasil Analisis Hubungan Beban Kerja Mental dengan Work Life Balance.....	56
Tabel 5. 9 Hasil Analisis Hubungan Stres Kerja dengan Work Life Balance.....	57
Tabel 6. 1 Hasil Analisis Hubungan Jenis Kelamin dengan Worklife Balance ...	53
Tabel 6. 2 Hasil Analisis Hubungan Umur dengan Worklife Balance.....	54
Tabel 6. 3 Hasil Analisis Hubungan Masa Kerja dengan Worklife Balance	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori	28
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep.....	31
Gambar 5. 1 Struktur Organisasi PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi...	46

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia membutuhkan pekerjaan dalam menjalani kehidupannya. Teknologi yang berkembang semakin pesat beriringan juga dengan semakin banyaknya penggunaan mesin dalam suatu perusahaan. Meskipun banyak mesin yang digunakan dalam bekerja, manusia tetaplah menjadi komponen penting dalam pekerjaan. Oleh sebab itu, pentingnya pengetahuan dalam keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah dibutuhkan dan diperhatikan oleh setiap perusahaan. Gangguan – gangguan kesehatan yang ditimbulkan dari lingkungan fisik maupun non fisik dapat berdampak bagi kesehatan dan mental. Hal ini dinyatakan dalam Undang-Undang No, 13 tahun 2003 pasal 86 tentang ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Adanya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) faktor – faktor lingkungan kerja dapat terpelihara sehingga dapat berada dalam batas – batas aman dan sehat sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja serta dapat meningkatkan derajat kesehatan para pekerja (Pajow et al., 2016).

Dalam dunia pekerjaan sumber daya manusia atau pekerja dituntut untuk dapat berkontribusi dalam pekerjaannya dan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja sehingga dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur melalui kinerja

pekerjanya yang dilihat dari berapa banyak KPI (*key performance indicator*) yang telah dicapai oleh pekerjanya untuk mencapai hal tersebut tentunya dipengaruhi oleh beberapa factor, yaitu beban kerja para pekerja, lingkungan kerja, serta tingkat stres para pekerja yang ada di perusahaan (Polakitang et al., 2019).

Menurut Ardana et al (2012), sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Itulah sebabnya perusahaan harus memperhatikan setiap pekerjanya dan memfasilitasi pekerjanya dengan baik sehingga terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan. Dalam menjalani kehidupan, setiap orang tentunya membutuhkan keseimbangan hidup, yaitu dapat mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja (*Worklife- Balance*). Keseimbangan yang tidak terpenuhi dapat menyebabkan kurangnya produktifitas dalam mengerjakan tugas dan mudah jenuh (Riani & Putra, 2017).

Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor baik itu yang berasal dari dalam pekerja maupun yang berasal dari luar pekerja. Stres sendiri merupakan keadaan yang bersifat internal yang disebabkan oleh tuntutan sekitarnya baik itu tuntutan fisik (beban), lingkungan, dan situasi sosial. Meskipun kita berhubungan langsung dengan sumber atau faktor penyebab stres, hal ini tidak menimbulkan dampak langsung bagi diri kita sendiri baik itu gangguan psikologis maupun fisiologis. Hal ini disebabkan oleh, cara setiap individu menghadapi, merespon, dan mengelola sumber stres tersebut. Pengolaan stres

yang baik pada pekerja tentunya harus didukung dengan perhatian dan juga fasilitas yang ada. (Manabung et al., 2018)

Pemberian kerja yang sesuai terhadap pekerja tentunya akan berpengaruh juga dengan tingkat stres yang dialami pekerjanya. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan masalah kesehatan baik secara fisik maupun mental, sama halnya dengan beban kerja yang kurang dapat menurunkan produktivitas kerja dan berpengaruh terhadap mentalnya. Beban kerja yang sesuai akan mengurangi stres yang dirasakan para pekerjanya yang berkaitan pula dengan *worklife balance*. Seimbangnya kehidupan pribadi dengan pekerjaan tentunya akan berpengaruh terhadap aktivitas sehari-hari mereka dan akan menjauhkan mereka dari *overwork*, penyakit akibat kerja, dan lainnya sehingga dapat berpengaruh juga pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Piscesta et al., (2022) menunjukkan bahwa *worklife balance* didukung secara statistik berpengaruh negatif terhadap stres kerja akuntan pendidik di Kota Palembang, yang jika diartikan semakin tinggi stres kerja maka *worklife balance* akan menurun sebaliknya jika semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi *worklife balance*. Seseorang gagal dalam menyeimbangkannya akan memunculkan permasalahan baik dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan pribadinya. Permasalahan yang dirasakan dapat menjadi tekanan dan ancaman bagi dirinya sendiri sehingga menimbulkan stres. Seseorang yang menunjukkan gejala stres kerja perlu memperbaiki kehidupannya dalam bekerja

sehingga tidak mengganggu aktivitasnya, yaitu dengan menerapkan *worklife balance*.

Menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia (2003) beban kerja merupakan semua pekerjaan yang ditanggung pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pekerja memiliki beban kerja yang berbeda-beda sesuai dengan apa pekerjaan yang dia lakukan dan rentang waktu ia bekerja. Beban kerja yang dirasakan pekerja tentunya sangat berkaitan dengan kinerjanya dalam melakukan pekerjaannya. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pekerja menjadi tidak nyaman dan tidak betah dalam pekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak buruk bagi para pekerjanya, dampak yang ditimbulkan dapat berupa kelelahan baik secara fisik maupun mental dimana akan timbul reaksi – reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Tidak hanya beban kerja yang berlebih, beban kerja yang kurang dapat menimbulkan rasa bosan bagi para pekerja. Rasa bosan yang timbul pada pekerja disebabkan oleh kurangnya aktivitas saat bekerja sehingga dapat menyebabkan kurangnya perhatian saat bekerja yang secara tidak langsung membahayakan para pekerja serta perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja bagi para pekerja yang ada di kantor yang dimana melihat dari 3 aspek, yaitu fisik, mental, dan penggunaan waktu atau lama kerja. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria fisik manusia dan aspek mental dilihat dari hasil perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan psikologi pekerjanya (Nabawi, 2019).

Pentingnya penerapan *worklife balance* dalam menjalani kehidupan tentunya akan menurunkan rasa stres akibat kerja dan juga beban mental dari setiap pekerja yang ada. Menurut Cieri, et. al (2002), *worklife balance* didefinisikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab di rumah. Jika seorang individu tidak dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka akan menimbulkan sebuah gangguan psikologis, dan fisiologis yaitu stres dan mudah terserang penyakit. *Worklife balance* merupakan isu penting bagi suatu manajemen perusahaan. Perhatian yang cukup dapat secara tidak langsung mendorong pekerja untuk bekerja keras sehingga pekerja dapat bekerja dengan nyaman dan tercapainya *worklife balance* dalam kehidupan setiap pekerja yang ada karena dapat mengurangi tingkat stres pekerja di tempat kerjanya yang tentunya tidak mengganggu kehidupan pribadinya (Nurhabiba, 2020).

Worklife Balance memiliki peran terhadap produktivitas para pekerja yang dimana dapat dilihat melalui beban kerja mental dan stres kerja. Penerapan *worklife balance* dapat meningkatkan produktivitas para pekerja dikarenakan rendahnya beban mental dan stres kerja yang dirasakan oleh para pekerja, sebaliknya jika tidak diterapkannya *worklife balance* maka para pekerja akan mengalami stres kerja dan berpengaruh pula pada produktivitas kerja. Oleh sebab itu, setiap perusahaan dapat membuat sebuah strategi atau kebijakan SDM yang bertujuan untuk mengurangi stres kerja yaitu dengan meningkatkan peran *support system* dalam lingkungan kerja, mengurangi beban kerja atau tuntutan kerja, serta memberikan pengembangan diri kepada pekerja agar dapat

memanajemen stres dengan baik sehingga kehidupannya dapat seimbang. Selain itu, organisasi juga dapat membuat kebijakan yang ramah keluarga (*family friendly*) atau jam yang fleksibel agar pekerja tidak terbebani dan mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya (Nurendra & Saraswati, 2017).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al (2021) menunjukkan, setiap variable *worklife balance* dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja yang dimana setiap variable yang ada memiliki pengaruh secara signifikan. Hal ini disebabkan oleh karena pekerja yang memiliki beban kerja serta stres kerja tidak memiliki keseimbangan hidup baik dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadinya, sebaliknya pekerja yang memiliki keseimbangan hidup kerja yang baik dapat mengurangi stres akibat kerja dari beban kerja. *Worklife Balance* merupakan hal yang penting dalam kehidupan dan perlu diperhatikan bagi seluruh pekerja dan organisasi, karena dalam menghadapi tuntutan yang harus dipenuhi membutuhkan usaha yang banyak dan dapat menyebabkan kelelahan, keadaan inilah yang dapat menyebabkan banyak pekerja mengalami stres kerja dan membuat produktivitas menurun.

PT. Pertamina Patra Niaga merupakan anak perusahaan Pertamina yang bergerak di bidang perdagangan olahan minyak bumi. Perusahaan ini memiliki lima kantor regional dan mengelola puluhan depot minyak milik Pertamina yang tersebar di seluruh Indonesia. Menjadi pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga tentunya membutuhkan kesiapan, kesiapsiagaan, daya kerja, serta waktu untuk menyelesaikan tugasnya sehingga mengharuskan para pekerja untuk

mengeluarkan tenaga yang lebih banyak yang dimana dituntut untuk cepat, tanggap, serta professional dalam membagi waktunya pada saat melakukan pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Tuntutan kerja yang tinggi terkadang membuat para pekerja terlalu fokus terhadap pekerjaannya sehingga tidak memiliki waktu untuk beristirahat. Tuntutan kerja yang tinggi serta beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres bagi para pekerja sehingga berpengaruh terhadap *worklife balance*-nya.

PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi merupakan anak Perusahaan dari Pertamina yang dimana didominasi oleh pekerjaan yang tidak menggunakan fisik sehingga beban kerja mental merupakan hal yang dominan dalam Perusahaan ini. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja yang tentunya akan berdampak pada *worklife balance*. Berdasarkan observasi yang dilakukan didapati banyak pekerja yang merasa kehidupan pribadi dan pekerjaannya tidak seimbang. Hal ini dikarenakan tuntutan kerja yang tinggi sehingga merasa tidak memiliki waktu luang untuk menikmati kehidupannya. Terkadang mereka merasakan hilangnya gairah untuk melakukan pekerjaannya dikarenakan terlalu besar tekanan yang dirasakan yang membuat pekerjaan yang dikerjakan perlu diselesaikan kembali ketika sampai di rumah.

Worklife balance merupakan keseimbangan hidup yang dimana seimbangya waktu luang, keluarga, dan pekerjaan dalam hal ini karir dan ambisi seorang individu harus seimbang untuk mengurangi adanya ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu terdapat tiga aspek

penting yang perlu diperhatikan seorang pekerja agar mendapatkan *worklife balance*, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan

Berdasarkan latar belakang tersebut maka menarik penulis untuk melakukan penelitian terkait pengaruh beban kerja mental dan stres kerja dengan *worklife balance* pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu apakah terdapat hubungan antara beban kerja mental dan stres kerja dengan *worklife balance* pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja mental, dan stres kerja dengan *worklife balance* pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui hubungan beban kerja mental dengan *worklife balance* pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.
- b. Mengetahui hubungan stres kerja dengan *worklife balance* pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi ilmiah, bahan bacaan, dan sumber kajian ilmiah untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya di bidang kesehatan masyarakat, khususnya mengenai beban kerja mental, stres kerja, serta *worklife balance*

2. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengalaman, informasi, dan memperluas wawasan mengenai faktor yang mempengaruhi *worklife balance* dan bagaimana cara menanggulangnya, serta sebagai penerapan ilmu yang telah didapatkan selama proses perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat lebih waspada mengenai pemberian beban kerja dan stres kerja yang berkaitan dengan *worklife balance* pekerjanya sehingga dapat terhindarkan dari penyakit akibat kerja, serta dengan adanya penelitian ini dapat menjadi evaluasi pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Worklife Balance

1. Definisi *Worklife Balance*

Menurut Lockwood (2003), *worklife balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. *Worklife balance* dalam pandangan pekerja adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan adalah tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tidak seimbangnya kualitas hidup pekerja dapat menyebabkan dampak negative, yaitu rendahnya produktifitas kerja, agar setiap pekerja memiliki kualitas hidup yang seimbang, maka perlu adanya penerapan *worklife balance* dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pekerja dapat mengetahui bagaimana manajemen kerja yang baik sehingga tidak mengganggu kehidupan pribadinya dan menyebabkan stres kerja. Faktor ini dapat menyebabkan pengaruh besar dalam kualitas hidup pekerja karena dengan adanya *worklife balance* pekerja dapat menempatkan dirinya dengan bijak dalam pekerjaannya dan juga kehidupan pribadinya sehingga dapat focus dalam menyelesaikan tugasnya (Nurhabiba, 2020).

2. Aspek – Aspek *Worklife Balance*

Menurut Hudson (2005), secara umum *worklife balance* berkaitan dengan fleksibilitas, waktu kerja, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, serta waktu luang. Hal ini merupakan hal esensial dikarenakan jika

tidak tercapainya *worklife balance* maka akan berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya kebahagiaan yang dirasakan dalam bekerja, *work life conflict*, serta pekerja yang merasa *burnout* saat bekerja, ada tiga aspek *work-life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu mengacu pada banyak waktu yang diberikan oleh seorang individu baik dalam pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya. Keseimbangan yang dimiliki oleh pekerja dapat menjadi penentu waktu yang akan dialokasikan untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga ataupun yang lainnya.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan mengacu pada jumlah atau tingkat keterlibatan pekerja secara komitmen dan psikologis dalam pekerjaan maupun hal diluar pekerjaannya yang didukung dengan keterlibatan yang berkualitas dari setiap pekerja di setiap kegiatan.

3. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan mengacu pada tingkat kepuasan suatu individu dalam melakukan pekerjaannya maupun hal – hal diluar pekerjaannya. Kepuasan yang dirasakan dapat timbul jika seorang pekerja merasa sudah melakukan yang terbaik untuk kebutuhan pekerjaannya serta keluarganya yang didukung dengan pekerjaan yang telah terselesaikan secara kuantitas dan berkualitas.

(Nafis et al, 2020)

3. Indikator *Worklife Balance*

Menurut McDonald et al (2005), dalam mengukur *worklife balance* terdapat beberap indicator yang terdiri dari keseimbangan waktu (*time balance*) yang merujuk pada jumlah waktu yang digunakan dalam pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya, keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) yang merujuk pada tingkat keterlibatan individu dalam melakukan pekerjaannya maupun hal di luar pekerjaannya, dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) yang merujuk pada tingkat kepuasan suatu individu terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun hal di luar pekerjaannya (Tumbel et al, 2017).

Fisher et al (2009) mengatakan, dalam *worklife balance* terdapat 4 dimensi pembentuk, yaitu:

a. WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada seberapa jauh pekerjaan menghambat atau mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan membuat seseorang sulit untuk meluangkan waktu untuk kehidupannya pribadinya.

b. PLIW (*Personal Life Interference with Work*)

Dimensi ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi individu menghambat atau mengganggu kehidupan pekerjaannya yang berakibat terganggunya kinerja individu ketika melakukan tugasnya. Misalnya, individu yang membawa permasalahan pribadinya dalam kehidupan pekerjaannya.

c. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Dimensi ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi individu dalam mempengaruhi pekerjaan sehingga dapat meningkatkan performa dalam bekerja. Misalnya, seorang individu yang merasa *enjoy* dengan kehidupan pribadinya sehingga dalam melakukan pekerjaannya ia melakukan dengan dengan suasana hati yang senang.

d. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada seberapa jauh pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan kualitas hidup pribadi individu. Misalnya, dalam bekerja individu mendapatkan keterampilan baru sehingga memanfaatkannya dalam kehidupan pribadinya.

4. Faktor yang Mempengaruhi *Worklife Balance*

Faktor yang mempengaruhi *worklife balance* Schabracq et al (2003) , yaitu:

a. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian yang dimiliki individu juga berpengaruh terhadap *worklife balance*, setiap individu memiliki kepribadian masing – masing dan mempunyai caranya masing-masing untuk menjalani kehidupan pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya. Individu yang memiliki afeksi yang cukup semasa hidupnya cenderung besikap positif dibandingkan individu yang memiliki afeksi yang kurang.

b. Karakteristik Keluarga

Keluarga merupakan aspek penting dalam kehidupan individu yang memiliki peran dalam tercapainya *worklife balance*. Konflik peran dalam keluarga inilah yang menjadi penentuan dalam menyikapi konflik antara kehidupan pribadi maupun pekerjaan.

c. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik ini meliputi pola kerja, beban kerja, shift kerja dan jumlah waktu atau durasi kerja yang digunakan untuk bekerja. Karakteristik ini dapat menimbulkan konflik, baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Semakin besar beban kerja yang dibebankan, maka akan menimbulkan konflik baik secara psikis maupun mental. Sama halnya dengan jam kerja, semakin lama durasi kerja maka control terhadap pekerjaan semakin tinggi.

d. Sikap

Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *worklife balance*, dalam hal ini sikap individu dalam menghadapi kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Terdapat beberapa komponen dalam sikap yang dapat mempengaruhi, seperti pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak.

5. Manfaat *Worklife Balance*

Menurut Lazăr & Rațiu (2010) penerapan *worklife balance* dalam bekerja tentunya sangat bermanfaat bagi pekerja dan perusahaan. Manfaat penerapan program *worklife balance* bagi perusahaan, sebagai berikut:

- a. Mengurangi angka absen dan keterlambatan pekerja
- b. Produktivitas yang meningkat
- c. Pekerja yang memiliki komitmen dan loyalitas
- d. Retensi pelanggan yang meningkat
- e. Turunya angka *turn over* pada pekerja.

Sedangkan manfaat yang dirasakan oleh pekerja dengan adanya penerapan program *worklife balance* sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja meningkat
- b. Keamanan kerja yang semakin tinggi
- c. *Worklife environment* yang terkontrol
- d. Tingkat stres kerja yang menurun
- e. Sehat fisik dan mental

B. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Berdasarkan data yang didapatkan oleh WHO (*World Health Organization*) pada tahun 2014 dibanyak negara ditemukan sebesar 8% penyakit akibat kerja adalah depresi. Hal ini sejalan dengan hasil *Labour Force Survey* pada tahun 2014 ditemukan sebanyak 440.000 kasus stres akibat kerja dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja di Inggris. Stres akibat kerja dapat berakibat fatal dengan insidensi sebesar 35% dan berpengaruh dengan hilangnya hari kerja dengan insidensi 43%. Sama halnya data yang diperoleh Riskesdas pada tahun 2018, prevalensi penduduk Indonesia yang mengalami gangguan jiwa berat naik

secara signifikan dibandingkan pada tahun 2013 yaitu sebanyak 7% dari 1,7% dan gangguan mental emosional juga mengalami kenaikan yaitu sebanyak 9.8% dari 6% dari jumlah penduduk Indonesia (C. Pajow et al., 2020)

Stres kerja merupakan kondisi stres yang dapat menyebabkan gangguan fisik dan ketidakseimbangan psikologis yang mempengaruhi pemikiran dan emosional proses karyawan, stres juga dapat menyebabkan cedera pada pekerja. Faktor penyebab stres kerja dapat dilihat dari eksternal faktor dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja kondisi lingkungan, beban kerja, konflik peran, pengembangan karir, hubungan kerja, tuntutan organisasi tempat kerja dari luar organisasi. Sedangkan faktor internal terdiri dari usia, jenis kelamin, status gizi, kondisi kesehatan, kepribadian, keterampilan, nilai, dan kebutuhan (Muis et al., 2021).

Respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap tuntutan atau beban dapat kita definisikan sebagai stres. Seseorang dapat merasakan stres dikarenakan mengalami beban yang berat sehingga tidak dapat mengatasi tugasnya, dalam hal ini tubuh akan merespon beban atau tekanan tersebut yang dimana kita sebut dengan stres. Stres dapat timbul dari ketidakmampuan seseorang dalam mengatasi tugasnya. Hal ini dapat kita lihat dari beberapa penelitian yang dilakukan pada perawat yang dimana ketika bertugas mendapatkan beban kerja yang lebih dari kemampuannya sehingga tidak dapat menyelesaikan tugasnya, dalam situasi ini perawat tersebut dapat dikatakan mengalami stres kerja. Selain adanya beban kerja

yang berlebihan, stres kerja dapat disebabkan dengan beberapa faktor lainnya, seperti masa kerja dan lingkungan kerja (Haryanti et al., 2013).

Wijono (2011) mengelompokkan gejala stres kerja dalam tiga aspek, yakni sebagai berikut.

- a. Psikologis, ditandai dengan munculnya rasa cemas yang berlarut-larut, sulit tidur, sesak napas, kurangnya rasa percaya diri, hilangnya konsentrasi, dan meningkatnya rasa bosan.
- b. Fisiologis, ditandai dengan munculnya gejala-gejala seperti mudah lelah, kurangnya tenaga, pusing, dan pencernaan yang terganggu.
- c. Perilaku, ditandai dengan perubahan sikap yang secara tiba-tiba seperti mudah marah, mudah tersinggung, keras kepala, dan sebagainya.

Adanya gejala tersebut tentunya dapat berdampak pada aktivitas pekerja seharusnya di kantor, dan jika dibiarkan terus menerus maka akan berdampak pada fisik, emosional, serta kehidupan sosial pekerja (Sandra & Idfil, 2015).

2. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu faktor dari dalam diri maupun faktor dari luar. Hal ini disebabkan karena stres merupakan keadaan yang bersifat internal, yang dapat disebabkan karena adanya tuntutan fisik, lingkungan, dan sosial yang dimana potensinya dapat merusak dan menjadi tidak terkontrol. Gangguan jiwa secara psikologis maupun fisiologis tidak selalu diakibatkan oleh faktor – faktor yang menimbulkan stres. Hal ini dikarenakan oleh cara setiap pribadi dalam menanggapi maupun merespon sumber stres yang ada (Manabung et al., 2018).

Northcraft (1990) mengatakan bahwa terdapat beberapa sumber stres yang terdapat di tempat kerja yang berkaitan dengan individu pekerja ketika melakukan pekerjaannya. Sumber stres dapat bersumber dari organisasi maupun kehidupan pribadi pekerja. Sres yang bersumber dari organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan fisik, dan tuntutan interpersonal. Tuntutan tugas yang dimaksud dalam hal ini adalah pekerjaan yang diberikan kepada pekerja. Setiap pekerjaan mempunyai tingkat stres yang berbeda dalam proses pengerjaannya, ada pekerjaan yang memiliki tingkat stres tinggi adapula pekerjaan yang memiliki tingkat stres rendah. Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres berkaitan dengan perilaku individu di tempat kerjanya, yaitu kondisi organisasi, tuntutan sosial, keluarga, dan kepribadian. Sumber stres yang disebabkan dari kondisi organisasi meliputi:

- a. Pekerjaan yang diberikan, beban yang terlalu sedikit atau beban yang terlalu berat serta kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung seperti kurangnya pencahayaan, ruangan yang lembap, tekanan waktu, dan lainnya
- b. Peran pekerja dalam organisasi, yaitu dalam bekerja mereka merasakan *conflict role, role of ambiguity*, tanggungjawab yang ditanggung terlalu besar, patirispasi mereka dalam organisasi dan dalam pengambilan keputusan.
- c. Perkembangan karir meliputi *overpromotion, underpromotion*, rasa aman yang kurang dalam bekerja, dan lainnya.

- d. Hubungan dalam organisasi meliputi hubungan yang kurang baik antara pekerja dengan pimpinan, pekerja dengan pekerja, atau pimpinan dengan pimpinan
- e. Keberadaan organisasi meliputi hambatan pada perilaku, politik yang terjadi dalam organisasi, dan kurangnya konsultasi.
- f. Hubungan luar organisasi meliputi kesesuaian antara tuntutan organisasi dengan tuntutan keluarga, minat pribadi dengan kebijakan organisasi.

(Bachroni & Asnawi, 1999).

3. Sumber Stres

Menurut Saleh et al. (2020), stres merupakan respons dari sesuatu yang dianggap emosional dan belum terselesaikan. Hal inilah yang dapat ditimbulkan dari beberapa sumber, yaitu:

- a. *Survival Stress*, stres yang lebih dikenal dengan *fight or flight*, dimana dalam hal ini jika seseorang merasa takut jika sesuatu melukainya, maka tubuh akan merespon dengan tekanan energi untuk bertahan (*fight*) atau melarikan diri (*flight*) yang dimana hal ini terjadi secara natural sebagai respon dari tubuh.
- b. Stres Internal, stres yang harus dipahami dan dikelola dengan baik, dimana sumber stres ini dapat sering terjadi jika seseorang merasa khawatir dengan hal – hal yang tidak dapat ia kendalikan atau menempatkan diri dalam situasi yang tidak diketahui.

- c. Stres Lingkungan, dalam hal ini stres yang timbul bersumber dari respons kita terhadap hal – hal yang timbul disekitar kita, seperti keramaian, tekanan keluarga maupun pekerjaan, dan lainnya
- d. Kelelahan dan Terlalu Banyak Pekerjaan, dalam hal ini stres yang telah menumpuk dalam waktu yang terlalu lama akan menimbulkan dampak negatif bagi tubuh. Selain itu, stres ini juga disebabkan oleh ketidaktahuan seseorang dalam mengatur waktu yang baik atau meluangkan waktunya untuk beristirahat sejenak dari kesibukannya.

4. Jenis Stres

Menurut Berney & Selye stres dibagi menjadi 4:

- a. *Eustress (good stress)*

Stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya, tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat. Stres yang dapat menimbulkan stimulus dan kegairahan yang berdampak positif bagi individu.

Contoh: Seorang individu yang diberikan tanggung jawab dan merasa tertantang untuk menjalankan tanggung jawabnya sehingga menimbulkan stres yang menjadi stimulus dan kegairahan yang positif bagi individu.

b. *Distress*

Stres yang dapat menimbulkan efek berbahaya bagi individu.

Contoh: Seorang individu yang mendapatkan tuntutan yang berlebihan yang menguras banyak energi sehingga dapat menyebabkan gangguan Kesehatan.

c. *Hyperstress*

Stres yang menimbulkan dampak luar biasa bagi individu, yang dimana dapat bersifat positif maupun negative.

Contoh: Adanya Tindakan kejahatan yang mengancam individu di tempat kerja.

d. *Hypostress*

Stres yang ditimbulkan karena kurang stimulasi yang dirasakan ketika bekerja.

Contoh: Rasa bosan ketika bekerja atau pekerjaan yang dilakukan terus menerus.

(Yuli Asih et al, 2018).

5. Dampak Stres Kerja

Menurut Munandar (2008) stres yang telah mencapai titik puncak dari kemampuan maksimum kinerja pegawai dapat mengganggu kinerja pegawai selanjutnya dan jika stres yang dirasakan semakin besar maka akan semakin menurun pula kinerja dari pegawai tersebut. Hal ini disebabkan oleh hilangnya kemampuan pegawai dalam mengendalikan stresnya sehingga kehilangan kemampuannya untuk mengendalikan stres tersebut

atau hilangnya kemampuan untuk mengambil keputusannya dan menyebabkan perilaku dari pegawai ini menjadi tidak menentu. Jika dibiarkan berlama – lama maka hal ini dapat menjadi dampak negative bagi perusahaan dan juga individu yang bekerja pula, pegawai akan mengalami gangguan, menjadi sakit, tidak kuat bekerja, dan menjadi putus asa (Haryanti et al, 2013).

C. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja Mental

1. Definisi Beban Kerja

Menurut (Tarwaka, 2015) beban kerja dapat diartikan sebagai tuntutan pekerjaan yang memiliki suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan yang harus dihadapi. Dalam bekerja manusia akan menghadapi dua sifat pekerjaan manusia, yaitu pekerjaan yang bersifat mental dan pekerjaan yang bersifat fisik yang dimana dari kedua sifat tersebut setiap sifatnya memiliki tingkatkan beban yang berbeda. Beban kerja fisik yang terlalu tinggi akan menyebabkan penggunaan energy yang lebih tinggi sehingga akan mengakibatkan *over stress* bagi pekerja yang berdampak pada kerja mental mereka ketika melakukan pekerjaannya, sebaliknya beban kerja yang rendah dapat menimbulkan rasa bosan ketika bekerja secara fisik dan rasa jenuh atau *understress* pada saat bekerja sehingga perlu adanya upaya dalam pemberian tingkat intensitas beban kerja di antara batasan dengan menyesuaikan individu yang menerima beban kerja tersebut.

Menurut Faikhotul Hima & Umami (2011), Selama bekerja manusia secara tidak langsung mengalami dua jenis beban kerja, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik memperlihatkan seberapa banyak aktivitas fisik yang dilakukan selama bekerja, sedangkan untuk beban kerja mental merupakan kebutuhan mental yang dialami selama mengerjakan pekerjaan. Kerja fisik dan kerja mental tidak dapat dipisahkan, namun tetap memiliki perbedaan. Setiap pekerjaan tentunya akan menimbulkan beban kerja baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja fisik merupakan hal yang dapat diamati dan diprediksi, serta lebih mudah diukur secara objektif. Sebaliknya, beban kerja mental tidak seperti beban kerja fisik yang dapat diamati secara langsung. Oleh sebab itu, dalam pengukurannya beban kerja mental lebih menantang dibandingkan beban kerja fisik. Hal ini dikarenakan variabel yang terdapat di beban kerja mental merupakan variabel bebas eksternal sehingga beban kerja mental dapat didefinisikan sebagai interaksi antara tuntutan tugas dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada (Made & Wulanyani, 2013).

2. Jenis Beban Kerja

Secara garis besar, beban kerja fisik dan beban kerja mental merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan, hal ini dikarenakan beban kerja fisik dan beban kerja mental memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Beban kerja fisik merupakan pekerjaan yang sumber tenaganya adalah energi fisik otot manusia. Kerja fisik juga disebut sebagai *manual operation* dimana

performa kerja dan pengendali kerja bergantung pada manusia dengan menggunakan kekuatan otot fisiknya. Dalam beban kerja fisik pekerja membutuhkan stamina fisik yang kuat selama periode kerja. Konsumsi energi yang dibutuhkan ketika bekerja menjadi tolak ukur penentu berat atau ringannya pekerjaan yang dilakukan. Aktivitas fisik yang berlebih juga dapat mengakibatkan perubahan fungsi tubuh jika tidak diperhatikan (Anugrah & Priyambodo, 2021), yang dapat dideteksi melalui:

1. Konsumsi oksigen
2. Denyut jantung
3. Peredaran udara dalam paru-paru
4. Temperatur tubuh
5. Konsentrasi asam laktat dalam darah
6. Komposisi kimia dalam darah dan air seni
7. Tingkat penguapan
8. Faktor lainnya

Sebaliknya, beban kerja mental dikaitkan dengan kesulitan tugas yang didapatkan. Penilaian beban kerja mental dapat mencerminkan penilaian terhadap seberapa besar kesulitan dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya dan juga dapat direfleksikan dengan seberapa besar usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan tugasnya. Beban kerja mental juga berkaitan dengan kondisi *underload* dan *overload*, dimana untuk *underload* akan terjadi bila tuntutan mental pada tugas secara kuantitatif jarang terjadi dan tuntutan tugas hanya sederhana secara kualitatif, sedangkan untuk

overload akan terjadi apabila secara kualitatif tuntutan mental yang kompleks dengan tidak adanya tekanan waktu dan secara kuantitatif pemberian tugas dalam tekanan waktu tuntutan mental dengan frekuensi sering. Selain itu ada beberapa aspek dalam beban kerja mental yang mempengaruhi beban kerja mental seseorang, yaitu jumlah pekerjaan yang dibebani, tekanan waktu yang diberikan, seberapa besar usaha yang diberikan, tingkat keberhasilan pemenuhan tuntutan, serta konsekuensi psikis maupun fisiologis dari tugas yang diberikan (Made & Wulanyani, 2013).

3. Faktor Penyebab Beban Kerja

Menurut Soleman & Mt (2011) Beban kerja merupakan proses yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu tertentu. Stres akibat beban kerja disebabkan oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal: Beban kerja berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: tugas, tanggung jawab, lingkungan kerja, sistem organisasi di tempat kerja
- 2) Faktor internal: Disebabkan dari dalam tubuh sebagai akibat dari faktor eksternal yang dimana berpotensi menjadi stresor, meliputi psikis (motivasi, kepuasan, persepsi, dan lainnya) dan somatic (kelamin, umur, kondisi kesehatan, dan lainnya)

Sedangkan menurut Putra dan Hubeis (2012) indikator dari beban kerja adalah kondisi pekerjaan, standar pekerjaan yang telah ditetapkan, target

pencapaian pekerjaan yang harus diselesaikan. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan timbulnya sebuah konsep akibat keterbatasan kapasitas yang disebabkan oleh target yang harus dicapai agar pekerjaan dapat terselesaikan, jika keterbatasan tersebut menghambat pencapaian target kerja maka akan menimbulkan kesenjangan antara kemampuan dan kapasitas pada dirinya sehingga dapat menimbulkan kegagalan kinerja yang berdampak pada banyak hal (Nabawi, 2019).

4. Dampak Beban Kerja

Menurut Irawati et al (2017), beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun secara mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya beban kerja yang kurang dapat menimbulkan kebosanan diakibatkan kurangnya pergerakan. Rasa bosan yang timbul mengakibatkan kurangnya perhatian dalam bekerja sehingga berpotensi menimbulkan bahaya, Selain dampak tersebut, berikut dampak yang dapat ditimbulkan jika beban kerja berlebihan ataupun kurang:

1. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang berlebih dan tidak diimbangi dengan kemampuan dari tenaga kerja akan mengakibatkan turunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik yang dirasakan pekerja dikarenakan telah bekerja melebihi kapasitasnya, hal ini dapat menyebabkan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga tidak bekerja sesuai dengan standar

2. Keluhan Pelanggan

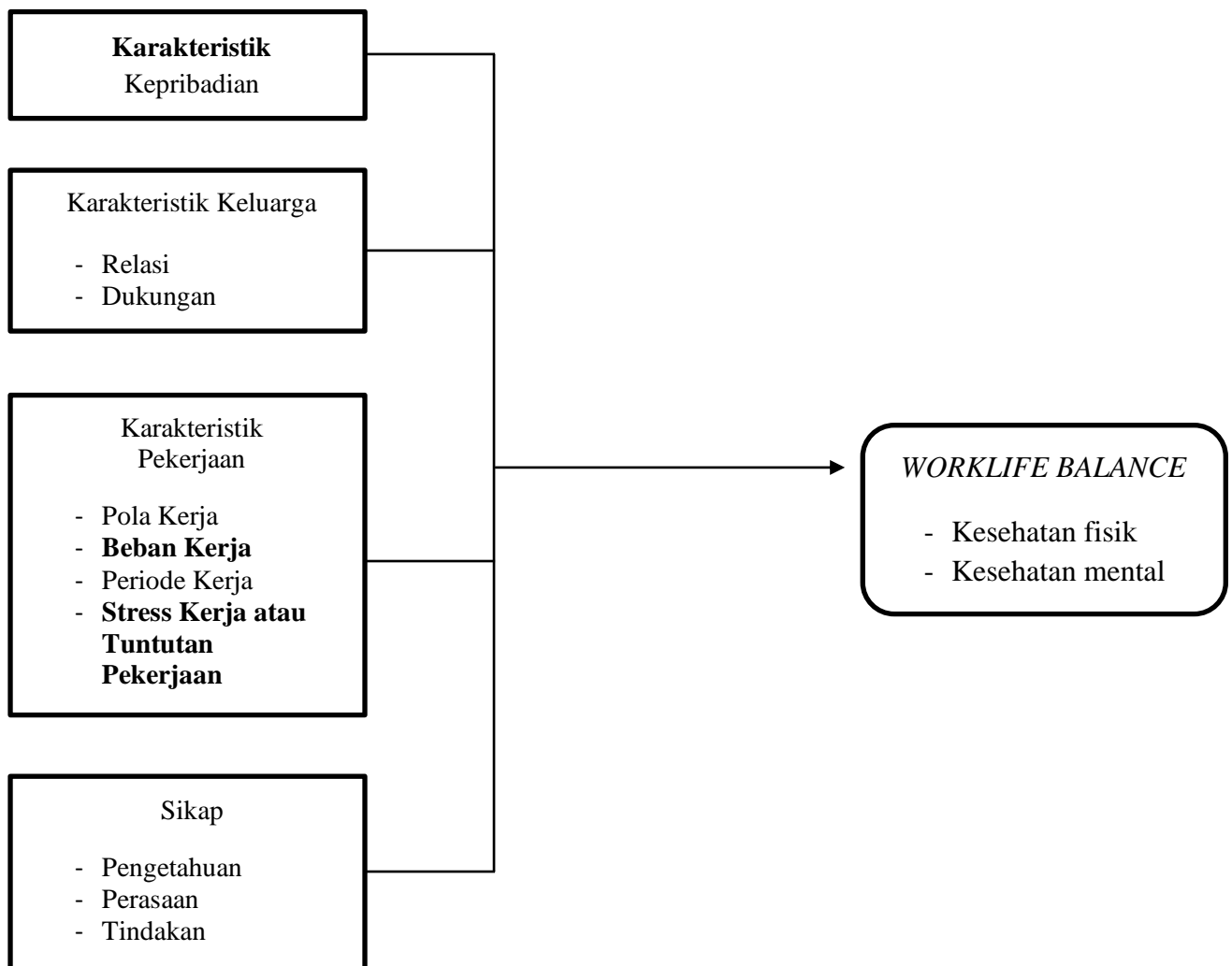
Munculnya keluhan ini disebabkan oleh kurangnya kinerja pekerja sehingga pelayanan yang diberikan tidak dilakukan dengan maksimal sehingga dapat menimbulkan keluhan pelanggan, seperti terlalu lama menunggu, hasil yang tidak memuaskan, dan lainnya.

3. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang berlebih juga dapat mengakibatkan tingginya tingkat absensi dikarenakan pekerja terlalu Lelah dalam melakukan tugasnya atau sakit karena terlalu banyak pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat berdampak pada kelancaran organisasi dan kinerja dari organisasi.

D. Kerangka Teori

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka teori tentang faktor yang mempengaruhi *worklife balance* dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Teori
(Schabracq et al., 2003)

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti

Penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan beban kerja mental dan stres kerja dengan *worklife balance* pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi. Adapun variable yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variable independen dan variable dependen, sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya suatu variable. Dalam hal ini variable independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja mental (X_1) dan stres kerja (X_2).

Menurut Arasyandi & Bakhtiar (2016) beban kerja merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan kapasitas terbatas untuk memenuhi tugasnya. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sama halnya dengan setiap perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan kebutuhan-kebutuhannya untuk mencapai tujuannya. Pemberian kerja di suatu perusahaan tentunya memiliki pembebanan yang berbeda tergantung pekerjaan apa yang dilakukan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres yang berlebihan bagi para pekerja dan akan mempengaruhi kondisi fisiknya pula, lain halnya dengan beban kerja yang terlalu ringan akan menimbulkan rasa bosan bagi para pekerja dan hilangnya daya tarik terhadap pekerjaannya. Maka dari itu diperlukan

pembebanan optimum agar dapat menjadi titik tengah dari kedua batas tersebut dengan melihat karakteristik individu sehingga tidak terjadi *overwork* pula.

Menurut Morgan & King (1986) stres merupakan kondisi yang timbul dalam diri seseorang yang disebabkan oleh lingkungan sekitarnya dan ditandai dengan adanya gangguan fisik, gangguan sosial, dan gangguan lingkungan yang potensinya dapat menyebabkan suatu kondisi yang tidak baik. Stres yang muncul disebabkan oleh ketidakmampuan pekerja dalam melakukan tugasnya dan tuntutan kerja yang tinggi. Beban kerja yang tidak sesuai secara langsung dapat menyebabkan stres kerja yang berpengaruh terhadap kehidupan sosialnya baik di kantor maupun di luar kantor. Stres yang dirasakan oleh pekerja dapat menyebabkan hilangnya semangat, fokus, rasa bertanggung jawab, dan lainnya ketika melakukan pekerjaannya. Selain itu, stres kerja juga dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental dan kesehatan fisik (Dhania, 2010).

2. Variabel Dependen

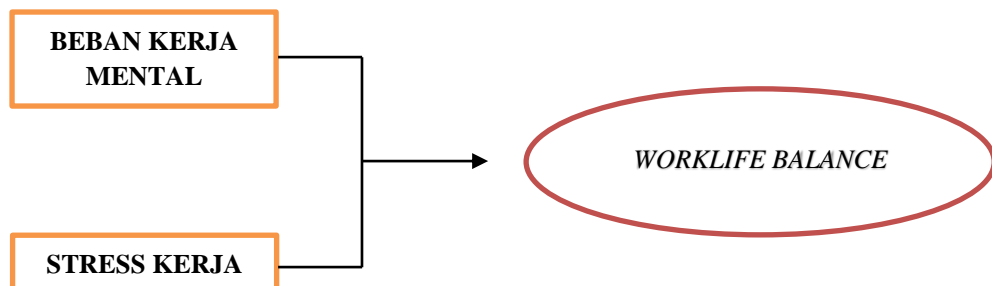
Variabel dependen merupakan variable yang dipengaruhi atau suatu variable yang nilainya ditentukan oleh adanya variable lain. Dalam hal ini variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *worklife balance* (Y)

Menurut (Kembuan et al., 2021) *worklife balance* merupakan adanya keseimbangan antara dunia pekerjaan dan kehidupan seorang individu. Keadaan ini merupakan sebuah pilihan bagi pekerja untuk mengola

tanggung jawabnya di tempat kerja dan tanggung jawabnya terhadap keluarga atau kehidupan pribadi mereka. Hal ini merupakan salah satu tantangan yang dihadapi oleh para pekerja agar mereka dapat menyeimbangkan kehidupan mereka dan dapat fokus dalam pekerjaan mereka, pengelolaan stres dan juga penguasaan diri serta penguasaan dalam mengatur tugas yang diberikan sangatlah dibutuhkan agar tidak berlebihan dan melupakan tanggung jawab yang lainnya.

B. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan uraian teori yang telah dijabarkan, maka dapat kita jabarkan pula kerangka konsep dari penelitian ini. Kerangka konsep penelitian sendiri merupakan suatu uraian hubungan atau kaitan antara suatu konsep dan konsep lainnya, suatu variable dengan variable lainnya. Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Kerangka Konsep

Keterangan:



Variabel Independen



Variabel Dependen



Arah Hubungan

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1. *Worklife Balance*

Dalam penelitian ini *worklife balance* adalah keadaan dimana adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan individu khususnya pada pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi, dalam hal ini pengukuran akan dilakukan menggunakan alat ukur yang dibuat oleh Hayman (2005), yaitu *Worklife Balance Scale* (WLBS) yang dimana terdiri dari tiga aspek dimensi yaitu WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), dan WPLE (*Work/Personal Life Enhancement*).

Pemberian skor sebagai berikut:

Sangat tidak sesuai = 1

Tidak sesuai = 2

Sesuai = 3

Sangat Sesuai = 4

Skor tertinggi = jumlah pertanyaan x bobot tertinggi

$$= 15 \times 4 = 60$$

Skor terendah = jumlah pertanyaan x bobot terendah

$$= 15 \times 1 = 15$$

Kisaran (range) = skor tertinggi – skor terendah/kategori = (60-15) = 45

Kriteria Objektif:

Tidak Seimbang: apabila skor < 45

Seimbang: apabila skor > 45

2. Stres Kerja

Dalam penelitian ini stres kerja adalah bentuk beban mental yang dirasakan ketika melakukan pekerjaannya dan status emosionalnya pada pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi, pengukuran dilakukan sebanyak 1 kali menggunakan *Job Stress Scale* Alat ukur yang dikembangkan oleh Shukla dan Srivastava (2016) dimana terdiri dari empat dimensi yaitu, *job stress scale* (9 item), *role expectation conflict* (5 item), *coworker support* (4 item), dan *worklife balance* (4 item). Pengukuran menggunakan menggunakan skala likert yang terdiri dari skala 1 adalah Sangat Tidak Setuju, skala 2 adalah Tidak Setuju, skala 3 adalah Agak Tidak Setuju, skala 4 adalah Agak Setuju, skala 5 adalah Setuju dan skala 6 adalah Sangat Setuju untuk dimensi *job stres scale*, *role expectation conflict* dan *work-life balance*. Skala untuk ketiga dimensi tersebut berdasarkan Shukla dan Srivastava (2016) adalah sebanyak 5 skala, tetapi pada penelitian ini peneliti menggunakan 4 skala untuk menghindari kecenderungan responden memilih skala tengah.

Kriteria Objektif:

Tinggi: Apabila hasil perhitungan > 54

Sedang: Apabila hasil perhitungan = 48 - 54

Rendah: Apabila hasil perhitungan < 48

(Shukla & Srivastava, 2016)

3. Beban Kerja Mental

Dalam penelitian ini beban kerja mental adalah banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi, serta tuntutan dalam melakukan tanggung jawab sesuai dengan perannya dengan tuntutan waktu yang dinilai berdasarkan lama kerja, jenis pekerjaan, usaha, performa, dan lainnya yang akan diukur menggunakan NASA TLX

Pengukuran dihitung berdasarkan rumus berikut:

1) NASA TLX

$$WWL = MD + PD + TD + PO + FR + EF [1]$$

MD = rating x bobot

PO = rating x bobot

PD = rating x bobot

FR = rating x bobot

TD = rating x bobot

EF = rating x bobot

Skor Nasa TLX = WWL/15

Kriteria Objektif:

Beban kerja ringan: Apabila hasil perhitungan <50

Beban kerja sedang: Apabila hasil perhitungan 50-80

Beban kerja berat: Apabila hasil perhitungan >80

(Arasyandi & Bakhtiar, 2016)

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Null (H_0)
 - a. Tidak ada hubungan beban kerja mental dan stres kerja dengan *worklife balance* pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
2. Hipotesis Alternatif (H_a)
 - b. Ada hubungan beban kerja mental dan stres kerja dengan *worklife balance* pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.