

## **Stres Kerja dan *Work-Life Balance* pada Karyawan di Kota Surabaya: Bagaimana Peran Komitmen Organisasi?**

**Maydina Adinda Putri**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Eben Ezer Nainggolan**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Sayidah Aulia UI Haque**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: [maydinaadindap@gmail.com](mailto:maydinaadindap@gmail.com)

### **Abstract**

*Employees and organizations need each other. Employees are demanded to be competitive so that organizational goals are achieved. This research aims to find out the relationship between work stress and work-life balance and to determine whether organizational commitment is a moderator variable in the relationship between work stress and work-life balance. Correlational quantitative research method with 354 employees in Surabaya City who were taken using accidental sampling technique. Data analysis in this study used Moderated Regression Analysis (MRA) with the help of the JAMOV program version 2.6.13. The results of this study indicate that there is a negative relationship between job stress and work-life balance. The higher the work stress that employees have, the lower the work-life balance, and vice versa. The results also show that organizational commitment can moderate the relationship between work stress and work-life balance. The higher the organizational commitment of employees, the lower the level of work stress and the higher the level of work-life balance, and vice versa*

**Keywords:** *Employees, Company, Work Stress, Work-Life Balance, Organizational Commitment*

### **Abstrak**

*Karyawan dan organisasi saling membutuhkan. Karyawan dituntut untuk mampu bersaing agar tujuan organisasi tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dan work-life balance serta untuk mengetahui apakah komitmen organisasi merupakan variabel moderator dalam hubungan antara stres kerja dan work-life balance. Metode penelitian kuantitatif korelasional dengan jumlah responden 354 karyawan di Kota Surabaya yang diambil menggunakan teknik accidental sampling. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan program JAMOV versi 2.6.13. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dan work-life balance. Semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah work-life balance, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan work-life balance. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja dan semakin tinggi tingkat work-life balance, begitupun sebaliknya.*

**Kata kunci:** *Karyawan, Perusahaan, Stres Kerja, Work-Life Balance, Komitmen Organisasi*

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) serta perusahaan saling membutuhkan, di mana pemanfaatan SDM yang efektif akan meningkatkan kinerja perusahaan, sementara tanpa dukungan yang baik, tujuan perusahaan sulit tercapai. Peran SDM sangat dibutuhkan sebagai pengelola sistem agar perusahaan tersebut berjalan dengan cara efektif serta efisien, terutama pada pihak manajemen harus memperhatikan dari segala aspek, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, serta aspek lainnya. Karyawan dituntut untuk mampu bersaing, bertahan, serta menang dalam persaingan dengan tujuan agar mencapai tujuan perusahaan (Tegar, 2019). Karyawan dimana merasa kesulitan dalam menghadapi tuntutan tersebut, akan menganggap pekerjaannya sebagai beban. Masalah dimana dihadapi para karyawan diantaranya seperti perkembangan pekerjaan serta peranan keluarga, keragaman tenaga kerja, fleksibilitas, budaya perusahaan, posisi perusahaan dalam bisnis yang kompetitif (Marliani, 2021). Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja serta kehidupan rumah tangga bisa disebabkan berbagai kewajiban di tempat kerja dimana ditetapkan organisasi. Namun, karyawan yang mampu beradaptasi dengan cara efektif terhadap tuntutan ini sering kali berhasil menjaga *Work-life balance*.

*Work-life balance* adalah situasi di mana individu dapat mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, serta merasa puas dengan keduanya. Konsep ini mencakup keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan pribadi, seperti pekerjaan, keluarga, waktu luang, kebahagiaan, dan spiritualitas. Menjaga keseimbangan ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas hidup, kepuasan pribadi, dan produktivitas kerja. Individu yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki energi psikologis yang seimbang, kepuasan di luar pekerjaan, serta komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Keseimbangan ini juga dapat mengurangi stres, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan menurunkan tingkat ketidakhadiran (Hutagalung dkk., 2020). Namun, tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan ketidaknyamanan jika tidak ada keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan profesional. Ketidakseimbangan ini bisa memicu konflik, stres, dan mengganggu vitalitas individu (Nawano dkk., 2024). Stres kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keseimbangan hidup dan pekerjaan (Poulose, 2014), serta dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan produktivitas (Mustaq dkk., 2024). Oleh karena itu, penting bagi individu untuk dapat menyeimbangkan kedua tuntutan tersebut agar tercipta kualitas hidup yang lebih baik dan kesejahteraan yang optimal.

Stres kerja adalah respons psikologis yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang beragam dan dapat mempengaruhi karyawan secara emosional, fisik, serta psikologis. Dampaknya bisa berupa rasa cemas, gangguan dalam proses berpikir, kelelahan emosional, dan masalah fisik. Karyawan yang tidak mampu mengelola stresnya dapat mengalami penurunan kinerja, ketidakmampuan dalam menjalankan peran mereka, serta gangguan dalam keseimbangan kehidupan kerja. Namun, stres dalam jumlah yang wajar juga bisa meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap stres kerja dengan menyediakan dukungan seperti pelatihan, transparansi informasi, serta menetapkan target yang

realistis agar karyawan tidak merasa tertekan dan dapat mempertahankan komitmennya pada perusahaan (Christover & Le, 2021). Stres yang tinggi di tempat kerja dapat mengganggu kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, termasuk menghambat konsentrasi, pengambilan keputusan, dan interaksi sosial di lingkungan kerja. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan komitmen organisasi karena karyawan menjadi kurang fokus dan berkurang kontribusinya terhadap perusahaan (Permana dkk, 2024). Meskipun demikian, penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi bisa bervariasi, dan ada pula penelitian yang tidak menemukan hubungan signifikan antara keduanya (Oya & Kurniawan, 2019).

Komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan guna mencapai tujuan bersama, yang berperan penting dalam motivasi dan kinerja. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi, serta memiliki dedikasi yang kuat untuk meningkatkan produktivitas dan hubungan kerja yang baik. Komitmen ini juga dapat mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan kinerja, karena individu yang terikat dengan perusahaan akan lebih cenderung mempertahankan hubungan yang harmonis dan memberikan kontribusi positif. Komitmen yang baik mendorong karyawan untuk memiliki identitas yang jelas dan berkontribusi lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah cenderung tidak merasa terhubung dengan perusahaan, yang bisa menurunkan kepercayaan dan dukungan antar rekan kerja serta mengurangi kerjasama antara karyawan dan pimpinan. Penurunan komitmen organisasi sering kali disebabkan oleh stres kerja yang mengarah pada kelelahan dan penurunan motivasi. Karyawan yang merasa kurang terhubung dengan tujuan perusahaan sering kali melihat pekerjaan sebagai beban yang mengganggu keseimbangan kehidupan kerja mereka (Putri & Hadi, 2024; Parker & DeCotiis, dalam Syakina dkk, 2022). Tanpa komitmen yang kuat, karyawan lebih cenderung mengutamakan kepentingan pribadi dan mengabaikan dampak negatif yang mungkin timbul akibat meninggalkan perusahaan.

Komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan *work-life balance* (Yunita, 2018; Rini serta Indrawati, 2019; Hutagalung dkk, 2020; Alfianto serta Hadi, 2024; Putri serta Hadi, 2024). Sementara itu, komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif dengan stres kerja (Bhatti dkk, 2016; Fauziah dkk, 2016; Nasution, 2017; Christover serta Le, 2021; Oktaviani dkk, 2024). Dari penjabaran di atas bisa disimpulkan stres kerja mempengaruhi *work-life balance*, tetapi karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik akan cenderung lebih mudah menjaga keseimbangan ini. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi bisa mendukung *work-life balance* sekaligus membantu mengurangi stres karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan *work-life balance* serta untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan *work-life balance*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Kota Surabaya.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% mendapatkan 348 partisipan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu *accidental sampling*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan yang mengkaji masalah sosial berdasarkan pengujian teori tertentu, melibatkan sejumlah variabel yang diukur dengan data numerik, dan dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk menguji kebenaran teori tersebut (Ali dkk., 2022). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasional, yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua atau lebih variabel. Korelasi dapat bersifat positif (kedua variabel berubah searah) atau negatif (variabel berubah berlawanan arah) (Hasbi dkk., 2023). Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu stres kerja (X), *work-life balance* (Y), dan komitmen organisasi (M). Data primer dikumpulkan melalui angket yang mencakup skala *work-life balance*, skala stres kerja, dan skala komitmen organisasi, yang disebarakan kepada karyawan sebagai partisipan.

Penelitian ini menggunakan skala *work-life balance*, stres kerja, dan komitmen organisasi. Skala *work-life balance* dimodifikasi dari Fisher dkk (2009). Skala stres kerja dimodifikasi dari Shukla dan Srivastava (2016). Skala komitmen organisasi yang dimodifikasi dari Allen dan Meyer (1990).

Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan program JAMOV1 versi 2.6.13.

## Hasil

Partisipan pada penelitian ini adalah karyawan di Kota Surabaya yang berjumlah 354 yang diperoleh melalui media google form selama tiga minggu, minggu kedua hingga minggu keempat bulan November 2024. Pada penelitian ini, data dibagi ke dalam lima kategori, yaitu Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, dan Sangat Tinggi.

Hasil kategorisasi hipotetik *work-life balance* pada karyawan di Kota Surabaya adalah sebagaimana disajikan pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Kategorisasi Hipotetik *Work-Life Balance*

Mean	51		
Standart Deviation	11,33		
Skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$X < 34$	Sangat Rendah	60	16,9%
$34 < X \leq 45$	Rendah	40	11,3%
$45 < X \leq 57$	Sedang	99	28%
$57 < X \leq 68$	Tinggi	98	27,7%
$68 < X$	Sangat Tinggi	57	16,1%

Hasil kategorisasi hipotetik stres kerja pada karyawan di Kota Surabaya adalah sebagaimana disajikan pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Kategorisasi Hipotetik Stres Kerja

<b>Mean</b>	66		
<b>Standart Deviation</b>	14,67		
<b>Skor</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
X < 44	Sangat Rendah	45	12,7%
44 < X ≤ 59	Rendah	98	27,7%
59 < X ≤ 73	Sedang	99	28%
73 < X ≤ 88	Tinggi	64	18,1%
88 < X	Sangat Tinggi	48	13,6%

Hasil kategorisasi hipotetik komitmen organisasi pada karyawan di Kota Surabaya adalah sebagaimana disajikan pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Kategorisasi Hipotetik Komitmen Organisasi

<b>Mean</b>	60		
<b>Standart Deviation</b>	13,33		
<b>Skor</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
X < 40	Sangat Rendah	43	12,1%
40 < X ≤ 53	Rendah	51	14,4%
53 < X ≤ 67	Sedang	85	24%
67 < X ≤ 80	Tinggi	108	30,5%
80 < X	Sangat Tinggi	67	18,9%

Uji normalitas ini dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* karena jumlah responden dalam penelitian ini melebihi seratus. Berlandaskan pedoman pengambilan keputusan, data dianggap tidak berdistribusi normal apabila angka signifikansi < 0,05, serta dianggap berdistribusi normal apabila angka signifikansi > 0,05. Variabel yang normalitasnya diuji adalah variable yang dipengaruhi oleh variable lain. Peneliti menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 27 untuk analisis normalitas. Hasil uji normalitas dengan *Unstandardized Residual* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal sebagaimana disajikan pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<b>Variabel</b>	<b>One Sample Kolmogorov-Smirnov</b>	
	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	Normal

Sumber: IBM SPSS *Statistics* versi 27

Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dan *work-life balance* serta mengevaluasi tingkat signifikansinya. Uji hipotesis antara stress kerja dan *work-life balance* memperoleh nilai estimate sebesar -0,69821, nilai Z sebesar -35,89, dan nilai signifikansi kurang dari 0,001 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan *work-life balance*, sehingga H1 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan di Kota Surabaya, semakin rendah tingkat *work-life balance*, dan

sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja, semakin tinggi tingkat *work-life balance*.

Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk menganalisis apakah komitmen organisasi memiliki peran dalam memoderasi hubungan antara stres kerja dan *work-life balance*. Hasil hipotesis moderasi telah disajikan pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Moderasi

Variabel	Estimate	Z	p	Keterangan
Stres Kerja → <i>Work-Life Balance</i>	-0,69821	-35,89	< 0,001	Signifikan
Komitmen Organisasi → <i>Work-Life Balance</i>	0,05439	2,61	0,009	Signifikan
Stres Kerja * Komitmen Organisasi → <i>Work-Life Balance</i>	0,00606	5,89	< 0,001	Signifikan

Sumber: JAMOV1 versi 2.6.13

Pada tabel 5, terlihat bahwa H2 diterima. Artinya, komitmen organisasi memperkuat hubungan antara stres kerja dan *work-life balance*. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan di Kota Surabaya, semakin tinggi tingkat *work-life balance* dan semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah *work-life balance* dan semakin tinggi stres kerja.

## Pembahasan

Penelitian ini menguji hubungan antara stres kerja serta *work-life balance* serta peran komitmen organisasi dalam hubungan tersebut pada 354 karyawan di Kota Surabaya. Data dikumpulkan melalui *Google Form* selama tiga minggu. total partisipan ditentukan berlandaskan tabel Isaac, dengan target minimum 348 sampel yang telah terpenuhi.

Hipotesis mengenai stress kerja serta *work-life balance* menyatakan stres kerja mempunyai hubungan negatif terhadap *work-life balance*. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya dimana menyatakan terdapat hubungan negatif antara stress kerja serta *work-life balance* (Mustaq dkk, 2024; Permana dkk, 2024; Dewansyah dkk, 2024; Prakosa dkk, 2024; Pradnyani serta Rahyuda, 2022), dimana memperlihatkan stres kerja mempengaruhi *work-life balance*. Semakin tinggi tingkat stres kerja dimana dialami karyawan di Kota Surabaya, semakin rendah tingkat *work-life balance*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja, semakin tinggi tingkat *work-life balance*.

Tingkat stres rendah dimana dimiliki Karyawan, akan meningkatkan prestasi pada pekerjaannya. Tidak hanya prestasi dimana meningkat, tetapi motivasi kerja karyawan juga meningkat. Penting bagi perusahaan akan mengelola permasalahan mengenai tekanan kerja serta memberikan kebutuhan karyawan agar karyawan tersebut tidak merasa tertekan, tidak mudah menyerah, serta bisa mempertahankan pekerjaannya pada perusahaan tersebut (Hamidah dkk, 2016; Christover serta Le,

2021). Sebaliknya, tingkat stres tinggi dimana dimiliki karyawan akan mempunyai dampak emosional, fisik, serta psikologis. Menurut Robbins (dalam Marliani, 2021) aspek stres kerja menjelaskan stres bisa menyebabkan perubahan pada metabolisme tubuh, perubahan produktivitas, serta mempunyai ketidakpuasan pada pekerjaan. Menurut Shukla serta Srivastava (2016) menyebutkan salah satu aspek stres kerja ialah *work-life balance*, di mana karyawan tidak mampu menyeimbangkan kedua peran, yakni peran pekerjaan serta peran kehidupan pribadi.

Karyawan yang tidak mampu mengelola *work-life balance* dengan baik akan mempunyai perasaan tidak nyaman karena banyaknya tuntutan pada pekerjaan. Beberapa konflik akan muncul ketika karyawan tersebut mempunyai tuntutan pada pekerjaan serta kehidupan pribadinya, yakni tuntutan dari pekerjaan serta kehidupan pribadi bersaing demi mendapatkan waktu yang adil serta tuntutan dari pekerjaan serta kehidupan pribadi sama-sama menghabiskan tenaga satu sama lain. Sebaliknya, karyawan yang mampu menyeimbangkan peran pekerjaan serta kehidupan pribadi akan menempatkan energi psikologisnya seimbang serta mencari kepuasan di luar pekerjaannya. *Work-life balance* yang tinggi memerlukan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam peran yang berhubungan dengan pekerjaan. *Work-life balance* yang positif akan bisa meningkatkan semangat dalam bekerja, meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan komitmen organisasi, serta bisa mengurangi ketidakhadiran karyawan (Hutagalung dkk, 2020; Nawano dkk, 2024).

Hipotesis mengenai komitmen organisasi, stres kerja, serta *work-life balance* menyatakan komitmen organisasi bisa memoderasi hubungan antara stres kerja serta *work-life balance*. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya (Alfianto serta Hadi, 2024; Putri serta Hadi, 2024; Fauziah dkk, 2024; Oktaviani dkk, 2024; Christover serta Le, 2021; Hutagalung dkk, 2020; Rini serta Indrawati, 2019; Yunita, 2018; Nasution, 2017; Bhatti dkk, 2016). Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan di Kota Surabaya, semakin tinggi tingkat *work-life balance* serta semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah *work-life balance* serta semakin tinggi stres kerja.

Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi mempunyai ciri khas tertentu dibandingkan dengan mereka dimana mempunyai komitmen rendah. Berlandaskan teori komitmen organisasi dimana dikembangkan Allen serta Meyer, karyawan dengan komitmen tinggi cenderung mempunyai keterikatan yang kuat dengan perusahaan, mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai perusahaan, terlibat dengan cara aktif dalam kegiatan perusahaan, serta merasa puas dengan aktivitas mereka. Mereka juga mempertimbangkan dengan cermat keuntungan maupun kerugian yang mungkin timbul apabila memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, mereka merasa mempunyai tanggung jawab moral untuk tetap bertahan di perusahaan, sering kali didukung praktik perusahaan dimana menekankan pentingnya loyalitas. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah cenderung kehilangan keterikatan emosional dengan perusahaan, mengalami penurunan kinerja, lebih sering absen, serta mempunyai risiko turnover yang tinggi (Parker serta Decotiis, dalam Syakina dkk, 2022). Tingkat komitmen yang rendah juga sering dikaitkan dengan meningkatnya stres kerja serta ketidakseimbangan antara

kehidupan kerja serta pribadi. Karyawan dengan komitmen rendah biasanya merasa kurang terhubung dengan tujuan perusahaan, sehingga tekanan kerja dirasakan sebagai beban yang sulit diatasi, mengganggu upaya mereka dalam menjaga *work-life balance*. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mampu memotivasi diri akan mengelola stres kerja, beradaptasi dengan situasi, serta menerapkan strategi akan mencapai keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi (Poulose, 2014; Shukla serta Srivastava, 2016). Dengan demikian, komitmen organisasi yang tinggi berperan penting dalam menekan tingkat stres kerja sekaligus meningkatkan *work-life balance* karyawan.

## Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan *work-life balance* serta komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan *work-life balance*. Pengujian hipotesis dilakukan pada 354 karyawan di Kota Surabaya. Hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan *Moderated Regression Analysis*, dapat disimpulkan ada hubungan negatif antara stres kerja dan *work-life balance* pada karyawan di Kota Surabaya dengan mendapatkan koefisien korelasi sebesar -0,69821 dan nilai signifikansi sebesar  $< 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah *work-life balance*. Sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi *work-life balance*. Hasil penelitian kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan *work-life balance* pada karyawan di Kota Surabaya dengan mendapatkan koefisien korelasi sebesar 0,00606 dan nilai signifikansi sebesar  $< 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan di Kota Surabaya, semakin tinggi tingkat *work-life balance* dan semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah *work-life balance* dan semakin tinggi stres kerja.

Peneliti menyarankan agar karyawan dapat membuat prioritas kerja yang jelas untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan dapat menggunakan alat yang berguna untuk mengatur waktu kerja dan waktu pribadi. Karyawan dapat menyampaikan kebutuhan kepada atasan, apabila merasa terbebani atau membutuhkan fleksibilitas lebih. Peneliti menyarankan perusahaan untuk memberikan fleksibilitas dalam memilih jam kerja. Perusahaan harus memastikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dan memberikan target yang realistis. Menyediakan program kesehatan seperti asuransi kesehatan dan konseling mental. Memberikan cuti tambahan untuk mendukung keseimbangan kehidupan pribadi. Perusahaan dapat memberikan pelatihan yang membantu karyawan dalam manajemen waktu dan meningkatkan efisiensi kerja. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi, tidak hanya di Kota Surabaya, namun beberapa kota atau kabupaten lainnya. Disarankan untuk menambahkan variabel baru yang dapat *work-life balance*, seperti dukungan sosial, gender, perencanaan kerja, dan sebagainya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel baru yang dapat memoderasi hubungan stres kerja dan *work-life balance*.

## Referensi

- Alfianto, R., & Hadi, H. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 12 (3): 707-719.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). *Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector*. *E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 029–037. [https://doi.org/10.18685/ejbme\(7\)1\\_ejbme-15-013](https://doi.org/10.18685/ejbme(7)1_ejbme-15-013)
- Christover, G., & Le, M. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 3 (4): 999-1008. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13473>
- Dewansyah, B., A.L, N. W. F., & Huneman, T. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap *Work-Life Balance* Karyawan Swasta di Cirebon. *ECo-Buss*, 7(2), 1077–1087. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1668>
- Fauziah, H., Susantor, A., & Berniz, Y. (2024). *PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI TOKO BARU BUMIAYU*. *Jurnal El-Hamra: Kependidikan dan Kemasyarakatan*
- Hamidah, M. B., Utami, N., & Mayowan, Y. (2016). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang) In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol (Vol. 39, Issue 2)*.
- Hutagalung, I. Soelton, M. Octaviani, A. (2020). *The Role of Work Life Balance for Organizational Commitment*. *Management Science Letters*. doi: 10.5267/j.msl.2020.6.024
- Marliani, R. (2021). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Mustaq, R., Alyana, S. I., Hashmi, O. (2024). *Work Life Balance and Job Satisfaction as Functions of Work Stress in Employees during Covid-19*. *Journal of Development and Social Sciences*, 5(II). [https://doi.org/10.47205/jdss.2024\(5-ii\)06](https://doi.org/10.47205/jdss.2024(5-ii)06)
- Nasution, M. (2017). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION MEDICAL REPRESENTATIVE*. In *Jurnal Ilmiah Manajemen: Vol. VII (Issue 3)*.
- Nawano, R., Sarpan, Wahyuni, N., Mofu, C., & Fikri, M. (2024). *Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 11 (2), 180–186. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i2>
- Oktaviani, N., Hanfan, A., & Prihadi, D. (2024). *THE EFFECT OF WORK STRESS, EMPLOYEE ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND WORK ENVIRONMENT ON CV EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT. HIKMAH MANDIRI TEGAL. INTERNATIONAL CONFERENCE ON GLOBAL INNOVATION AND TRENDS IN ECONOMIC AND BUSINESS (ICOBIS)*.
- Permana, D., Sulaeman, F., Suzana, A., & Rudianto, Y. (2024). *The Impact of Emotional Work And Work Stress On The Work-Life Balance of Employees In Private Banking Subsidiaries*. *JOURNAL RESEARCH OF SOCIAL SCIENCE, ECONOMICS, AND MANAGEMENT*, 03(11), 1687–1698.

- Poulose, S. (2014). *Work Life Balance: A Conceptual Review*. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3, 2–3. [www.managementjournal.info](http://www.managementjournal.info)
- Pradnyani, N., Rahyuda, A. (2022). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806-820. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p806-820>
- Prakosa, M., & Aini, I. (2024). *The Mediating Role of Job Stress in the Relationship Throughout Work-life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance*. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 08(06), 28–45. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2024.8603>
- Putri, N., & Hadi, H. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 12 (2): 339-349.
- Rini, K., Indrawati, K. (2019). Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Komitmen Organisasi Perempuan Bali yang Bekerja pada Sektor Formal. *Jurnal Psikologi Udayana*. 6 (1): 153-164.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). *Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale*. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Syakina, D., Farhanas, V., Rahmayanti, N., Fitria, R., Singadimeja, H. (2022). Pekerja Sif: antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*. 18 (1): 33-43. <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v18i1.14830>
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan: Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Quadrant.
- Yunita, P. (2018). *KOMITMEN ORGANISASI PADA TENAGA OPERASIONAL: PERAN WORK-LIFE BALANCE, STRESS KERJA, DAN KEPUASAN KERJA*. 3(1). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>