

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA IBU YANG BEKERJA DI WILAYAH JAKARTA SELATAN

Amaylia Putri Puspitasari, Hartanti, Tedy Aliudin
Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: amayliaputripuspitasari@gmail.com, hartanti.hti@bsi.ac.id, tedy69aliudin@gmail.com.

ABSTRAK

Ibu bekerja menjalankan tanggung jawab pekerjaan sekaligus peran dalam kehidupan pribadi dan keluarga. Tuntutan dari kedua ranah tersebut dapat berkaitan dengan munculnya stres kerja, sehingga keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial penting untuk dikaji. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work-life balance dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja di wilayah Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Sampel akhir terdiri atas 121 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F, sedangkan kemampuan model dianalisis menggunakan koefisien determinasi. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai t hitung 20,499 dan signifikansi 0,000. Sebaliknya, dukungan sosial tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan dengan nilai t hitung -1,756 dan signifikansi 0,082. Secara simultan, work-life balance dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dengan nilai F hitung 297,778 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,832 menunjukkan bahwa model menjelaskan 83,2% variasi stres kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan keseimbangan peran kerja dan kehidupan pribadi ketika memahami stres kerja pada ibu bekerja.

Kata kunci: work-life balance, dukungan sosial, stres kerja, ibu bekerja, Jakarta Selatan

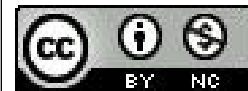
ABSTRACT

Working mothers manage job responsibilities alongside personal and family roles. Demands from these areas may be associated with work stress, making work-life balance and social support relevant factors to examine. This study analyzes the partial and simultaneous effects of work-life balance and social support on work stress among working mothers in South Jakarta. A quantitative associative approach was applied. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS version 26. The final sample consisted of 121 respondents who met the study criteria. Hypotheses were tested using t-tests and an F-test, while the model's explanatory capacity was assessed using the coefficient of determination. The partial test indicated a significant effect of work-life balance on work stress ($t = 20.499$; $p = 0.000$). Social support did not have a statistically significant partial effect ($t = -1.756$; $p = 0.082$). Simultaneously, work-life balance and social support significantly affected work stress ($F = 297.778$; $p = 0.000$). The adjusted R-squared value of 0.832 indicates that the model explains 83.2% of the variation in work stress. These findings highlight

Article History

Received: Oktober 2026
Reviewed: Oktober 2026
Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

the relevance of work-life balance when examining work stress among working mothers.

Keywords: work-life balance, social support, work stress, working mothers, South Jakarta

1. PENDAHULUAN

Perubahan pola kehidupan sosial dan ekonomi membuat banyak perempuan menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus ibu dalam keluarga. Pada kondisi tersebut, individu perlu memenuhi tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab domestik secara bersamaan. Tanggung jawab yang berjalan beriringan dapat menjadi tantangan ketika waktu, energi, dan perhatian yang tersedia terbatas. Ketika tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi sulit dikelola secara seimbang, situasi tersebut dapat berkaitan dengan tekanan psikologis dan stres kerja.

Stres kerja merupakan kondisi yang dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi sumber daya atau kemampuan individu untuk menghadapinya. Sumber tekanan dapat berasal dari beban kerja, target, ketidakpastian lingkungan, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, konflik peran, serta persoalan pribadi yang terbawa ke lingkungan kerja. Pada ibu bekerja, pengelolaan tuntutan tersebut menjadi semakin kompleks karena peran pekerjaan berinteraksi dengan tanggung jawab keluarga dan kehidupan pribadi.

Salah satu faktor yang relevan dipelajari adalah *work-life balance*, yaitu kondisi ketika seseorang mampu mengelola keterlibatan dan tanggung jawab di ranah pekerjaan serta kehidupan di luar pekerjaan secara seimbang. Keseimbangan tidak selalu berarti pembagian waktu yang sama, melainkan kemampuan memenuhi peran yang dianggap penting tanpa mengalami konflik yang terus-menerus. (Greenhaus et al., 2003) membahas keseimbangan kerja-keluarga dalam kaitannya dengan kualitas hidup. Dalam konteks ibu bekerja, kesulitan membagi waktu, gangguan masalah pribadi terhadap konsentrasi kerja, serta ketidakpuasan terhadap kehidupan pribadi karena pekerjaan dapat menjadi tanda adanya persoalan keseimbangan peran.

Selain *work-life balance*, dukungan sosial juga sering dibahas sebagai sumber daya yang dapat membantu individu menghadapi tuntutan. Dukungan sosial dapat berupa dukungan emosional, penghargaan atau penilaian, bantuan instrumental, dan informasi. Bentuk dukungan tersebut dapat berasal dari keluarga, pasangan, rekan kerja, maupun atasan. Dukungan yang sesuai dengan kebutuhan berpotensi membantu individu merasa didengar, memperoleh bantuan praktis, dan menemukan cara menghadapi masalah. Namun, keberadaan dukungan sosial tidak selalu secara otomatis menghilangkan stres; pengaruhnya dapat bergantung pada bentuk dukungan, sumber dukungan, kebutuhan individu, dan konteks pekerjaan. Namun, keberadaan dukungan sosial tidak selalu secara otomatis menghilangkan stres; pengaruhnya dapat bergantung pada bentuk dukungan, sumber dukungan, kebutuhan individu, dan konteks pekerjaan. Kajian empiris tentang dukungan sosial dan stres kerja juga telah dilakukan pada karyawan (Tumaruddin et al., 2023), sementara (Pasaribu et al., 2025) mengkaji beban kerja dan dukungan sosial dalam kaitannya dengan stres kerja. Kedua kajian tersebut relevan sebagai pembanding, meskipun konteks respondennya tidak sama dengan penelitian ini.

Penelitian mengenai hubungan work-life balance dan stres kerja relevan untuk memahami pengalaman ibu bekerja karena keseimbangan peran berkaitan dengan pengelolaan waktu, keterlibatan, serta kepuasan pada ranah pekerjaan dan pribadi. (Yuswandi, 2023) membahas work-life balance dalam konteks stres kerja perawat, (Syarifah Tsalitsa Haura & Etikariena Arum, 2021) mengkaji keseimbangan pekerjaan-kehidupan pribadi dan stres kerja. (Esterina & Jatmika, 2024) meneliti work-life balance dan parenting stress pada ibu bekerja. Sementara itu, kajian tentang dukungan sosial menjelaskan pentingnya bantuan interpersonal sebagai salah satu sumber daya ketika individu menghadapi tekanan (Ibda, 2023). Referensi tersebut memberi landasan untuk mengkaji kedua variabel pada konteks responden yang berbeda, tanpa menganggap bahwa hasil penelitian pada populasi lain pasti berlaku sama pada ibu bekerja di Jakarta Selatan.

Survei awal dalam penelitian ini dilakukan terhadap 31 responden. Hasil awal menunjukkan bahwa 51,61% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan mengenai kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, 80,65% responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa beban kerja yang tinggi membuat mereka merasa tertekan. Di sisi lain, 61,29% responden menyatakan setuju bahwa atasan menghargai pekerjaan mereka. Gambaran awal tersebut memperlihatkan bahwa persoalan keseimbangan peran dan tekanan pekerjaan muncul bersamaan dengan pengalaman memperoleh apresiasi dari atasan. Data awal ini digunakan sebagai indikasi awal permasalahan, bukan sebagai pengganti hasil pengujian terhadap sampel penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada ibu yang bekerja dan berdomisili atau bekerja di wilayah Jakarta Selatan. Penelitian tidak dibatasi pada satu perusahaan tertentu, sehingga konteks kajian adalah pengalaman responden sebagai ibu bekerja dari lingkungan pekerjaan yang beragam. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh work-life balance terhadap stres kerja secara parsial, menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja secara parsial, serta menganalisis pengaruh kedua variabel secara simultan.

Penelitian diharapkan memberi manfaat akademik berupa tambahan bukti empiris mengenai keterkaitan *work-life balance*, dukungan sosial, dan stres kerja pada ibu bekerja. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pekerja dan organisasi dalam memahami pentingnya pengelolaan tuntutan kerja dan dukungan interpersonal. Interpretasi hasil tetap dibatasi pada desain, instrumen, sampel, dan model statistik yang digunakan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Work-Life Balance

Work-life balance merujuk pada keseimbangan yang dirasakan individu dalam menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Keseimbangan ini dapat ditinjau melalui pengelolaan waktu, keterlibatan dalam peran, dan kepuasan terhadap kedua ranah. (Greenhaus et al., 2003) mengaitkan keseimbangan kerja-keluarga dengan kualitas hidup, sehingga keseimbangan peran dapat dipahami sebagai salah satu aspek penting dalam pengalaman kehidupan individu.

Dalam penelitian ini, work-life balance diposisikan sebagai variabel independen pertama (X1). Pengukurannya mengikuti butir kuesioner yang mencakup pengalaman keterbatasan waktu bersama keluarga karena pekerjaan, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi, gangguan masalah pribadi terhadap konsentrasi kerja, keterlibatan yang lebih besar pada pekerjaan daripada kegiatan pribadi, serta kepuasan terhadap kehidupan pribadi. Butir-butir tersebut digunakan untuk menangkap pengalaman responden dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kemard hidupan pribadi sebagaimana dirumuskan pada instrumen penelitian.

Keseimbangan peran yang kurang baik secara konseptual dapat berhubungan dengan stres karena individu perlu menghadapi tuntutan yang bersaing untuk mendapatkan waktu dan energi. Meski demikian, arah dan kekuatan hubungan harus ditentukan berdasarkan hasil statistik penelitian. Karena itu, interpretasi pengaruh *work-life balance* dalam artikel ini merujuk pada hasil uji regresi dan pengujian hipotesis, bukan hanya pada penjelasan teoretis.

2.2 Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah bantuan atau sumber daya yang diterima individu melalui hubungan dengan orang lain. Bentuknya dapat mencakup dukungan emosional, penghargaan atau penilaian, instrumental, dan informasional. Dukungan emosional berkaitan dengan perhatian dan empati; dukungan penghargaan berkaitan dengan apresiasi atau umpan balik; dukungan instrumental berupa bantuan nyata; sedangkan dukungan informasional berupa saran atau informasi untuk membantu menyelesaikan persoalan. Penelitian mengenai dukungan sosial dan stres kerja pada karyawan juga dibahas oleh (Tumaruddin et al., 2023), sehingga variabel ini relevan untuk diperiksa secara empiris dalam konteks pekerjaan.

Dalam penelitian ini, dukungan sosial menjadi variabel independen kedua (X₂). Pengukuran melalui kuesioner mencakup pengalaman responden memperoleh perhatian, apresiasi, bantuan, saran, dan informasi dari lingkungan yang relevan. Dukungan dapat berasal dari atasan, rekan kerja, maupun orang di lingkungan sosial responden, sesuai dengan rumusan item pada instrumen.

Secara konseptual, dukungan sosial dapat menjadi sumber daya untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Namun, dukungan yang tersedia belum tentu sesuai dengan kebutuhan atau cukup kuat untuk menjelaskan perubahan stres kerja ketika diuji bersama variabel lain. Karena itu, hasil yang tidak signifikan bukan bukti bahwa dukungan sosial tidak bermanfaat secara umum, melainkan bahwa data penelitian ini belum memberikan bukti yang cukup mengenai pengaruh parsialnya.

2.3 Stres Kerja

Stres kerja merupakan respons yang berkaitan dengan tuntutan atau kondisi pekerjaan yang dinilai menekan. Dalam instrumen penelitian, stres kerja (Y) ditangkap melalui pernyataan mengenai perubahan atau ketidakpastian lingkungan kerja, beban dan target kerja yang tinggi, perintah yang bertentangan, hubungan kerja, konflik, interaksi dengan atasan, kekhawatiran melakukan kesalahan, serta persoalan keluarga, keuangan, kelelahan, kecemasan, dan perasaan tertekan.

Pengukuran melalui kuesioner memberikan gambaran berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan yang disampaikan. Dengan demikian, hasil penelitian menggambarkan keterkaitan statistik antarvariabel berdasarkan jawaban responden, bukan diagnosis klinis atas kondisi individu. Stres kerja juga dapat dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model, sehingga temuan penelitian perlu dibaca dalam batas ruang lingkup tersebut.

2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Penelitian ini menempatkan *work-life balance* (X1) dan dukungan sosial (X2) sebagai variabel independen, sedangkan stres kerja (Y) sebagai variabel dependen. Model menguji hubungan masing-masing variabel independen dengan stres kerja secara parsial dan pengaruh keduanya secara simultan.

H1: *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada ibu bekerja di wilayah Jakarta Selatan.

H2: Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada ibu bekerja di wilayah Jakarta Selatan.

H3: *Work-life balance* dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada ibu bekerja di wilayah Jakarta Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan dukungan sosial terhadap stres kerja. Objek penelitian adalah ibu bekerja di wilayah Jakarta Selatan, bukan pegawai dari satu organisasi tertentu. Pengumpulan data dilakukan pada periode April sampai Juni 2026 melalui penyebaran kuesioner secara langsung maupun daring, termasuk melalui Google Form dan aplikasi komunikasi.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability* sampling dengan metode *purposive sampling*. Responden dipilih berdasarkan kriteria: perempuan yang telah berstatus sebagai ibu; sedang bekerja ketika penelitian dilakukan; berdomisili atau bekerja di wilayah Jakarta Selatan; dan bersedia menjadi responden. Dari 126 jawaban yang terkumpul, 121 responden memenuhi kriteria dan digunakan dalam analisis. Lima jawaban tidak disertakan karena tidak memenuhi kriteria penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Variabel *work-life balance* diberi kode X1, dukungan sosial diberi kode X2, dan stres kerja diberi kode Y. Data diolah menggunakan SPSS versi 26. Analisis meliputi pengujian kualitas instrumen, pengujian asumsi model regresi, uji hipotesis parsial (uji t), uji simultan (uji F), koefisien determinasi, serta regresi linear berganda.

Uji t digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan variabel independen lainnya di dalam model. Uji F digunakan untuk mengevaluasi signifikansi model secara simultan. Keputusan signifikansi menggunakan batas 0,05. Koefisien determinasi digunakan untuk menggambarkan proporsi variasi stres kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai signifikansi SPSS yang tercetak 0,000 secara teknis dibaca sebagai $p < 0,001$, bukan probabilitas yang benar-benar sama dengan nol.

Model regresi linear berganda dituliskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai stres kerja, a sebagai konstanta, b_1 dan b_2 sebagai koefisien regresi, X_1 sebagai *work-life balance*, X_2 sebagai dukungan sosial, dan e sebagai komponen galat. Persamaan estimasi yang dilaporkan dalam naskah skripsi adalah $Y = 8,954 + 1,640X_1 - 0,167X_2$. Interpretasi koefisien dilakukan dengan asumsi variabel lain tetap dan perlu memperhatikan arah skoring instrumen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden

Analisis menggunakan data dari 121 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Seluruh responden merupakan ibu yang bekerja serta berdomisili atau bekerja di wilayah Jakarta Selatan. Karakteristik responden dalam naskah skripsi meliputi kelompok usia, jenis pekerjaan formal atau informal, serta jumlah anak. Informasi ini memberi konteks demografis bagi pembacaan hasil, tetapi karakteristik tersebut tidak diuji sebagai variabel penjelas dalam model regresi.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Usia	21-25 tahun	6	5,0%
Usia	26-30 tahun	38	31,4%
Usia	30-50 tahun	72	59,5%
Usia	Di atas 50 tahun	5	4,1%
Jenis pekerjaan	Formal	90	74,4%
Jenis pekerjaan	Informal	31	25,6%
Jumlah anak	1 anak	49	40,5%
Jumlah anak	2 anak	41	33,9%
Jumlah anak	3 anak	22	18,2%
Jumlah anak	4 anak	8	6,6%
Jumlah anak	5 anak	1	0,8%

Kelompok usia 30-50 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 72 responden (59,5%). Responden dengan pekerjaan formal berjumlah 90 orang (74,4%), sedangkan pekerjaan informal berjumlah 31 orang (25,6%). Berdasarkan jumlah anak, kategori satu anak merupakan kelompok terbesar dengan 49 responden (40,5%), diikuti dua anak sebanyak 41 responden (33,9%). Sampel dengan demikian mencakup ibu bekerja dengan beberapa latar usia, status pekerjaan, dan jumlah anak.

4.2 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
<i>Work-life balance</i> (X1)	20,499	0,000	Signifikan
Dukungan sosial (X2)	-1,756	0,082	Tidak signifikan

Hasil uji t menunjukkan bahwa *work-life balance* memperoleh nilai t hitung sebesar 20,499 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, H1 didukung oleh hasil pengujian. Dengan demikian, *work-life balance* memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap stres kerja dalam model penelitian ini. Arah hubungan tidak seharusnya ditentukan dari nilai t saja. Interpretasi arah perlu merujuk pada tanda koefisien regresi dan sistem pemberian skor pada item kuesioner.

Dukungan sosial memperoleh nilai t hitung sebesar -1,756 dengan signifikansi 0,082. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, H2 tidak didukung oleh hasil pengujian pada tingkat signifikansi 5%. Artinya, setelah mempertimbangkan *work-life balance* di dalam model, data penelitian belum menunjukkan pengaruh parsial dukungan sosial yang signifikan terhadap stres kerja. Temuan ini tidak cukup untuk menyimpulkan bahwa dukungan sosial tidak memiliki nilai praktis atau tidak penting dalam kehidupan ibu bekerja.

4.3 Hasil Uji Simultan

Tabel 3 Hasil Uji Simultan

Statistik	Nilai	Interpretasi
F hitung	297,778	Model signifikan
Signifikansi uji F	0,000	Lebih kecil dari 0,05

Hasil uji simultan menunjukkan F hitung sebesar 297,778 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05, H3 didukung oleh hasil penelitian. Dengan demikian, *work-life balance* dan dukungan sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Uji F mengevaluasi model secara keseluruhan; hasil ini tidak berarti bahwa setiap variabel harus signifikan secara parsial. Karena itu, hasil uji F yang signifikan dapat terjadi bersamaan dengan hasil uji t dukungan sosial yang tidak signifikan.

4.4 Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Ukuran	Nilai	Makna
R	0,914	Korelasi berganda dalam model
R Square	0,835	83,5% sebelum penyesuaian
Adjusted R Square	0,832	83,2% setelah penyesuaian
Standard Error	5,120	Galat estimasi model

Nilai R Square sebesar 0,835 menunjukkan bahwa model menjelaskan 83,5% variasi stres kerja pada data sampel sebelum penyesuaian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,832 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah prediktor dan ukuran sampel, model menjelaskan 83,2% variasi stres kerja. Sisanya sebesar 16,8% berkaitan dengan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini. Angka tersebut menggambarkan kemampuan penjelasan model, bukan persentase pengaruh kausal yang dapat dipastikan.

4.5 Hasil Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang dilaporkan dalam skripsi adalah $Y = 8,954 + 1,640X_1 - 0,167X_2$. Konstanta sebesar 8,954 merupakan nilai prediksi Y ketika nilai kedua variabel independen secara matematis dianggap nol. Koefisien work-life balance sebesar 1,640 menunjukkan hubungan positif antara skor X_1 dan skor stres kerja ketika X_2 konstan. Koefisien dukungan sosial sebesar -0,167 menunjukkan hubungan negatif antara skor X_2 dan skor stres kerja ketika X_1 konstan.

Interpretasi koefisien X_1 perlu dilakukan secara hati-hati. Jika skor yang lebih tinggi pada instrumen X_1 merepresentasikan lebih banyak konflik atau kesulitan keseimbangan, koefisien positif dapat diartikan bahwa peningkatan kesulitan keseimbangan berkaitan dengan peningkatan stres kerja. Sebaliknya, jika skor yang lebih tinggi secara konsisten menunjukkan keseimbangan yang lebih baik, makna substantifnya berbeda dan perlu diverifikasi melalui pengkodean item serta pengolahan skor. Sebelum artikel diserahkan ke jurnal, pastikan definisi skor X_1 dan arah item yang digunakan konsisten dengan tabel operasional variabel dan data SPSS.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja secara parsial. Temuan ini menegaskan bahwa pengalaman mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkaitan secara statistik dengan tingkat stres kerja yang dilaporkan responden. Pada ibu bekerja, pembagian waktu dan energi dapat menjadi tantangan ketika jadwal kerja, beban pekerjaan, serta tanggung jawab keluarga berlangsung bersamaan. Kesulitan menyediakan waktu untuk keluarga atau diri sendiri dan masuknya persoalan pribadi ke dalam konsentrasi kerja dapat menjadi pengalaman yang berkaitan dengan tekanan.

Hasil survei awal memperlihatkan bahwa 51,61% responden menyatakan setuju mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Angka ini memberi konteks mengapa *work-life balance* layak diperiksa dalam penelitian. Meskipun demikian, survei awal hanya melibatkan 31 responden dan tidak boleh dicampuradukkan dengan hasil utama yang dianalisis menggunakan 121 responden. Bukti utama untuk pengujian hipotesis tetap berasal dari analisis statistik pada sampel final.

Temuan ini sejalan secara konseptual dengan kajian yang menempatkan keseimbangan kerja-keluarga sebagai bagian dari kualitas kehidupan individu (Greenhaus et al., 2003). Penelitian (Yuswandi, 2023) juga mengangkat keterkaitan *work-life balance* dan stres kerja pada perawat, meskipun karakteristik profesi dan respondenya berbeda. Perbandingan ini digunakan sebagai konteks teoretis, bukan untuk menyatakan bahwa hasil kedua penelitian identik. Implikasi praktisnya, pengelolaan jadwal, kejelasan prioritas, fleksibilitas yang sesuai, dan pembatasan tuntutan kerja di luar jam kerja dapat dipertimbangkan sebagai upaya organisasi untuk mendukung keseimbangan peran. Kajian (Syarifah Tsalitsa Haura & Etikariena Arum, 2021) juga secara khusus membahas keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam kaitannya dengan stres kerja, sedangkan (Esterina & Jatmika, 2024) menghubungkan *work-life balance* dengan parenting stress pada ibu bekerja. Perbedaan populasi dan variabel terikat perlu diperhatikan ketika membandingkan hasil penelitian.

4.6.2 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja

Dukungan sosial tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan terhadap stres kerja dalam penelitian ini. Nilai signifikansi 0,082 melampaui batas 0,05, sehingga hipotesis pengaruh parsial tidak memperoleh dukungan statistik. Hasil tersebut tidak boleh diterjemahkan sebagai bukti bahwa dukungan sosial sama sekali tidak berhubungan dengan stres. Kesimpulan yang tepat adalah bahwa pengaruh parsialnya belum terbukti signifikan pada model dan sampel yang digunakan.

Salah satu kemungkinan yang perlu diteliti lebih lanjut adalah bahwa bentuk dukungan yang diterima responden beragam. Apresiasi dari atasan, misalnya, tidak selalu menggantikan kebutuhan akan bantuan praktis dalam pengasuhan atau pengaturan waktu. Dukungan emosional juga tidak selalu dapat mengurangi beban kerja atau mengubah target yang tinggi. Penelitian ini tidak menguji mekanisme tersebut secara terpisah, sehingga penjelasan tersebut merupakan kemungkinan interpretatif, bukan temuan yang telah dibuktikan.

Survei awal menunjukkan 61,29% responden setuju bahwa atasan menghargai pekerjaan mereka. Pada saat yang sama, sebagian responden juga mengungkapkan tekanan akibat beban kerja tinggi. Kedua gambaran itu dapat hadir bersamaan: apresiasi mungkin dirasakan, sementara sumber tekanan lain tetap ada. Untuk mengetahui secara lebih rinci bentuk dukungan yang paling relevan, penelitian berikutnya dapat membedakan sumber dukungan dan menguji dimensi emosional, penghargaan, instrumental, serta informasional secara terpisah.

4.6.3 Pengaruh Simultan *Work-Life Balance* dan Dukungan Sosial

Uji F memperlihatkan bahwa *work-life balance* dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa model yang memasukkan kedua variabel tersebut memberikan penjelasan yang bermakna secara statistik terhadap variasi stres kerja. Hasil uji simultan tidak bertentangan dengan ketidaksignifikanan

dukungan sosial pada uji parsial. Uji F menilai signifikansi gabungan prediktor, sedangkan uji t menilai kontribusi masing-masing prediktor setelah memperhitungkan variabel lainnya.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,832 memperlihatkan kemampuan penjelasan model pada data penelitian ini. Namun, nilai tersebut tidak meniadakan kemungkinan adanya faktor lain, seperti karakteristik pekerjaan, beban pengasuhan, kondisi ekonomi, jam kerja, kesehatan, atau kebijakan organisasi. Faktor-faktor tersebut tidak dapat dinyatakan sebagai penyebab berdasarkan penelitian ini karena tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai determinasi juga tidak membuktikan hubungan sebab-akibat dengan sendirinya; hasil perlu dibaca sesuai desain kuantitatif asosiatif dan keterbatasan sampel.

Secara praktis, hasil ini menyarankan agar pembahasan stres kerja pada ibu bekerja tidak hanya berfokus pada satu aspek. Organisasi dapat mengevaluasi pengaturan kerja dan beban kerja, sedangkan dukungan sosial dapat dikembangkan melalui komunikasi, apresiasi, bantuan yang relevan, dan akses terhadap informasi. Akan tetapi, penelitian ini belum menguji efektivitas intervensi tertentu, sehingga rekomendasi tersebut merupakan implikasi umum yang perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan pekerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap 121 ibu bekerja di wilayah Jakarta Selatan, terdapat tiga kesimpulan utama. Pertama, *work-life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap stres kerja, dengan nilai t hitung sebesar 20,499 dan signifikansi 0,000. Kedua, dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap stres kerja pada tingkat signifikansi 5%, dengan nilai t hitung -1,756 dan signifikansi 0,082. Ketiga, *work-life balance* dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dengan nilai F hitung 297,778 dan signifikansi 0,000.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,832 menunjukkan bahwa kedua variabel dalam model menjelaskan 83,2% variasi stres kerja, sedangkan 16,8% sisanya berkaitan dengan faktor di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* perlu menjadi perhatian ketika memahami stres kerja ibu bekerja. Sementara itu, hasil dukungan sosial yang tidak signifikan secara parsial perlu ditafsirkan secara terbatas dan tidak dapat dijadikan dasar untuk mengabaikan dukungan interpersonal.

5.1 Implikasi dan Saran

Bagi organisasi, hasil penelitian dapat menjadi pertimbangan untuk meninjau pembagian beban kerja, kejelasan target, jadwal kerja, dan komunikasi mengenai batas waktu kerja. Dukungan sosial dapat terus dikembangkan melalui apresiasi yang jelas, bantuan yang sesuai kebutuhan, komunikasi dua arah, serta informasi yang mudah diakses. Bagi ibu bekerja, pengelolaan prioritas dan komunikasi mengenai kebutuhan dukungan dapat menjadi langkah yang dipertimbangkan, dengan tetap memperhatikan bahwa tanggung jawab pengelolaan stres tidak semata-mata dibebankan kepada individu.

Penelitian berikutnya disarankan memperluas wilayah dan jumlah responden, membandingkan karakteristik pekerjaan, serta menguji faktor lain yang mungkin berkaitan dengan stres kerja. Penelitian lanjutan juga dapat memeriksa perbedaan sumber dukungan sosial dan memastikan arah penskoran *work-life balance* agar interpretasi koefisien lebih jelas. Karena penelitian ini

menggunakan purposive sampling dan data kuesioner, generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati.

DAFTAR PUSTAKA

- Esterina, N., & Jatmika, D. (2024). Hubungan Work-Life Balance dan Parenting Stress pada Ibu yang Bekerja di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 15(01), 1-17. <https://doi.org/10.35814/mindset.v15i01.4289>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Ibda, F. (2023). Dukungan Sosial: Sebagai Bantuan Menghadapi Stres Dalam Kalangan Remaja Yatim di Panti Asuhan. *Intelektualita*, 12(2), 153-169. <https://doi.org/10.22373/ji.v12i2.21652>
- Pasaribu, R., Khairani, F., Adelia, M., Putri, N. A., & Manurung, S. H. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 642-652.
- Syarifah Tsalitsa Haura, & Etikariena Arum. (2021). Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi Serta Gaya Kerja Baru, Bagaimana Dampaknya Terhadap Stress Kerja? *Psycho Idea*, 19, 1-5.
- Tumaruddin, W. O. F., Siregar, N. R., & Marhan, C. (2023). Dukungan Sosial dan Stres Kerja pada Karyawan. *Jurnal Sublimapsi*, 4(2), 228. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v4i2.29057>
- Yuswandi, Y. (2023). Work Life Balance Menurunkan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan Kartika*, 18(3), 119-125. <https://doi.org/10.26874/jkkes.v18i3.283>