



Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Work Life Balance* Pada Anggota

Polres Oku Timur

Rio Saputra¹, Rina Oktaviana²

^{1,2} Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma.

Jl. Jenderal Ahmad Yani No.3, 9/10 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30111

E-mail: rina.oktaviana@binadarma.ac.id

Abstract : This study was conducted to determine the relationship between work stress and work-life balance among members of the East Oku Police. This is a quantitative study. The population size was 150, with 105 subjects participating in the study. Data was collected using a Likert scale with work stress and work-life balance scales as measuring instruments. Data analysis was performed using simple regression analysis with the assistance of SPSS version 20.0 for Windows. The results of the data analysis showed a correlation coefficient of $r = .651$ with a determination value of $r\text{-square} = .424$ and $p = 0.000$, where the p -value was < 0.01 . This indicates that there is a relationship between work stress and work-life balance among members of the Oku Timur Police Department of 42.4%.

Keywords: Work Stress, Work-Life Balance, Oku Timur Police Department

Abstrak : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui Hubungan antara Stres Kerja dengan *Work Life Balance* Pada anggota Polres Oku Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 150 populasi dengan 105 populasi dijadikan sebagai subjek penelitian. Pengambilan teknik pengambilan data menggunakan skala likert dengan alat ukur berupa skala Stres Kerja dan skala *Work Life Balance*. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS ver 20.0 for windows. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi nilai $r = .651$ dengan nilai determinasi $r\text{-square} = .424$ dan $p = 0.000$ dimana nilai $p < 0.01$. Hal ini menunjukkan bahwa ada Hubungan antara Stres Kerja dengan *Work Life Balance* Pada anggota Polres Oku Timur 42.4%.

Kata kunci: Stres Kerja, *Work Life Balance*, Polres Oku Timur

1. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia, sebagai institusi yang berperan vital dalam menjaga keamanan nasional dan mendukung proses pembangunan negara, sangat bergantung pada ketersediaan serta kualitas sumber daya manusia (SDM) yang memadai, mengingat tugasnya yang kompleks dalam ranah penegakan hukum dan ketertiban masyarakat

sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Kepolisian No. 2 Tahun 2002 Pasal 1 Ayat 5 yang menegaskan bahwa keamanan dan ketertiban merupakan kondisi dinamis yang menjadi prasyarat utama pembangunan nasional, ditandai oleh tegaknya hukum, terciptanya ketentraman, serta kemampuan masyarakat dalam mencegah dan menangani berbagai bentuk gangguan yang meresahkan. (Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2002).

Polda Sumatera Selatan merupakan unit Kepolisian Republik Indonesia yang bertanggung jawab atas keamanan dan ketertiban di Provinsi Sumatera Selatan dan berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman KM 4.5, Kelurahan Pahlawan, Kecamatan Kemuning, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan memiliki jumlah personel tercatat sebanyak 15.545 orang. Jumlah tersebut terdiri dari 15.035 anggota Polri dan 510 Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri. Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan memiliki tugas pokok dan fungsi yang luas dan strategis dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Sebagai unit pelaksana tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) di tingkat provinsi, Polda Sumsel bertanggung jawab atas berbagai aspek keamanan dan pelayanan publik. *Sumber: Diakses dari <https://sumsel.polri.go.id>*

Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan membawahi 17 Kepolisian Resor (Polres) yang tersebar di seluruh wilayah provinsi yaitu Polrestabes Palembang, Polres Musi Banyuasin, Polres Ogan Komering Ilir (OKI), Polres Muara Enim, Polres Lahat, Polres Ogan Ilir, Polres Prabumulih, Polres Banyuasin, Polres Ogan Komering Ulu (OKU), , Polres Lubuklinggau, Polres Pagar Alam, Polres Musi Rawas, Polres OKU Selatan, Polres Empat Lawang, Polres Penukal Abab Lematang Ilir (PALI), Polres Muratara, Polres Ogan Komering Ulu Timur (OKU Timur). *Sumber: Diakses dari <https://sumsel.polri.go.id>*

Salah satu Kepolisian Resor (Polres) di Propinsi Sumatera Selatan adalah Polres Ogan Komering Ulu Timur (OKU Timur) adalah Kepolisian Resor yang bertanggung jawab atas penegakan hukum dan pemeliharaan keamanan di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan. Polres OKU Timur terletak di Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia. Secara geografis, Polres OKU Timur berbatasan dengan: Utara: Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI), Timur: Provinsi Lampung, Selatan: Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (OKU Selatan) dan Barat: Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Ibu kota OKU Timur adalah Martapura.

Kabupaten OKU Timur memiliki 20 kecamatan dan terdapat 12 Polsek yaitu Polsek Martapura, Polsek Buay Pemuka Peliung, Polsek Buay Madang, Polsek Buay Madang Timur, Polsek Belitang I, Polsek Belitang II, Polsek Belitang III, Polsek Madang Suku I, Polsek Madang Suku II, Polsek Semendawai Suku III. Selanjutnya Polres Ogan Komering Ulu Timur (OKU Timur) yang memiliki berbagai satuan kerja dan unit bertugas dalam penegakan hukum serta pemeliharaan keamanan. Beberapa di antaranya meliputi Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim), Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskirmsus), Direktorat Reserse Narkoba (Ditresnarkoba), Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas), Direktorat Intelijen Keamanan (Ditintelkam), Direktorat Samapta (Ditsamapta), Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas), Bidang Profesi dan Pengamanan (Bidpropam), serta Bidang Hubungan Masyarakat (Bidhumas). *Sumber: Diakses dari <https://okutimur.sumsel.polri.go.id>*

Selanjutnya Polres Ogan Komering Ulu Timur (OKU Timur) memiliki berbagai satuan yang masing-masing menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam menjaga keamanan serta menegakkan hukum di wilayah Oku Timur. Setiap direktorat dan bidang memiliki peran khusus yang saling melengkapi dalam menciptakan situasi yang kondusif bagi masyarakat. Salah satu direktorat utama adalah Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim), yang menangani berbagai tindak pidana umum seperti pembunuhan, pencurian, perampokan, dan tindak kejahatan lainnya. Direktur Reserse Kriminal Umum bertanggung jawab dalam melakukan penyelidikan dan penyidikan serta menindak kejahatan yang meresahkan masyarakat..Selain itu, ada Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskirmsus) yang berfokus pada kejahatan yang bersifat khusus, seperti tindak pidana korupsi, pencucian uang, serta kejahatan dunia maya. Dengan meningkatnya kasus kejahatan digital, Ditreskirmsus berperan penting dalam menjaga keamanan siber dan menindak pelaku kejahatan yang beroperasi di dunia maya. Sementara itu, peredaran dan penyalahgunaan narkoba menjadi perhatian utama Direktorat Reserse Narkoba (Ditresnarkoba). Direktorat ini bertugas untuk mengungkap jaringan narkotika, menangkap pengedar, serta melakukan upaya pencegahan dengan berkoordinasi bersama berbagai pihak untuk menyelamatkan generasi muda dari bahaya narkoba. *Sumber: Diakses dari <https://okutimur.sumsel.polri.go.id>*

Fenomena aktivitas yang biasa dilakukan oleh anggota khusus yang tergabung dalam Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim) dan Satuan Reserse Narkoba (Satresnarkoba) dimulai dari apel pagi kemudian melaksanakan sejumlah kegiatan operasional mencakup proses penyelidikan dan penyidikan terhadap laporan tindak pidana, termasuk pelaksanaan olah

tempat kejadian perkara (TKP) dalam kasus seperti pembunuhan, pencurian, dan kejahatan lainnya. Dalam pelaksanaannya, personel bertugas mengumpulkan barang bukti dan petunjuk sebagai dasar untuk melakukan penangkapan terhadap tersangka apabila data yang diperoleh dinilai cukup. Dilanjutkan dengan proses penyidikan dari masing-masing divisi. Setelah kegiatan operasional dilakukan akan dilanjutkan dengan evaluasi oleh perwira atau pimpinan satuan untuk menilai kinerja harian serta meninjau langkah-langkah dan keputusan yang diambil selama pelaksanaan tugas.

Berdasarkan data ungkap kasus tahun 2024, terjadi tindak pidana narkoba sebanyak 83 kasus dengan jumlah kasus P21 sebanyak 63 kasus, RJ sebanyak 2 kasus, SP3 sebanyak 1 kasus, SIDIK sebanyak 16 kasus, Berdasarkan data kasus tindak pidana narkotika tahun 2024, tingginya angka penyalahgunaan narkoba di wilayah hukum Polres OKU Timur menuntut anggota kepolisian untuk bekerja lebih keras. Dari data kasus diatas dapat dilihat bahwa anggota Polres OKU Timur harus bekerja lebih ekstra dalam menjalankan dan mengungkap kasus yang ada sehingga mengganggu keseimbangan kehidupan dari anggota Polres OKU Timur.

Fenomena yang terjadi pada anggota Polres OKU Timur anggota sering kali bekerja melampaui batas jam kerja normal, yaitu lebih dari 40 jam per minggu. Selain itu, terdapat pula tuntutan organisasi yang mengharuskan anggota untuk tetap menyelesaikan berbagai tugas meskipun di luar jam kerja yang telah ditentukan. Akibatnya, tidak jarang anggota kepolisian mengalami kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan serta kerap membawa pekerjaan ke rumah dan melanjutkannya di luar jam dinas. Selain itu, anggota Polres Oku Timur juga dituntut untuk senantiasa siap siaga menerima panggilan telepon maupun pesan melalui aplikasi WhatsApp guna untuk keperluan koordinasi, termasuk pada hari libur dan di luar waktu kerja resmi. Tidak jarang pula, setelah menyelesaikan jam kerja di kantor, anggota polisi langsung melaksanakan kegiatan penangkapan di berbagai wilayah hukum Polres OKU Timur pada malam hari, sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan operasi.

Beban kerja yang tinggi dan terlalu terfokus pada tanggung jawab profesional akhirnya menghabiskan waktu hanya untuk menyelesaikan tugas sehingga waktu untuk kehidupan pribadi yang dapat digunakan untuk kegiatan diluar jam kantor seperti berolahraga, berekreasi, menjalani hobi, atau menghabiskan waktu bersama keluarga dan orang terdekat menjadi terabaikan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan ketegangan dalam hubungan interpersonal, baik dengan pasangan, keluarga, maupun teman. Kurangnya waktu yang berkualitas bersama orang-orang terdekat berpotensi

menyebabkan kerenggangan dalam relasi, serta kesulitan dalam membagi perhatian antara dunia kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini pada akhirnya dapat memicu konflik sosial dan keluarga, serta membuat individu cenderung mengabaikan aspek-aspek penting dalam kehidupannya. Upaya seseorang untuk mempertahankan keseimbangan dua atau lebih fungsi dalam dirinya disebut sebagai *Work-life balance* (Fisher, 2019)

Menurut Greenhaus (2020) *Work life balance* (WLB) merupakan kepuasan yang dirasakan setiap orang tentang keterlibatannya dalam dimensi pekerjaannya dan keseimbangannya dengan kehidupan di luar pekerjaannya, serta seberapa jauh ikatan individu dalam bekerja dan keluarga. Senada dengan McDonald & Bradley (2005) menjelaskan *Work-life balance* adalah suatu kondisi di mana individu dapat mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan pribadinya, sehingga tercipta keterlibatan dan kepuasan yang seimbang dalam kedua aspek tersebut.

Menurut McDonald & Bradley (2005), menyatakan bahwa orang yang memiliki ciri-ciri *Work-life balance* diantaranya adalah (1) Keseimbangan waktu (2) keseimbangan keterlibatan. (3) keseimbangan kepuasan

Berdasarkan wawancara pada 8–9 April 2025 di Polres OKU Timur, ketiga subjek (H, R, dan B) menyampaikan bahwa tuntutan pekerjaan di kepolisian sering mengganggu keterlibatan mereka dalam kegiatan keluarga dan sosial. Subjek H mengaku tidak dapat menghadiri acara keluarga maupun kegiatan keagamaan di masjid karena padatnya tugas. Subjek R juga sering absen dari kegiatan keluarga seperti mengantar anak sekolah atau menghadiri acara nikahan dan arisan, sehingga terkadang merasa bersalah kepada keluarga dan menggantinya dengan mengajak mereka berlibur saat libur kerja. Subjek B mengalami hal serupa, jarang hadir di acara keluarga atau lingkungan RT, namun menjaga hubungan baik dengan ketua RT agar pekerjaannya dipahami, serta tetap berpartisipasi dalam sumbangan warga. Secara umum, mereka merasakan keterbatasan dalam kehidupan sosial dan keluarga akibat beban kerja, meskipun berusaha mencari cara untuk menyeimbangkannya.

Berdasarkan hasil angket awal pada 6 April 2025 terhadap 45 anggota Polisi Polres OKU Timur, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar anggota Reskrim mengalami ketidakseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Sebanyak 65,4% tidak pulang kerja tepat waktu, 75,7% masih sering menerima panggilan kerja meskipun berada di rumah, dan 60% merasa belum cukup dihargai atau diapresiasi oleh rekan kerja atas kontribusi yang diberikan.

Temuan ini menunjukkan adanya tantangan pada aspek keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan kerja sesuai indikator work-life balance menurut McDonald & Bradley (2005).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu (a) faktor individu (*psychological well being*, kecerdasan emosi), (b) faktor lingkungan (dukungan keluarga, tanggungjawab pengasuhan anak), (c) faktor organisasi (pekerjaan, *work-life balance policies*, stres kerja, dukungan kerja. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* terdapat salah satu indikator mengenai stres kerja terdapat di faktor organisasi. Stres kerja sendiri yakni pikiran tertekan yang terjadi pada karyawan ketika menghadapi pekerjaan (Poulouse, 2019)

Menurut Handoko (Marpaung, 2020) mendefinisikan stres kerja merupakan suatu kondisi yang mengganggu keadaan emosi dan proses berpikir seseorang sehingga menimbulkan stres yang berlebihan dan kesulitan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar, berakhir pada kesulitan dalam pekerjaan. Gejala stres biasanya berupa suasana hati yang tidak menentu, kecemasan, kegelisahan, tekanan darah tinggi, kesulitan tidur, dan preferensi untuk menyendiri. (Sutedjo & Mangkunegaran, 2018)

Ketidakmampuan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menimbulkan masalah dan tekanan, yang seringkali berujung pada stres. Tekanan pekerjaan yang dirasakan sebagai pemicu stres (misalnya, tenggat waktu yang mendesak dan berada dibawah tekanan untuk menyelesaikan tugas) mengakibatkan karyawan membereskan tugas yang belum terselesaikan kerumah. Dalam jangka pendek, hal ini dapat menyebabkan konflik dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan memiliki waktu lebih sedikit untuk mengimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Bell et al., (2012) menemukan bahwa stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan karyawan, permasalahan dalam keluarga, dan *Work Life Balance*. Karyawan yang mengalami stres karena pekerjaan yang dijalani akan membuat sulit untuk mempertimbangkan aspek kehidupan lainnya atau mereka akan sulit memperoleh *Work Life Balance*. Sebaliknya, karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan akan merasa bahagia dengan pekerjaan dan tidak merasa stres.

Menurut Asih (2019) mengemukakan stres kerja merupakan perasaan yang dapat dirasakan ketika sedang tertekan yang dialami oleh pegawai ketika menghadapi suatu pekerjaan. Fahrepi (2025) mengemukakan stress merupakan kondisi yang membuat seseorang

menjadi menjauh dari pekerjaan yang pegawai lakukan karena keadaan emosional dan fisik yang mengalami perubahan menjadi tidak stabil dan tidak berenergi

Fenomena yang terjadi pada anggota Polres OKU Timur anggota sering kali bekerja melampaui batas jam kerja normal, yaitu lebih dari 40 jam per minggu. Selain itu, terdapat pula tuntutan organisasi yang mengharuskan anggota untuk tetap menyelesaikan berbagai tugas meskipun di luar jam kerja yang telah ditentukan. Akibatnya, tidak jarang anggota kepolisian mengalami kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan. Anggota kepolisian kerap kali menjalankan tugas di luar jam dinas resmi. Selain itu, mereka juga dituntut untuk selalu siaga dan responsif terhadap panggilan atau pesan, baik melalui telepon maupun aplikasi WhatsApp, guna keperluan koordinasi operasional termasuk pada hari libur dan di luar jam kerja formal. Tidak jarang pula, usai menyelesaikan tugas administratif di kantor, personel langsung terlibat dalam kegiatan penangkapan di berbagai wilayah hukum Polres OKU Timur pada malam hari, sebagai bagian dari strategi peningkatan efektivitas pelaksanaan operasi kepolisian.

Fahrepi (2025) menyatakan bahwa orang yang memiliki ciri-ciri stres kerja (1) sakit kepala (2) Bosan (3) mengkonsumsi alcohol berlebihan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ketiga subjek anggota Satreskrim Narkoba Polres OKU Timur menunjukkan tanda-tanda stres kerja yang berdampak pada kesehatan fisik maupun psikologis. Subjek H mengalami kelelahan fisik, mata merah, sering mengeluap, sakit kepala berlebih, dan kurang istirahat akibat jam kerja malam hingga subuh untuk mengungkap kasus kejahatan. Subjek R menunjukkan tanda kelelahan, nada bicara keras, rasa bosan terhadap tugas, serta sering izin pergi liburan atau meninggalkan kesatuan tanpa sepengetahuan pimpinan. Subjek B tampak kurang tidur, mata merah, sering mengeluap, dan mengonsumsi alkohol berlebihan sebagai pelampiasan tekanan kerja dan tuntutan target pengungkapan kasus. Fenomena ini mengindikasikan adanya stres negatif pada anggota yang memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental, disertai perilaku tidak sehat seperti konsumsi alkohol berlebihan.

Berdasarkan hasil angket awal pada 4 April 2025 terhadap 45 anggota Polisi Polres OKU Timur, diperoleh temuan bahwa mayoritas responden mengalami gejala stres kerja sebagaimana diuraikan Fahrepi (2025). Sebanyak 74,5% mengaku sering mengalami sakit kepala saat bertugas, 61,9% merasa bosan terhadap pekerjaan yang diberikan, dan 21% mengonsumsi alkohol secara berlebihan. Temuan ini menunjukkan bahwa keluhan fisik,

kejemuhan kerja, serta perilaku tidak sehat menjadi indikator nyata adanya stres kerja pada sebagian anggota Reskrim Polres OKU Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Maria (2022) Hubungan Antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja Pada Karyawan Hasil yang diperoleh membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Work Life Balance* dengan stres kerja dengan koefisien korelasi sebesar -0,606 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja karyawan BULOG berada pada berada pada kategori sedang.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis tertarik untuk mengetahui Apakah Ada hubungan antara Stres Kerja Dengan *Work Life Balance* pada anggota Polres Oku Timur.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 150 anggota Polres Oku Timur dengan taraf 5% berdasarkan tabel isac&Michael maka didapatkan sampel 105 anggota Polres Oku Timur dijadikan sebagai subjek penelitian. Pengambilan teknik pengambilan data menggunakan skala likert dengan alat ukur berupa skala Stres Kerja dan skala *Work Life Balance*. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS ver 20.0 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ringkasan umum data hasil penelitian disajikan dalam tabel yang memuat deskripsi variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi data Penelitian

Variabel	Skor yang diperoleh				Skor yang diperoleh			
	(empirik)		(Hipotetik)		Mean	SD	Xmin	Xmax
<i>Work Life Balance</i>	155.66	9.866	134	182	158	8	54	216
Stres Kerja	151.27	10.195	124	174	149	8.33	50	200

Pada variabel variabel *Work Life Balance*, mean empirik yang diperoleh adalah 155.66 dengan standar deviasi sebesar 9.866 Sementara itu, mean hipotetik variabel ini memiliki nilai 158 dengan standar deviasi 8

Sedangkan untuk variabel Stres Kerja, mean empirik adalah 151.27 dengan standar deviasi sebesar 10.195 Skor hipotetik, yang merupakan estimasi nilai yang diharapkan dalam penelitian, memiliki mean sebesar 149 dan standar deviasi sebesar 8.33.

Perhitungan skor hipotetik dilakukan menggunakan rumus berikut: $\sigma = 1/6 (X_{\max} - X_{\min})$ untuk standar deviasi hipotetik. $\sigma = 1/2 (X_{\max} + X_{\min})$ sebagai formula standar deviasi hipotetik. Di mana X_{\max} adalah skor maksimum yang mungkin diperoleh subjek, dan X_{\min} adalah skor minimum subjek (Azwar, 2022).

Deskripsi data hasil penelitian ini digunakan untuk menentukan apakah variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja termasuk dalam kategori tinggi atau rendah dengan mengelompokkan skor berdasarkan hasil analisis. Arikunto (2013) menyatakan bahwa subjek diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu rendah dan tinggi. Skor yang berada pada $X \geq M$ dikategorikan sebagai tinggi, sedangkan skor yang berada pada $X < M$ dikategorikan sebagai rendah.

Kategorisasi Variabel *Work Life Balance*

Kategori ini berfungsi untuk mengelompokkan subjek berdasarkan atribut *Self-Efficacy* yang diukur. Subjek dengan skor $X > M$ diklasifikasikan dalam kategori *Self-Efficacy* tinggi, sedangkan subjek dengan skor $X < M$ masuk dalam kategori *Self-Efficacy* rendah. Hasil pengelompokan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Variabel *Work Life Balance*

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \geq 155.66$ Mean	Tinggi	51	48.6 %
$X < 155.66$ Mean	Rendah	54	51.4%
	Total	105	100%

Dari 105 anggota Polisi Polres Oku Timur yang disurvei, sebanyak 51 anggota Polisi Polres Oku Timur (48.6%) memiliki tingkat *Work Life Balance* tinggi, sementara 54 anggota Polisi Polres Oku Timur (51.4%) menunjukkan tingkat *Work Life Balance* rendah. Dengan

demikian, mayoritas anggota Polisi Polres Oku Timur cenderung memiliki *Work Life Balance* yang rendah.

Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategori ini berfungsi untuk mengelompokkan subjek berdasarkan atribut Stres Kerja yang diukur. Subjek dengan skor $X > M$ diklasifikasikan dalam kategori Stres Kerja tinggi, sedangkan subjek dengan skor $X < M$ masuk dalam kategori Stres Kerja rendah. Hasil pengelompokan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Kategori Variabel Stres Kerja

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \geq 151.27$ Mean	Tinggi	55	52.4%
$X < 151.27$ Mean	Rendah	50	47.6%
	Total	105	100%

Dari 134 anggota Polisi Polres Oku Timur yang disurvei, sebanyak 55 anggota Polisi Polres Oku Timur (52.4%) memiliki tingkat Stres Kerja tinggi, sementara 50 anggota Polisi Polres Oku Timur (47.6%) menunjukkan tingkat Stres Kerja rendah. Dengan demikian, mayoritas anggota Polisi Polres Oku Timur cenderung memiliki Stres Kerja yang tinggi, sesuai dengan standar yang berlaku.

Uji Asumsi/Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah data yang dikumpulkan terdistribusi normal atau tidak normal. Dalam uji normalitas biasanya menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika pada uji *Kolmogorov Smirnov* signifikan di atas $p > 0,05$ berarti data terdistribusi normal, sedangkan jika nilai dibawah $p < 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	P	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	.537	.935	Normal
Stres Kerja	.631	.821	Normal

Berdasarkan uji normalitas, variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja memiliki nilai sig (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), yang menunjukkan distribusi normal. Variabel *Work Life Balance* memiliki $P = .935 > 0,05$ dengan KS-Z = .537, sementara variabel Stres Kerja memiliki $P = .821 > 0,05$ dengan KS-Z = .631. Dengan demikian, kedua variabel terdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk menguji hubungan langsung antara variabel X dan Y. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 20 for Windows. Penentuan linearitas didasarkan pada nilai signifikansi (P-value): jika $P < 0,05$, maka terdapat hubungan linear antara kedua variabel, sedangkan jika $P > 0,05$, maka hubungan tersebut tidak linear.

Tabel 5. Uji Linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	75.751	0.000	Linier
x Stres Kerja			

Pada tabel, nilai F menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai $F = 75.751$ dengan $P = 0,000$, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($P < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi variabel Y, serta terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja. Karena data bersifat kuantitatif, analisis dilakukan menggunakan teknik Regresi Linear Sederhana. Hasil pengujian ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Nilai r	Nilai R ²	P	Keterangan
Work Life Balance x Stres Kerja	.651	.424	0.000	Signifikan

Berdasarkan tabel, nilai korelasi antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja adalah $r = .651$, dengan $R^2 = .424$ dan $P = 0,000$ ($P < 0,01$). Hasil ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel pada anggota Polisi Polres Oku Timur. Analisis menggunakan regresi linear sederhana mendukung hipotesis yang diajukan, dengan kontribusi *Work Life Balance* dan Stres Kerja sebesar 42.4 %. Jadi masih terdapat pengaruh dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *Burnout* namun tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

Hasil uji statistik menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja pada 105 anggota polisi polres oku timur. Selain itu, terdapat hubungan signifikan antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja pada anggota reskrim. Analisis korelasi digunakan untuk mengukur hubungan linear antara kedua variabel dalam koefisien korelasi R (Sugiyono, 2018). Uji regresi linear sederhana menunjukkan penerimaan hipotesis yang diajukan, dengan nilai koefisien korelasi $R = .651$ (65.1%) dan $P = 0,000$, yang mengindikasikan hubungan yang signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $R = 651$ (65.1%) dengan $P = 0,000 < 0,01$, yang mengindikasikan hubungan linear antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Life Balance* dan Stres Kerja, sehingga kedua variabel memiliki keterkaitan yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai kontribusi *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja sebesar $R^2 = 0,424$, yang menunjukkan bahwa sekitar 42,2% variabilitas Stres Kerja dapat dijelaskan oleh *Work Life Balance*. Dengan demikian, masih terdapat 57,8% pengaruh dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan Stres Kerja, namun tidak dijadikan fokus dalam penelitian ini. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi Stres Kerja sebagaimana diungkapkan oleh Menurut Caldwell (Hartono, 2024) faktor-faktor Lingkungan kerja, Beban kerja, Hubungan interpersonal, Pembuatan keputusan

Penelitian Dini (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work Life Balance* dengan stres kerja pada anggota polisi. Berdasarkan dari data yang didapat dalam penelitian ini diketahui bahwa *Work Life Balance* memiliki hubungan negatif dengan stres kerja pada anggota polisi. *Work Life Balance* pada anggota polisi ($R = -0,779$; $p=0,000$). *Work Life Balance* dapat menjelaskan stres kerja sebesar 60,7% sedangkan selebihnya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan demikian polisi yang memiliki *Work Life Balance* yang baik akan terhindar dari stres kerja karena *Work Life Balance* dapat meminimalisir terjadinya stres kerja.

Dari 105 anggota Polisi Polres Oku Timur yang disurvei, sebanyak 51 anggota Polisi Polres Oku Timur (48.6%) memiliki tingkat *Work Life Balance* tinggi, sementara 54 anggota Polisi Polres Oku Timur (51.4%) menunjukkan tingkat *Work Life Balance* rendah. Dengan demikian, mayoritas anggota Polisi Polres Oku Timur cenderung memiliki *Work Life Balance* yang rendah, sesuai dengan standar yang berlaku. Temuan ini menunjukkan bahwa anggota Polisi Polres Oku Timur cenderung memiliki tingkat *Work Life Balance* yang rendah. Hal ini tercermin dari Polisi sering bekerja dalam shift panjang dan tidak menentu, termasuk malam hari, akhir pekan, dan hari libur nasional. Keadaan darurat dan kebutuhan operasional bisa membuat mereka harus siaga 24 jam, selain itu anggota polisi sering merangkap tugas, terutama di daerah dengan kekurangan personel, selain itu anggota polisi sering melakukan operasi penangkapan hingga subuh membuat anggota tidak memiliki waktu pribadi maupun bersama keluarga.

Ketika pekerja mengalami *Work- Life Balance* rendah maka pekerja tersebut mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara seluruh kehidupan individu yang sedang dijalani, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memunculkan stres, konflik dimana pekerja harus mengorbankan keluarga karena pekerjaannya atau mengundurkan diri dari pekerjaan karena keluarga (Tami, 2022).

Budi (2019) menambahkan bahwa stres muncul ketika individu merasa ada ketidaksesuaian antara tuntutan situasi dan sumber daya yang dimilikinya, baik secara psikologis maupun sosial. Miranda (2021) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan bagian dari stres kehidupan, yang dapat berdampak pada perilaku karyawan seperti mogok kerja, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, menurunnya semangat kerja, hingga konflik di lingkungan kerja. Sementara itu, Taylor (2020) menggambarkan stres kerja sebagai reaksi emosional,

kognitif, perilaku, dan fisiologis akibat tekanan di tempat kerja, yang dapat mengganggu fungsi individu serta memerlukan upaya penyesuaian.

Dari 134 anggota Polisi Polres Oku Timur yang disurvei, sebanyak 55 anggota Polisi Polres Oku Timur (52.4%) memiliki tingkat Stres Kerja tinggi, sementara 50 anggota Polisi Polres Oku Timur (47.6%) menunjukkan tingkat Stres Kerja rendah. Dengan demikian, mayoritas anggota Polisi Polres Oku Timur cenderung memiliki Stres Kerja yang tinggi, sesuai dengan standar yang berlaku. Hasil temuan menunjukkan bahwa anggota Polisi Polres Oku Timur mengalami tingkat stres kerja yang relatif tinggi. Kondisi ini tercermin dari munculnya gejala seperti kelelahan fisik dan gangguan konsentrasi dalam pelaksanaan tugas. Sebagian anggota diketahui menunjukkan kecenderungan konsumsi alkohol secara berlebihan sebagai respons terhadap tekanan dari atasan. Selain itu, terdapat penurunan motivasi kerja serta keluhan fisik, seperti sakit kepala dan rasa lelah berkepanjangan. Mereka juga mengalami kesulitan dalam memfokuskan diri pada tanggung jawab profesional, dan memandang penanganan kasus kriminal sebagai aktivitas yang sangat menuntut secara emosional. Tekanan semakin meningkat akibat beban kerja serta tanggung jawab yang dirasa terlalu berat dan berasal dari tuntutan atasan.

Menurut Johan (2023), individu yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi umumnya menunjukkan gejala emosional dan perilaku negatif, seperti ekspresi wajah yang murung, suasana hati yang cenderung sedih, serta penurunan motivasi dalam bekerja. Selain itu, individu tersebut menjadi lebih mudah marah, sensitif, dan menunjukkan sikap bermusuhan serta rasa curiga, tidak hanya kepada penerima layanan, tetapi juga terhadap rekan kerja dan atasan.

Penelitian Dini (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work Life Balance* dengan stres kerja pada anggota polisi. Berdasarkan dari data yang didapat dalam penelitian ini diketahui bahwa *Work Life Balance* memiliki hubungan negatif dengan stres kerja pada anggota polisi. *Work Life Balance* pada anggota polisi ($R = -0,779$; $p=0,000$). *Work Life Balance* dapat menjelaskan stres kerja sebesar 60,7% sedangkan selebihnya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan demikian polisi yang memiliki *Work Life Balance* yang baik akan terhindar dari stres kerja karena *Work Life Balance* dapat meminimalisir terjadinya stres kerja.

Sejalan dengan temuan tersebut, hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yakni adanya hubungan yang signifikan antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja pada anggota Polisi Polres Oku Timur.

3. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja pada anggota Polisi Polres Oku Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2021). Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aoerora, J., & Marpaung, W. (2020). Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan/karyawati. *Psyche 165 Journal*, 13(02), 253–257.
- Asbowati, I. (2019). Stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2019). Stres kerja.
- Azwar, S. (2021). Sikap manusia: Teori dan pengukurannya. RajaGrafindo Persada.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (2019). Job stress and employee health: A review of the literature. *Journal of Organizational Behavior*, 13(1), 21-41.
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1).
- Caldwell, D. F., & Thelan, A. J. (2024). Faktor-faktor stres kerja dalam organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Clark, S. C. (2020). Work-life balance and flexibility: Finding the right balance in a modern world. *Journal of Social and Personal Relationships*, 23(3), 421-437.
- Cook, J. D. (2019). Workplace stress and employee adjustment. New York, NY: Harper & Row.
- Dirfa, R., & Ari Prasetyia, S. (2019). Aspek-aspek work-life balance dalam konteks profesional dan pribadi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Fahrepi, R. (2025). Stres kerja perawat (penyebab dan indikasinya). BuatBuku. com.
- Felstead, A., Jewson, N., & Walters, S. (2002). The flexibility stigma: Work-life balance and the role of employers. *Work, Employment & Society*, 16(3), 47-68.
- Fisher, C. D., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). The intersection of work and personal life: An integrative perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 825-844.

- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. In Annual conference of the society for industrial-organisational psychology. Orlando
- Ghozali, I. (2019). Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, C. Shaw, 2003 Greenhaus, JH, Collins, KM & Shaw, JD (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In C. L. Cooper & P. L. Perrewé (Eds.), *New directions in organizational behavior* (pp. 255-282). London: Elsevier.
- Harjana, M. (2021). Psikologi stres dan dampaknya pada individu. Bandung: Alfabeta.
- Hartono, I. (2024). Stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hurrel, J. J. (2021). Stres kerja: Faktor-faktor penyebab dan dampaknya. Bandung: Alfabeta.
- Ira Nurmala. (2022). Ciri-ciri stres dan dampaknya pada individu. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Jamillah, A., dkk. (2023). *Work life balance: Pengaruh keseimbangan pekerjaan dan kehidupan terhadap kinerja individu*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- John, A. (2021). Faktor-faktor penyebab stres kerja di tempat kerja. Jakarta: Erlangga.
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2002). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Koch, W. (2019). The four aspects of work stress in employees. In A. M. Supriyanto (Ed.), *Stress management in the workplace* (pp. 45-67). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kurnia, H., & Widigdo, P. (2023). *Work life balance: Tanggung jawab yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2019). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Stres kerja dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. Bandung: Alfabeta.
- Maslichah, D., & Hidayat, M. (2023). *Work life balance dan peranannya dalam kehidupan profesional dan pribadi*. Bandung: Alfabeta.
- McDonald, B. (2005). *Organisational Work-life Culture: Five Dimensions Proposed*. Copyright 2005 Emerald, 20, 37–55.
- McDonald, P. (2005). *Work life balance: Menyikapi tantangan kehidupan modern*. Melbourne: Penerbit Victoria University.
- McDonald, P., & Bradley, L. (2005). The effects of work-life balance on employee performance and well-being. *Human Resource Management Review*, 15(4), 265-277.

- Munandar, U. (2021). Psikologi kerja dan stres di lingkungan profesional. Surabaya: Airlangga University Press.
- Polda Sumatera Selatan. (n.d.). Profil Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. Kepolisian Negara Republik Indonesia. Diakses dari <https://sumsel.polri.go.id>
- Polres OKU Timur. (n.d.). Profil Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu Timur. Kepolisian Negara Republik Indonesia. Diakses dari <https://okutimur.sumsel.polri.go.id>
- Poulose, M., & Sudarsan, P. (2017). Pengaruh faktor individu, organisasi, dan lingkungan terhadap work life balance. Surabaya: Penerbit Airlangga.
- poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance : A Conceptual Review. International Journal of Advances in Management and Economics, 3(2), 5–9
- Priyoto, B. (2024). Ciri-ciri stres dan pengaruhnya terhadap kinerja. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rice, R. W. (2019). Work stress and organizational behavior. Journal of Applied Psychology, 64(4), 525-537.
- Santoso, H. (2023). Metode penelitian kuantitatif dan korelasional: Pendekatan praktis dan aplikatif. Alfabeta.
- Sarafino, E. P. (2019). Health psychology: Biopsychosocial interactions (9th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Saring, I. (2022). Work-life balance: Memahami keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Surabaya: Penerbit Airlangga.
- Selye, H. (2021). The stress of life (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Smet, C. (1994). Factors affecting work stress. In M. L. Harjo (Ed.), Understanding stress and coping (pp. 45-59). New York: Wiley.
- Sugiyono, S. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegaran, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. BISMA
- Taylor, S. E. (2020). Health psychology (11th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Ula, S., dkk. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance dalam kehidupan profesional dan pribadi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wardani, D., & Firmansyah, R. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance pada karyawan. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Wohrmann, A., dkk. (2021). Work-life balance dan fleksibilitas peran dalam kehidupan modern. Yogyakarta: Penerbit Andi.