

PENGARUH BEBAN DAN STRES KERJA SERTA WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PGN TBK)

Pandu Pradana

Universitas Terbuka, Indonesia
Email: pp.pandupradana@gmail.com

Abstrak

Karyawan pada PT PGN Tbk telah melakukan pekerjaan yang terbaik sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. PT PGN Tbk telah ditunjuk oleh pemerintah untuk menjadi Subholding Gas dimana lingkup dan area kerjanya semakin luas dengan tanggung jawab yang semakin besar pula. Dengan adanya hal tersebut, karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan meningkatkan kinerja dan potensi masing-masing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah beban kerja, stres kerja dan *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT PGN Tbk area Jabodetabek dan Banten dengan populasi berjumlah 600. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 127 responden. Variabel independen pada penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja dan *work life balance*, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Regresi Linear Berganda. Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis adalah IBM SPSS Statistic ver. 21. Dari analisa regresi berganda untuk variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Work Life Balance (X3), Kinerja Karyawan (Y) maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut $6.829 + 0.050(X1) + 0.076(X2) + 0.691(X3)$. Variabel Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan. Sedangkan variabel Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil koefisien determinasi yaitu R square sebesar 0,536 yang berarti pengaruh secara simultan beban kerja, stres kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6% dan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: *Beban kerja, Stres kerja, Work life balance, Kinerja karyawan*

Abstract

Employees at PT PGN Tbk have done their best work in accordance with their respective fields of work. PT PGN Tbk has been appointed by the government to become Subholding Gas where the scope and work area is getting wider with greater responsibilities. With this, employees are required to be able to adjust by increasing their respective performance and potential. The purpose of this study was to determine whether the workload, work stress and work life balance felt by employees affect employee performance. This research was conducted on employees of PT PGN Tbk in the Jabodetabek and Banten areas with a population of 600. The sample used was 127 respondents. The independent variables in this study are workload, work

stress and work life balance, while the dependent variable is employee performance. Measurement of variables is carried out using a Likert scale. Data analysis was performed using the Multiple Linear Regression method. The software used for analysis is IBM SPSS Statistic ver. 21. From multiple regression analysis for Work-load (X1), Work-stress (X2), Work Life Balance (X3), Employee Performance (Y) variables, the following equation can be made: $6.829 + 0.050 (X1) + 0.076 (X2) + 0.691 (X3)$. Work-load and Work-stress variables have a positive and insignificant effect. Meanwhile, the Work Life Balance variable has a positive and significant effect. The result of the coefficient of determination is R square of 0.536, which means that the simultaneous influence of work-load, work-stress and work-life balance on employee performance is 53.6% and the remaining 46.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword: *work-load, work-stress, work-life balance, employee's performance*

Pendahuluan

Pertumbuhan bisnis yang bertambah pesat saat ini menuntut perusahaan untuk selalu unggul dan bersaing. Agar perusahaan mampu menjadi perusahaan yang unggul dan bersaing maka perusahaan memerlukan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan adanya peran sumber daya manusia yang baik, karena dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang perlu dikelola perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Sumber daya manusia juga sebagai faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan faktor penggerak utama dalam perusahaan adalah manusia itu sendiri atau orang-orang yang terlibat didalamnya. Sehingga penting bagi perusahaan untuk melihat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan memperhatikan beban kerja, stres kerja dan *work life balance* yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat tetap mempertahankan kinerjanya.

Kinerja adalah catatan suatu hasil dari fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu (Dessler & Tan, 2009). Ketika karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, maka akan memberikan hasil kinerja yang baik pula, namun hal tersebut akan sulit tercapai apabila beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu tinggi yang dapat mempengaruhi kondisi mental dan fisik karyawan.

Tingkat stres yang rendah menyebabkan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan intensitas kerja, kemampuan bereaksi serta kewaspadaan. Namun tingkat stres tinggi dan berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan kinerja (Shahzad, Sarmad, Abbas, & Khan, 2011).

Stres adalah bagian dari respon psikologis dan fisiologis yang dari seseorang terhadap tekanan yang muncul dari lingkungan eksternalnya. Stres yang tinggi bisa dipicu adanya *work life balance* (Yadav & Yadav, 2014). Work life balance yang kurang bagus dalam diri karyawan akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja sehingga

menyebabkan penurunan produktivitas (Asiedu-Appiah, Kontor, & Asamoah, 2013)). *Work life balance* yang seimbang dapat memuaskan karyawan dan perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja yang tidak seimbang mampu memunculkan tekanan, sehingga mempengaruhi tingkat stress sesuai (Yadav & Yadav, 2014). Tanda-tanda dari stres yang tinggi ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi, tingkat absensi karyawan yang tinggi dapat dijadikan dasar adanya indikasi stres karyawan.

Dari perspektif karyawan, *work life balance* adalah upaya menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan rumah tangga. Perusahaan memandang *work life balance* sebagai sebuah nilai lebih yang ditawarkan kepada karyawan agar mereka mau bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan dinilai akan memilih perusahaan yang memiliki program *work life balance* daripada yang tidak hal tersebut (Bowman, Bridge, & Brookes, 2000) Objek yang dijadikan penelitian adalah PT. Perusahaan Gas Negara Tbk. merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang bisnis gas bumi. Berdasarkan pengamatan dan observasi dapat diketahui mengenai beban kerja dimana karyawan PT. PGN Tbk dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan berdasarkan *Key Performance Indicators* (KPI) masing-masing divisi, adanya karyawan yang masih berada di kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun jam kerja telah usai, adanya tugas tambahan untuk agenda perusahaan (program budaya, HSSE, hingga audit), tugas perintah untuk bekerja di hari libur dan karyawan yang sering kali ditugaskan untuk dinas keluar kota dalam rangka memenuhi tuntutan pekerjaan. Saat ini *Human Capital Management* (HCM) PT. PGN Tbk telah menerapkan kebijakan *flexible time* untuk para karyawannya.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Pertamina (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 16), pemerintah telah membentuk perusahaan induk (holding) BUMN Migas serta menunjuk PGN sebagai Subholding Gas yang mengemban peran sebagai agent of development dan profit oriented dalam pengusahaan gas bumi dalam negeri melalui pengelolaan yang terintegrasi, termasuk dengan mengintegrasikan bisnis Pertamina.

Berdasarkan data pencapaian realisasi *Key Performance Indicators* (KPI) Korporat PT. PGN Tbk triwulan III tahun 2019 dapat disampaikan bahwa tingkat produktivitas pekerja tercapai sebesar 41,46% dari Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) 2019 dengan laba bersih sebesar USD 129.1 Juta dan jumlah karyawan PGN Group sebanyak 3.119 karyawan. Begitu juga dengan data pengembangan infrastruktur tercapai sebesar 41,02% dari target RKAP 2019 sebesar 90%. Pencapaian seperti data diatas adalah beberapa bukti bahwa adanya hubungan antara beban kerja, stres kerja, *work life balance* karyawan terhadap kinerja yang dapat dihasilkan untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara terkait *work life balance*, yang dirasakan karyawan PT. PGN Tbk bahwa karyawan mampu menyeimbangkan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, adanya dukungan penuh agar terciptanya

work life balance yang seimbang juga diberikan oleh perusahaan, hal tersebut ditunjukkan dengan program-program yang diberikan kepada karyawan diantaranya adanya jatah cuti yang diberikan kepada karyawan, tunjangan cuti, program flexible time, pemberian bonus tahunan dan adanya waktu libur yang diberikan perusahaan (Sabtu-Minggu).

Selain itu berdasarkan Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep. 007/PHIJSK-PK/PKB/I/2020 tentang Perjanjian Kerja Bersama periode 2019 – 2021 antara PT. PGN Tbk dengan Serikat Pekerja PT PGN Tbk, yang mengatur tentang waktu kerja, hari libur, kerja lembur, cuti, meninggalkan pekerjaan, pengupahan, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Pada Perjanjian Kerja Bersama tersebut banyak mengatur tentang hal-hal yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini. Pada poin-poin Perjanjian Kerja Bersama penulis melihat bahwa poin tersebut harus mendapatkan perubahan yang lebih baik, hal ini dikarenakan lingkup kerja pada PT. PGN Tbk mengalami perubahan yang signifikan menjadi perusahaan dengan penugasan sebagai Subholding Gas di Indonesia untuk menyediakan dan menyalurkan energi secara terintegrasi, end to end hulu hilir, sehingga diharapkan tujuan pemerintah dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengembangan infrastruktur dan pemanfaatan gas bumi dapat terwujud nyata dalam peningkatan pembangunan ekonomi nasional. Sebagai Sub Holding Gas, PT. PGN Tbk. akan mengelola rantai bisnis midstream dan downstream secara terintegrasi, baik optimasi pasokan, infrastruktur, serta pengelolaan pasar di seluruh wilayah Indonesia sehingga akan meningkatkan kehandalan penyaluran gas bumi, serta penyediaan gas dengan harga yang kompetitif dengan tetap memperhatikan keberlangsungan usaha penyediaan gas bumi.

Penelitian ini merupakan penyempurnaan dari beberapa penelitian sebelumnya dimana pada penelitian ini menggunakan parameter berupa beban kerja, stres kerja dan *work life balance*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh beban kerja, stres kerja, *work life balance* terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Perusahaan Gas Negara Tbk.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi berganda. Korelasi berganda dimaksudkan untuk mengetahui hubungan variabel beban kerja, variabel stres kerja, variabel *work life balance* dan variabel kinerja karyawan, sedangkan regresi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, variabel stres kerja, variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Variabel dalam penelitian ini ialah beban kerja (sebagai variabel X1), stres kerja (sebagai variabel X2), *work life balance* (sebagai variabel X3) dan kinerja karyawan (sebagai variabel Y). Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Lokasi penelitian adalah lingkungan PT. PGN Tbk. di Indonesia. PT. PGN Tbk. adalah perusahaan nasional Indonesia terbesar di bidang transportasi dan distribusi gas bumi yang berperan besar dalam pemenuhan gas bumi domestik. PT. PGN Tbk. secara berkesinambungan mengintegrasikan rantai bisnis gas bumi dari hulu sampai hilir demi

melayani masyarakat. PT. PGN Tbk. telah bertransformasi menjadi perusahaan yang berdedikasi pada satu tujuan yaitu memberikan keahliannya, energi dan infrastruktur yang diperlukan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Penelitian ini dilakukan pada PT PGN Tbk pada penempatan kerja di Jabodetabek dan Banten dengan populasi sebanyak 600 orang karyawan dengan tingkat *grade* 8-12 (level staf dan senior staf) dan sampel sebanyak 127 orang karyawan. Pemilihan populasi dengan kriteria tersebut agar populasi bersifat homogen dengan parameter lokasi kerja dan *grade* karyawan yang sama. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan kepada jumlah pelanggan dan proyek yang sedang berlangsung.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian menggunakan rumus Slovin. Rumus ini digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survei populasi terbatas (*finite population survey*), dimana tujuan utama dari survei tersebut adalah untuk mengestimasi proporsi populasi.

Bentuk dari Rumus Slovin adalah

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n: ukuran sampel yang akan dicari,

N: ukuran populasi

e: *margin of error* yang merupakan besaran kesalahan yang diharapkan

Nilai besaran kesalahan atau *margin of error* (e) pada penelitian ini ditetapkan sebesar 8%. Hal ini dikarenakan penelitian ini adalah penelitian sosial yang diharapkan dapat mendapatkan pendapat dari para responden.

Dengan menggunakan rumus Slovin diatas, jumlah populasi pada penelitian ini sebesar 600 orang dan menggunakan besaran *margin of error* sebesar 8% maka setelah dihitung, jumlah ukuran sampel berjumlah 127 orang sampel. Sampel diambil secara *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk melihat karakteristik dari responden, kuesioner yang digunakan berisi tentang pertanyaan terbuka dan tertutup yang akan diisi oleh para responden terpilih.

Pertanyaan kuesioner yang digunakan berjumlah 65 (enam puluh lima) dengan rincian sebagai berikut:

- a. 5 buah pertanyaan terkait profil responden.
- b. Variabel Beban Kerja (memiliki 5 indikator, 10 pertanyaan tertutup dan 5 pertanyaan terbuka)
- c. Variabel Stres Kerja (memiliki 5 indikator, 10 pertanyaan tertutup dan 5 pertanyaan terbuka)
- d. Variabel Work Life Balance (memiliki 7 indikator, 10 pertanyaan tertutup dan 5 pertanyaan terbuka)
- e. Variabel Kinerja Karyawan (memiliki 7 indikator, 10 pertanyaan tertutup dan 5 pertanyaan terbuka)

Kriteria sampel yang akan diambil merupakan karyawan yang memiliki grade staf dan senior staf saja agar sampelnya homogen. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Proportional Sampling*, hal ini dilakukan agar setiap elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih (Harwood, Sahota, Gaynor, Masud, & Hosking, 2004).

Pengumpulan data akan dilakukan melalui kuesioner yang diberikan kepada masing masing responden terpilih. Dengan kuesioner secara personal, peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan dapat memberikan penjelasan seperlunya, serta dapat langsung dikumpulkan setelah selesai dijawab oleh responden. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. PGN Tbk melalui email dan tatap muka dengan memberikan kuesioner yang dibagikan untuk dijawab responden.

Berkenaan dengan skala pengukuran dalam penyusunan kuesioner, peneliti menggunakan scale likert yaitu pertanyaan tertutup yang mengukur sikap dari keadaan yang negatif ke jenjang yang positif. Digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini, dengan 5 alternatif nomor untuk mengukur sikap responden.

Pada penelitian ini, sebelum data yang didapat dari responden digunakan, data tersebut dilakukan pengujian terlebih dahulu untuk memastikan bahwa data tersebut layak untuk digunakan dan dilakukan analisa lebih lanjut.

Sampel yang dilakukan ujicoba sebanyak 30 sampel data. Ujicoba berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

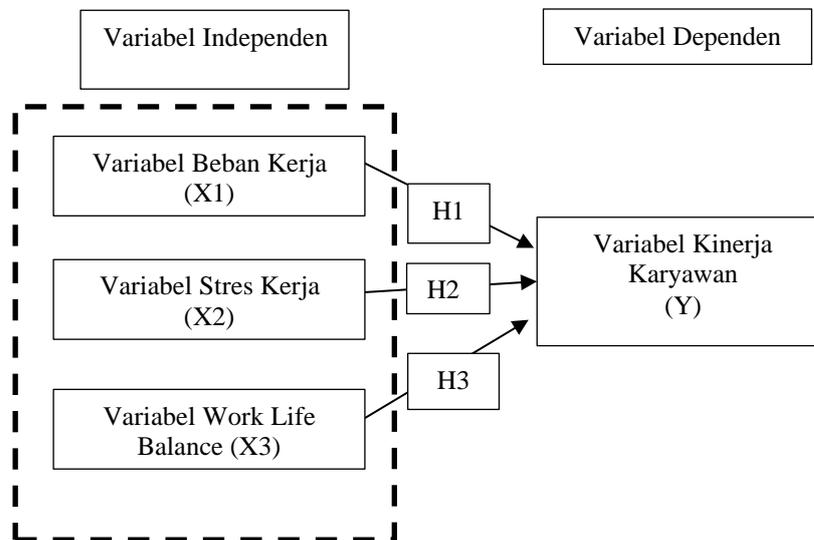
Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang beban kerja dan stres kerja karyawan. Karena stres kerja dan beban kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Selain itu, *work life balance* seorang karyawan harus diperhatikan juga sebagai makhluk sosial.

Di PT. Perusahaan Gas Negara Tbk pada kuartal III tahun 2019 dan sesuai dengan Nota Dinas terkait Pencapaian Realisasi KPI Korporat PGN memiliki nilai produktifitas kerja sebesar 41,46% dari RKAP 2019 dengan jumlah karyawan PGN Group sebanyak 3.119 karyawan maka angka tersebut tergolong rendah.

Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1
Diagram Kerangka Pemikiran

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian sebelumnya adalah dalam hal jumlah variabel, penulis menggunakan 3 (tiga) buah variabel independen dan 1 (satu) buah variabel dependen. Penulis tidak menemukan penelitian sebelumnya menggunakan ketiga variabel independen tersebut (*beban kerja*, *stres kerja*, *work life balance*) secara bersamaan. Ringkasan dari penelitian tersebut selanjutnya akan disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu	Penulis	Variabel Independen	Variabel Dependen	Alat Analisis	Temuan
1. Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Manado	Sitepu, A. T. (2013)	Kinerja Karyawan	Beban Kerja dan Motivasi	Analisa Regresi Linear Berganda	Beban kerja tidak berpengaruh sama sekali terhadap kinerja karyawan, walaupun karyawan di Bank Tabungan Negara termasuk sedikit dibanding dengan bank-bank lain dan jumlah nasabahnya terus bertambah.

Pengaruh Beban dan Stress Kerja Serta Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada PT. PGN Tbk)

2	Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawans, W. (2016)	Kinerja Karyawan	Work life balance dan kompensasi	Analisa Regresi Linear Berganda	Worklife balance mempengaruhi Kinerja Karyawan, Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan, work life balance dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)	Nurwahyuni, S. (2019)	Kinerja Karyawan	Beban Kerja dan Work life balance	Analisa Regresi Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap work life balance yang memiliki arti jika semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi work life balance yang dirasakan karyawan
4	Pengaruh Work Life Balance terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)	Ganapathi, I. M. D. (2016)	Kepuasan Kerja	Work Life Balance	Analisa Regresi Linear Berganda	Penerapan Work-Life Balance yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan di PT. Bio Farma (Persero) sudah berjalan dengan baik.
5	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Paramita dewi, K. F. (2017)	Kinerja Pegawai	Beban Kerja dan Kompensasi	Analisa Regresi Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan

6	Quality of work life: Implications of carrer dimensions	Raduan dan Beh (2006),	Kinerja Pegawai	Quality work of Life, Kepuasan Kerja dan Karir	Analisa Regresi Linear Berganda	QWL yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, QWL juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.
7	A Conceptualization of entrepreneurs Role Stressor	Wincent dan Ortqvist (2006)	Kinerja Pegawai	Stres kerja dan kepuasan kerja	Analisa Regresi Linear Berganda	Stress kerja yang tinggi mampu menurunkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan yang rendah

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan *software* SPSS ver 21. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT. PGN Tbk.

Hasil penelitian yang diharapkan adalah mendapatkan hubungan antara variabel yang diuji. Hubungan antar variabel dapat dikatakan memiliki dampak positif jika variabel tersebut memiliki nilai yang tidak berkebalikan. Hal tersebut dapat dikatakan jika beban kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga meningkat. Hubungan antar variabel memiliki dampak negatif jika memiliki nilai yang berkebalikan. Pada penelitian ini, hasil penelitian yang didapat dapat dideskripsikan memiliki dampak positif atau negatif terhadap variabel yang diujikan.

Dengan tujuan yang didasarkan, data dikumpulkan dengan kuesioner sebanyak 127 responden yang melakukan pengisian kuesioner yang telah disampaikan peneliti.

Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala *likert* 1-5. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yang terdiri beban kerja, stres kerja dan *work life balance* serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kuesioner yang dibuat dengan variabel yang diteliti memiliki masing-masing sejumlah 10 item pertanyaan tertutup dan 24 pertanyaan terbuka yang terdiri dari 5 item pertanyaan untuk variabel beban kerja, 5 item pertanyaan untuk variabel stres kerja, 7 pertanyaan untuk variabel *work life balance* dan 7 item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan.

Tahapan yang dilakukan pertama kali adalah mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, yaitu peneliti merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai dari penelitian tersebut. Setelah berhasil mengidentifikasi masalah, langkah selanjutnya adalah menentukan tema, variabel dan hipotesis penelitian karena penelitian

yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Untuk mendukung hipotesis tersebut, peneliti melakukan studi literatur atau studi pustaka yaitu mencari, mempelajari dan memahami literatur-literatur yang relevan mengenai teori, asumsi, maupun data-data yang terkait baik dari buku bacaan, jurnal atau hasil penelitian terdahulu yang berupa tesis, skripsi ataupun karya ilmiah.

Tahapan yang kedua adalah mencari sasaran penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang akan dikaji. Karena penulis saat ini bekerja pada PT. PGN Tbk, maka dipilihlah PT. PGN Tbk sebagai sasaran dalam penelitian ini dengan alasan yang telah penulis kemukakan dalam latar belakang penelitian ini.

Dalam penelitian ini digunakan skala *Likert*, dengan alternatif nilai yang bergerak dari interval 1- 5, yaitu untuk variabel beban kerja, stres kerja, *work life balance* dan kinerja karyawan dengan alternatif jawaban 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral/RaguRagu/Kurang-Setuju (KS), 4 = Setuju (S) dan 5 = Sangat Setuju (SS).

Sedangkan untuk pertanyaan terbuka, kuesioner dalam penelitian ini memberikan kebebasan berpendapat bagi para responden dengan cara menuliskan pendapat dan pandangannya terhadap jawabannya dengan menggunakan kata-kata sendiri.

Tabel 2
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	89	70,08
Wanita	38	29,92
Jumlah	127	100

Sumber: data primer, diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas nampak bahwa responden pria merupakan responden mayoritas yaitu 70,08% dari total 127 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Sedangkan responden wanita sebesar 29,92% dari total 127 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah karyawan pria lebih dominan daripada karyawan wanita pada PT. PGN Tbk.

Tabel 3
Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA / Sederajat	11	8,66
Diploma	54	42,52
Sarjana	62	48,82
Jumlah	127	100,00

Sumber: data primer, diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas nampak bahwa responden lulusan diploma dan sarjana merupakan responden mayoritas yaitu 42,52% dan 48,82% dari total 127 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan kebutuhan PT. PGN Tbk, dimana dalam proses rekrutmen membutuhkan karyawan minimal diploma (D-3),

dikarenakan PT. PGN Tbk. memerlukan karyawan yang mempunyai pengetahuan dan wawasan yang baik dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi.

Crosstab tingkat pendidikan dengan usia karyawan dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Crosstab Tingkat Pendidikan dengan Usia Karyawan

		Usia Karyawan				
		20-30	31-40	41-50	>50	Total
TingPen	SMA	0	0	6	5	11
	Diploma	17	31	3	3	54
	Sarjana	12	40	7	3	62
Total		29	71	16	11	127

Sumber: data primer, diolah, 2021

Crosstab tingkat pendidikan dengan masa kerja dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Crosstab Tingkat Pendidikan dengan Masa Kerja

		Masa Kerja				
		< 5	5-10	11-15	>15	Total
TingPen	SMA	0	0	3	8	11
	Diploma	18	30	1	5	54
	Sarjana	26	26	4	6	62
Total		44	56	8	19	127

Sumber: data primer, diolah, 2021

Kedewasaan seseorang dapat dilihat dari usia seseorang yang merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab seseorang dalam bertindak, berpikir serta mengambil keputusan.

Karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman dalam berpikir dan bertindak serta lebih terbiasa menghadapi persoalan yang muncul ditempat kerja, sehingga mereka telah terbiasa dan lebih mampu melakukan adaptasi dengan permasalahan yang muncul ditempat kerja, sehingga pengambilan keputusan cenderung lebih efektif ketimbang karyawan yang berusia muda

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden menurut usia sebagaimana nampak dalam tabel berikut:

Tabel 6
Responden Menurut Usia Karyawan

Usia Karyawan	Frekuensi	Persentase
20-30	29	22,83
31-40	71	55,91
41-50	16	12,60
>50	11	8,66
Jumlah	127	100,00

Sumber: data primer, diolah, 2021

Crosstab usia karyawan dengan masa kerja dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 7
Crosstab Usia Karyawan dengan Masa Kerja

		Masa Kerja				
		< 5	5-10	11-15	>15	Total
UsiaKar	20-30	29	0	0	0	29
	31-40	15	56	0	0	71
	41-50	0	0	8	8	16
	>50	0	0	0	11	11
Total		44	56	8	19	127

Sumber: data primer, diolah, 2021

Pengujian data melalui analisis deskriptif tiap variabel yang diujikan dapat dipresentasikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8
Analisis Deskriptif Variabel X

Variabel	Skor Total	Skor Ideal	%
Beban Kerja (X1)	4283	5080	84,31
Stres Kerja (X2)	3767	5080	74,15
Work Life Balance (X3)	5038	5080	99,17
Total (X1, X2, X3)	13090	15240	85,88

Dalam penelitian ini, diketahui persentase masing-masing variabel X pada PT. Perusahaan Gas Negara Tbk. mempunyai nilai tinggi. Artinya, variabel Beban Kerja, Stres Kerja maupun *Work Life Balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Kinerja Karyawan di perusahaan.

Dari ketiga variabel, hanya variabel *Work Life Balance* yang mendapatkan nilai cukup tinggi yaitu sebesar 99,17%, artinya bahwa karyawan PT. PGN Tbk cenderung menjaga keseimbangan antara kehidupan secara pribadi individu dan pekerjaan.

Variabel Beban Kerja mendapatkan nilai sebesar 84,31% artinya bahwa karyawan masih merasa ada beban dalam pekerjaan yang dirasa perlu dilakukan penyesuaian.

Berdasarkan hasil kuesioner pada pertanyaan terkait variabel stres kerja, para karyawan cenderung merasa bahwa hubungan antar pekerja dalam kondisi baik dan dilakukan dalam kerangka profesionalisme kerja. Para karyawan pun merasa bahwa karir di PT. PGN Tbk sudah sesuai dengan harapan sebagian karyawan. Terkait fasilitas kerja, para pekerja merasa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memenuhi harapan dan bidang yang digeluti saat ini. Atasan yang berpikiran modern dan mempunyai visi yang selaras dengan perusahaan relatif di senangi oleh sebagian karyawan. Banyak dari mereka merasa bahwa atasan adalah perwakilan management perusahaan di kalangan lebih kecil (di area tempat karyawan tersebut bekerja).

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden yang terkait variabel *work life balance*, banyak dari karyawan menyatakan bahwa hal-hal terkait dengan kesejahteraan karyawan meliputi gaji, bonus karyawan, hak cuti dan kompensasi perusahaan sudah berlangsung dengan baik. Pemenuhan kebutuhan akan hal kesejahteraan

relatif menjadi masalah utama ketika dihubungkan dengan kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut sebagian karyawan di PT. PGN Tbk, pemberian insentif maupun bonus sebagai apresiasi perusahaan kepada karyawannya sangatlah penting untuk kelangsungan kehidupan rumah tangga mereka. Banyak diantara karyawan tersebut sangat merasakan keuntungan-keuntungan dari perusahaan meskipun para responden tersebut tergolong karyawan baru.

Para karyawan pun banyak merasakan bahwa hubungan antara keluarga dan pekerjaan sangat erat kaitannya. Kehidupan berkeluarga dapat mempengaruhi kinerja mereka sebagai karyawan di PT PGN Tbk. Dampak yang terjadi bukan hanya dampak negatif, tetapi banyak juga yang berdampak positif. Dukungan keluarga terhadap karyawan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan dan pada akhirnya dapat tercapainya target individu dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Sistem kompensasi pun tidak luput dari sorotan para karyawan, sistem yang saat ini berjalan di PT. PGN Tbk dirasa sudah memenuhi harapan para karyawan. Sistem yang telah berjalan diharapkan selalu diperbarui dengan mengedepankan potensi karyawan dan kepentingan karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner yang di dapat pada pertanyaan yang terkait dengan variabel kinerja karyawan, para karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan akan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan di PT PGN Tbk merasa yakin bahwa mereka selalu memprioritaskan pekerjaan berdasarkan skala prioritas dan melakukan setiap langkah pekerjaan berdasarkan prinsip efektifitas. Banyak karyawan sadar akan visi dan misi perusahaan sebagai bagian dari guideline yang harus mereka ikuti. Menurut mereka, perusahaan yang memiliki visi besar akan mampu untuk melakukan hal besar pula jika didukung dengan karyawan yang secara sadar melakukan setiap pekerjaan mereka searah dengan visi misi perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tindakan yang dilakukan karyawan. Perusahaan dapat memberikan tantangan maupun beban kerja yang sesuai dengan perubahan struktur organisasi saat ini. Perubahan tersebut sangat dirasakan oleh karyawan saat ini dan dianggap sebagai tantangan baru untuk mencapai visi misi perusahaan yang sudah dicanangkan sejak awal. Menurut karyawan, sikap profesional dalam bekerja adalah mutlak dibutuhkan untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 9
Analisis Deskriptif Beban Kerja (X1)

Pernyataan	Kriteria					Skor Tot.	Skor Ideal	%
	ST	TS	N	S	SS			
	S							

Pengaruh Beban dan Stress Kerja Serta Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada PT. PGN Tbk)

1	Rekan sekerja tidak memperdulikan kesibukan saya.	20	13	43	49	2	381	508	75,00
2	Atasan memberikan perintah yang lebih banyak dari pekerja lain.	4	22	25	74	2	429	508	84,45
3	Saya merasa lebih keras dalam bekerja daripada orang lain	4	6	31	61	25	478	508	94,09
4	Terkadang rekan sekerja meminta tolong terkait pekerjaannya	4	6	44	60	13	453	508	89,17
5	Atasan saya lebih mengutamakan prestasi kerja.	4	25	50	37	11	407	508	80,12
6	Saya sering bekerja diluar jam kerja yang sudah ditentukan oleh PT PGN Tbk.	4	29	47	38	9	400	508	78,74
7	Saya sering mengerjakan pekerjaan (jobdesk) orang lain.	5	9	48	59	6	433	508	85,24
8	Saya sering lembur untuk mengerjakan agenda PT. PGN Tbk	7	7	32	62	19	460	508	90,55
9	PT. PGN Tbk menuntut untuk menerapkan profesionalisme individu yang besar	6	41	15	12	53	448	508	88,19
10	Saya merasa KPI Individu terlalu membebani	5	29	43	46	4	396	508	77,95
Total							4285	5080	84,31

Hasil analisis dekriptif beban kerja (X1) menunjukkan bahwa persentase tertinggi sebesar 94,09% terdapat pada pernyataan nomor tiga “Saya merasa lebih keras dalam bekerja daripada orang lain”. Begitu pula dengan pernyataan nomor delapan “Saya sering lembur untuk mengerjakan agenda PT. PGN Tbk” sebesar 90,55%.

Hal ini berarti beban kerja di PT. PGN Tbk sangat dirasakan oleh beberapa karyawan. Penulis sempat melakukan tanya jawab terkait beban kerja di PT. PGN Tbk kepada beberapa karyawan, menurut mereka ada beberapa agenda perusahaan yang dapat menyita waktu bekerja karyawan, seperti audit internal, program HSSE korporat, program budaya korporat, adanya kegiatan sub komite maupun agenda perusahaan lain yang tidak bersinggungan dengan KPI individu karyawan secara langsung.

Tabel 10
Analisis Deskriptif Stres Kerja (X2)

Kriteria	%
----------	---

	Pernyataan	ST S	TS	N	S	SS	Skor Tot.	Skor Ideal	
1	Saya merasa tidak nyaman bekerja di kantor sekarang.	14	59	23	30	1	326	508	64,1 7
2	Merasa tidak cocok dengan pekerjaan saya (tidak sesuai passion)	8	26	30	58	5	407	508	80,1 2
3	Atasan memberikan perintah yang membingungkan saya.	9	26	24	65	3	408	508	80,3 1
4	Karier saya di PT. PGN Tbk tidak ditentukan dari prestasi kerja.	10	57	30	20	10	344	508	67,7 2
5	Karier saya selama bekerja di PT. PGN Tbk tidak pernah meningkat.	11	58	25	29	4	338	508	66,5 4
6	Rekan sekerja mencela saya di depan atasan dan rekan kerja lain.	11	25	27	60	4	402	508	79,1 3
7	Saya merasa suasana kantor harus diperbarui agar lebih baik.	10	25	26	62	4	406	508	79,9 2
8	Rekan sekerja kurang bersikap baik dan terkadang iri kepada saya.	16	18	25	61	7	406	508	79,9 2
9	PT. PGN Tbk perlu memperbarui fasilitas kantor area saya bekerja.	12	20	58	32	5	379	508	74,6 1
10	Fasilitas kantor kurang memadai untuk mendukung pekerjaan.	12	51	29	25	10	351	508	69,0 9
	Total						3767	5080	74,1 5

Hasil analisis dekriptif stres kerja (X2) menunjukkan bahwa persentase tertinggi sebesar 80,31% terdapat pada pernyataan nomor tiga “Atasan memberikan perintah yang membingungkan saya.”. Begitu pula dengan pernyataan nomor dua “Merasa tidak cocok dengan pekerjaan saya (tidak sesuai *passion*)” sebesar 80,12%.

Hal ini berarti stres kerja di PT. PGN Tbk sangat dirasakan oleh beberapa karyawan. Penulis sempat melakukan tanya jawab terkait stres kerja di PT. PGN Tbk kepada beberapa karyawan, menurut mereka *passion* dalam bekerja sangat lah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Masih menurut mereka, sistem di PT. PGN Tbk mengharuskan setiap karyawan menguasai beberapa disiplin ilmu yang berbeda, ketika seorang karyawan mendapatkan promosi jabatan, ilmu yang harus dikuasai kadangkala sangat berbeda jauh dengan ilmu sebelumnya karena penempatan karyawan tersebut di divisi yang berbeda dengan sebelumnya, misalnya dari divisi operasi atau engineering ke divisi *marketing* atau HSSE.

Selain itu, menurut penuturan beberapa karyawan, arahan dari atasan kadangkala sangat membingungkan sehingga bawahan cenderung memiliki persepsi berbeda-beda dalam implementasi program kerja di lapangan.

Tabel 11
Analisis Deskriptif Work Life Balance (X3)

	Pernyataan	Kriteria					Skor Tot.	Skor Ideal	%
		STS	TS	N	S	SS			
1	PT. PGN Tbk memberikan gaji dan bonus yang sesuai dengan kinerja saya.	0	2	33	61	31	502	508	98,82
2	PT. PGN Tbk memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan.	0	2	30	53	42	516	508	101,5
3	Saya merasa cukup dengan gaji yang diberikan oleh PT. PGN Tbk	0	2	26	68	31	509	508	100,2
4	Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman.	0	1	25	86	15	496	508	97,64
5	Saya memperoleh tambahan penghasilan dari bisnis sampingan.	0	31	26	40	30	450	508	88,58
6	PT. PGN Tbk memberikan hak cuti kepada saya sesuai peraturan yang berlaku.	0	1	22	93	11	495	508	97,44
7	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan.	0	1	18	77	31	519	508	102,1
8	Menurut saya komitmen untuk keluarga itu penting.	0	1	17	92	17	506	508	99,61
9	Keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan saya.	0	1	15	43	68	559	508	110,0
10	Perusahaan memiliki sistem kompensasi yang transparan.	0	2	42	59	24	486	508	95,67
Total							5038	5080	99,17

Hasil analisis dekriptif *work life balance* (X3) menunjukkan bahwa persentase tertinggi sebesar 110,0% terdapat pada pernyataan nomor sembilan “Keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan saya”. Begitu pula dengan pernyataan nomor tujuh “Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan” sebesar 102,1%.

Hal ini berarti *work life balance* di PT. PGN Tbk sangat berdampak positif terhadap beberapa karyawan. Peran keluarga sangatlah penting bagi karyawan. Prioritas pekerjaan seakan menjadi nomor dua setelah keluarga, tapi hal tersebut tidak membuat karyawan tersebut melalaikan tugasnya dalam peningkatan kinerja di perusahaan.

Tabel 12
Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

	Pernyataan	Kriteria					Skor Tot.	Skor Ideal	%
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan skala prioritas yang ditentukan	0	14	37	56	20	463	508	91,14
2	Memahami terkait goal PT. PGN Tbk serta visi misi perusahaan	0	14	48	50	15	447	508	87,99
3	Saya mampu menangani kritik terhadap pekerjaan yang melibatkan target individu	0	14	37	56	20	463	508	91,14
4	Dapat secara efektif dalam mengatur ulang pekerjaan untuk menyesuaikan perubahan kondisi	0	15	35	77	0	443	508	87,20
5	Saya dapat membagi tanggung jawab sesuai dengan target KPI Individu yang ditentukan.	0	31	36	40	20	430	508	84,65
6	Mampu menepati deadline yang diberikan oleh atasan	0	15	48	64	0	430	508	84,65
7	Efektivitas dan profesional selalu menjadi acuan saya dalam bekerja	0	14	35	58	20	465	508	91,54
8	Saya merasa mampu menyelesaikan tantangan yang diberikan	0	14	34	79	0	446	508	87,80
9	Selalu tepat waktu dalam absen kedatangan di kantor	0	21	31	47	28	463	508	91,14
10	Dapat secara efektif dalam mengatur ulang pekerjaan untuk menyesuaikan perubahan kondisi	0	31	48	29	19	417	508	82,09
Total							4467	5080	87,93

Hasil analisis deskriptif kinerja karyawan menunjukkan bahwa persentase tertinggi sebesar 91,54% terdapat pada pernyataan nomor tujuh “Efektivitas dan profesional selalu menjadi acuan saya dalam bekerja”. Adanya persentase sebesar itu, karyawan sudah dapat melakukan efektivitas dan perilaku profesional di dalam menjalankan perusahaan.

Melihat persentase di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. PGN Tbk termasuk dalam kategori baik. Artinya, karyawan sudah dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden dengan rata-rata 87,93% yang masuk dalam kategori baik.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi: normalitas data, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas yang dilakukan sebagai berikut:

Normalitas Data

Untuk menentukan normalitas data dengan rasio *skewness*, nilai signifikansi harus diantara -2 dan 2 sesuai dengan Santoso (2004), hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya data yang tidak normal yang menyebabkan hasil penelitian menjadi bias, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13
Rasio Skewness Variabel Beban Kerja

	N	Skewness	Std. Error
	Statistic	Statistic	
X1.1	127	-0.670	0,215
X1.2	127	-0.958	0,215
X1.3	127	-0.834	0,215
X1.4	127	-0.705	0,215
X1.5	127	-0.043	0,215
X1.6	127	-0.032	0,215
X1.7	127	-0.820	0,215
X1.8	127	-0.916	0,215
X1.9	127	-0.175	0,215
X1.10	127	-0.299	0,215
Valid N (listwise)	127		

Sumber: data primer, diolah, 2021

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa rasio Skewness untuk variabel beban kerja dengan jumlah responden 127, memiliki nilai diantara -2 dan +2, sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal, tidak condong ke kiri (negatif) maupun ke kanan (positif).

Tabel 14
Rasio Skewness Variabel Stres Kerja

	N	Skewness	Std. Error
	Statistic	Statistic	
X2.1	127	0.325	0,215
X2.2	127	-0.560	0,215
X2.3	127	-0.706	0,215
X2.4	127	0.606	0,215
X2.5	127	0.407	0,215
X2.6	127	-0.622	0,215
X2.7	127	-0.657	0,215
X2.8	127	-0.682	0,215
X2.9	127	-0.333	0,215
X2.10	127	0.411	0,215

Valid N (listwise)	127
--------------------	-----

Sumber: data primer, diolah, 2021

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa rasio Skewness untuk variabel stres kerja dengan jumlah responden 127, memiliki nilai diantara -2 dan +2, sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal, tidak condong ke kiri (negatif) maupun ke kanan (positif).

Tabel 15
Rasio Skewness Variabel Work Life Balance

	N	Skewness	
	Statistic	Statistic	Std. Error
X3.1	127	-0.147	0,215
X3.2	127	-0.307	0,215
X3.3	127	-0.273	0,215
X3.4	127	-0.233	0,215
X3.5	127	-0.129	0,215
X3.6	127	-0.423	0,215
X3.7	127	-0.261	0,215
X3.8	127	-0.303	0,215
X3.9	127	-0.912	0,215
X3.10	127	0.061	0,215
Valid N (listwise)	127		

Sumber: data primer, diolah, 2021

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa rasio Skewness untuk variabel *work life balance* dengan jumlah responden 127, memiliki nilai diantara -2 dan +2, sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal, tidak condong ke kiri (negatif) maupun ke kanan (positif).

Tabel 16
Rasio Skewness Variabel Kinerja Karyawan

	N	Skewness	
	Statistic	Statistic	Std. Error
Y.1	127	-0.147	0,215
Y.2	127	-0.158	0,215
Y.3	127	-0.273	0,215
Y.4	127	-0.377	0,215
Y.5	127	-0.129	0,215
Y.6	127	-0.645	0,215
Y.7	127	-0.261	0,215
Y.8	127	-0.535	0,215
Y.9	127	-0.912	0,215
Y.10	127	-0.099	0,215
Valid N (listwise)	127		

Sumber: data primer, diolah, 2021

Pengujian terhadap normalitas data dengan menggunakan rasio *skewness* variabel beban kerja, stres kerja, *work life balance* dan kinerja karyawan menunjukkan nilai

skewness diantara -2 dan 2; hal tersebut menunjukkan data yang ada terdistribusi normal dengan nilai *skewness* semuanya diantara -2 dan 2.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen digunakan *variance inflation factor* (VIF). Berdasar hasil penelitian pada output SPSS versi 21, maka besarnya VIF dari masing-masing variabel independen dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 17
Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.365	0.708		1.929	0.056		
X1	0.001	0.010	0.001	0.086	0.932	0.962	1.040
X2	0.002	0.009	0.003	0.172	0.864	0.993	1.007
X3	0.962	0.015	0.986	63.456	0	0.957	1.045

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Tolerance untuk variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan work life balance (X3) memiliki nilai lebih besar dari 0,10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Sedangkan untuk nilai VIF, ketiga variabel tidak mempunyai nilai lebih kecil dari 5 yang artinya variabel-variabel independen tersebut tidak terjadi persoalan multikolinieritas sesuai dengan Santoso (2004). Berdasarkan Tabel 4.24 tidak terdapat variabel independen yang mempunyai nilai $VIF > 5$, artinya ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinieritas dan dapat digunakan untuk memprediksi beban kerja, stres kerja, *work life balance* dan kinerja karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain bersifat tetap, maka disebut homoskedastisitas, namun jika *variance* dari nilai residual nya berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan melakukan uji *glejser*. Prinsip kerjanya menggunakan cara meregresikan variable independen terhadap nilai Absolut residual atau Abs_RES dengan rumus persamaan regresinya adalah: $|U_t|=a + BX_t + vt$.

Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala keteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji *glejser* untuk persamaan pertama diperoleh sebagai berikut:

Tabel 18
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
		Standardized Coefficients			
		Beta			
1	(Constant)	1.045	0.554	1.887	0.061
	X1	-0.004	0.008	-0.478	0.634
	X2	-0.005	0.007	-0.671	0.503
	X3	-0.007	0.012	-0.555	0.580

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variable beban kerja (X1) sebesar 0,634, stres kerja (X2) sebesar 0,503 dan *work life balance* (X3) sebesar 0,580. Nilai Signifikansi untuk ketiga variabel adalah lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 19
Derajat Kebebasan Nilai Residual

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2531.851	3	843.950	47.402	.000 ^b
	Residual	2189.913	123	17.804		
	Total	4721.764	126			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Work_Life, Beban_Kerja, Stres_Kerja

Dari tabel ANOVA diatas, dapat kita ketahui bahwa nilai d.f (derajat kebebasan nilai residual) adalah 123. Dari t tabel statistik didapat nilai d.f = 123 adalah sebesar 1,97944. Nilai 123 didapat dari rumusan k-n-1. Parameter k adalah jumlah sampel yang digunakan (dalam hal ini sebanyak 127 responden). Parameter n adalah jumlah variabel

independen (dalam hal ini sebanyak 3 variabel yaitu beban kerja, stres kerja dan *work life balance*).

Uji t parsial dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk melakukan uji hipotesis penelitian ini, maka lebih dahulu harus mengetahui dasar pengambilan keputusan dalam uji t parsial. Dalam hal ini ada dua acuan yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan, pertama dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dan kedua membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig):

1. Jika nilai Signifikansi (Sig) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
2. Jika nilai Signifikansi (Sig) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel:

1. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima
2. Jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak

Tabel 20
Uji t Parsial Variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32.219	2.623		12.282	.000
	Beban_Kerja	.089	.074	.108	1.209	.229

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Beban Kerja (X1) adalah sebesar 0,229. Karena nilai Sig. 0,229 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh negatif Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t hitung variabel Beban Kerja adalah sebesar 1,209. Karena nilai t hitung 1,209 < t tabel 1.97944, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh negatif Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 21
Uji t Parsial Variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.463	2.732		12.980	.000
Stres_Kerja	-.004	.076	-.005	-.052	.958

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Stres Kerja (X2) adalah sebesar 0,958. Karena nilai Sig. 0,958 > probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh negatif Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t hitung variabel Stres Kerja adalah sebesar 1,209. Karena nilai t hitung (0,052) < t tabel 1.97944, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh negatif Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 22
Uji t Parsial Variabel Work Life Balance dan Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.498	2.062		5.575	.000
Work_Life	.685	.058	.724	11.750	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Beban Kerja (X3) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya ada pengaruh positif *Work Life Balance* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t hitung variabel Beban Kerja adalah sebesar 11,750. Karena nilai t hitung 11,750 > t tabel 1.97944, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau Hipotesis ketiga diterima. Artinya ada pengaruh positif *Work Life Balance* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 23
Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.829	3.389		2.015	.046
Work_Life	.691	.059	.732	11.796	.000
Beban_Kerja	.050	.051	.061	.986	.326
Stres_Kerja	.076	.053	.089	1.445	.151

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan bernilai 6,829 jika tidak dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja dan *work life balance*. Setiap terjadi peningkatan beban kerja maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,050 per peningkatan beban kerja. Setiap terjadi peningkatan stres kerja maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,076 per peningkatan stres kerja. Setiap terjadi peningkatan *work life balance* maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,691 per peningkatan *work life balance*. Dari tabel diatas dapat disimpulkan dengan persamaan $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$ atau $Y = 6.829 + 0.050(X_1) + 0.076(X_2) + 0.691(X_3)$

Tabel 24
Koefisien Determinasi R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.525	4.219

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Beban_Kerja, Work_Life

Hasil koefisien determinasi yaitu R square sebesar 0,536 yang berarti pengaruh beban kerja, stres kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6% dan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dengan demikian penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh beban kerja, stres kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. PGN Tbk. Jika tingkat beban kerja dan stres kerja meningkat, kinerja karyawan akan meningkat secara tidak signifikan. Sedangkan jika *work life balance* meningkat, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara semua variable beban kerja, stres kerja, work life balance terbukti mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT PGN Tbk.

Berdasarkan rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan variabel beban kerja (X1) tidak berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data diatas, variabel beban kerja memiliki nilai 0.050, terlihat bahwa variabel beban kerja memiliki nilai positif yang artinya memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan beban kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan yang tidak signifikan pada PT. PGN Tbk.

Variabel stres kerja (X2) tidak berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas, variabel stres kerja memiliki nilai 0.076, terlihat bahwa variabel stres kerja memiliki nilai positif yang artinya memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan stres kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan yang tidak signifikan pada PT. PGN Tbk.

Variabel *work life balance* (X3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas, variabel *work life balance* memiliki nilai 0.691, terlihat bahwa variabel *work life balance* memiliki nilai positif yang artinya memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan *work life balance* akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan yang tidak signifikan pada PT. PGN Tbk.

Maka berdasarkan hipotesis yang penulis ajukan "Terdapat pengaruh secara parsial antara Beban Kerja, Stres Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara Tbk" dapat diterima. Hal ini disebabkan karena variabel beban kerja, stres kerja, *work life balance* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Asiedu-Appiah, Felicity, Kontor, Eric, & Asamoah, David. (2013). Effect of human resource management practices on employee retention: perspectives from the mining industry in Ghana. *International Research Journal of Arts and Social Sciences*, 2(2), 30–48. [Google Scholar](#)
- Bowman, W. Russell, Bridge, Colin F., & Brookes, Philip. (2000). Synthesis of heterocycles by radical cyclisation. *Journal of the Chemical Society, Perkin Transactions 1*, (1), 1–14. [Google Scholar](#)
- Dessler, Gary, & Tan, Chwee Huat. (2009). *Human resource management: An Asian perspective*. Pearson Prentice Hall. [Google Scholar](#)
- Harwood, Rowan H., Sahota, Opinder, Gaynor, Kay, harw, Tahir, & Hosking, David J. (2004). A randomised, controlled comparison of different calcium and vitamin D supplementation regimens in elderly women after hip fracture: The Nottingham Neck of Femur (NONOF) Study. *Age and Ageing*, 33(1), 45–51. [Google Scholar](#)
- Shahzad, Khurram, Sarmad, Muhammad, Abbas, Muhammad, & Khan, Muhammad Amanullah. (2011). Impact of Emotional Intelligence (EI) on employees performance in telecom sector of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1225–1231. [Google Scholar](#)
- Yadav, Rajesh K., & Yadav, Shriti Singh. (2014). Impact of work life balance and stress management on job satisfaction among the working women in public sector banks. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 26, 63–70. [Google Scholar](#)