

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Auditor dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

¹Wahid Rakhmanto, ²Titik Rosnani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak

Prof.Dr.H. Hadari Nawawi, Pontianak-Kalimantan Barat

wahid.rakhmanto@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to determine and analyze the influence of work-life balance through the mediating variable work stress on the performance of BPK auditors representing West Kalimantan Province. The research respondents were 30 auditors who held the positions of first expert examiner and junior expert examiner. Data collection was carried out through an online questionnaire by providing an assessment of work-life balance indicators, testing work stress as a mediation and measuring its impact on the performance of BPK auditors. The data obtained was then analyzed using SmartPLS version 4 software. The results showed that work-life balance had no significant effect on auditor performance, work-life balance had a significant effect on auditor work stress, work stress had a significant effect on auditor performance and work-life balance had a significant effect on auditor performance through the mediating role of work stress.

Keywords: work life, performance, work stress

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja melalui variabel mediasi stres kerja terhadap kinerja auditor BPK perwakilan Provinsi Kalimantan Barat. Responden penelitian adalah 30 orang auditor yang memegang jabatan pemeriksa ahli pertama dan pemeriksa ahli muda. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner *online* dengan memberikan penilaian terhadap indikator-indikator keseimbangan kehidupan kerja, menguji stres kerja sebagai mediasi dan mengukur dampaknya terhadap kinerja auditor BPK. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja auditor, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor melalui peran mediasi stres kerja.

Kata Kunci: kehidupan kerja, kinerja, stres kerja

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting. Karyawan atau sumber daya manusia menjadi penggerak dari seluruh aktivitas kerja yang dilakukan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi akan mampu mengelola pegawai secara efektif dan efisien

serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi merupakan kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan melalui struktur hierarki dan pembagian kerja. Organisasi harus memiliki visi dan misi yang dijadikan tujuan dan acuan bagi para anggotanya. Visi dan misi beserta penjabaran lebih lanjutnya tersebut, menjadi tolok ukur bagi pihak manajemen untuk mengevaluasi setiap kegiatan dan melihat kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kebutuhan pemangku kepentingan dihadapkan pada tuntutan zaman untuk menentukan bagaimana suatu organisasi atau bisnis dapat bertahan bahkan berkembang. Agar tetap bertahan dan bersaing dengan organisasi/perusahaan lain, mereka mengusahakan perbaikan manajemen organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, bisnis dan organisasi perlu meningkatkan kinerjanya baik secara kolektif maupun individual. Jika ada kinerja individu yang buruk, organisasi tidak akan bekerja dengan baik.

Peran keluarga dalam budaya Indonesia menggambarkan berbagai interaksi sosial, sifat-sifat karakter, dan aktivitas yang berhubungan dengan individu dalam peran dan keadaan tertentu. Pola perilaku dari keluarga, kelompok dan masyarakat dapat mendasari peranan individu dalam kehidupan berkeluarga. Pegawai/karyawan yang juga memiliki peran sebagai anggota keluarga dan anggota masyarakat harus mendapatkan perhatian dari organisasi/perusahaan agar mampu memberikan kontribusi yang seimbang kepada organisasi/perusahaan serta keluarga/masyarakat.

Manajemen SDM pada organisasi dan perusahaan modern akhir-akhir ini memberikan perhatian besar kepada karyawan terkait keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Studi tentang keseimbangan kehidupan kerja adalah topik yang menarik karena dapat membantu manajer SDM untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Ada banyak definisi mengenai keseimbangan kehidupan kerja yang telah dikemukakan oleh para peneliti. Keseimbangan kehidupan kerja adalah Sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal waktu, keterlibatan psikologis, dan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seperti hubungan mereka dengan pasangan, anak, orang tua, saudara, teman, dan anggota masyarakat tanpa mengalami konflik antara peran tersebut. Seseorang yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan di lingkungan kerjanya adalah individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologinya dari pada mengejar kekayaan semata.

Menurut data survei tahun 2021 terhadap lebih dari 9.000 pekerja Inggris menunjukkan bahwa 65% pencari kerja lebih memprioritaskan *work-life balance* daripada gaji dan tunjangan. Sementara itu di Amerika Serikat, dari 4.000 responden survei karier yang dilakukan oleh laman penyedia lowongan pekerjaan daring FlexJobs pada tahun 2022, 63% peserta mengatakan mereka akan lebih memilih keseimbangan hidup daripada gaji yang lebih besar (BBC Indonesia, 2023). Hal serupa seperti hasil survei laman penyedia lowongan kerja populer Jobstreet,

mayoritas pencari kerja di Asia Tenggara dan Hong Kong menjadikan keseimbangan kehidupan kerja yang baik sebagai prioritas utama dalam memilih pekerjaan sebanyak 71%, sedangkan di Indonesia sebanyak 43% responden mengatakan *work-life balance* adalah prioritas utama dalam memilih pekerjaan.

Saat ini hanya dengan membawa perangkat seluler memungkinkan karyawan membawa pekerjaan mereka selama 24 jam. Surat elektronik dan pesan instan melalui aplikasi di telepon pintar dapat masuk setiap saat. Tekanan dari budaya kerja yang selalu aktif dapat menyebabkan stres hingga menyebabkan kelelahan bagi karyawan (Bacic, n.d.). Hasil survei kantor akuntan publik ternama Deloitte terhadap 1.000 pekerja di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa 77% responden mengalami kelelahan di tempat kerja. Hasil survei ini juga menemukan bahwa perusahaan mungkin gagal dalam mengembangkan program kesejahteraan yang dianggap berharga oleh karyawannya untuk mengatasi stres di tempat kerja (Fisher, n.d.).

Salah satu profesi yang rentan mengalami stres di tempat kerja adalah auditor, seperti yang dialami oleh para pemeriksa di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). Sebagai auditor eksternal pemerintah, Auditor BPK menghadapi tugas pemeriksaan yang memakan waktu yang lama dengan meninggalkan keluarga di samping tuntutan untuk segera menyelesaikan tugas-tugas lainnya juga menguras waktu dan tenaga akan memunculkan ketidakseimbangan kehidupan kerja yang pada akhirnya membawa konsekuensi buruk bagi institusi.

Dalam melaksanakan tugasnya, BPK RI mempunyai kewenangan untuk melakukan tiga jenis pemeriksaan yaitu Pemeriksaan Laporan Keuangan, Pemeriksaan Kinerja, dan Pemeriksaan Dengan Tujuan Tertentu. Berdasarkan Undang-undang, BPK RI berkedudukan di ibu kota negara dan memiliki perwakilan di setiap provinsi. BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat ditetapkan Berdasarkan Surat Keputusan BPK RI Nomor 06/SK/I-VIII.3/5/2005 tahun 2005 dan saat ini berkantor di Pontianak dengan cakupan wilayah pemeriksaan meliputi seluruh pemerintah daerah di wilayah Provinsi Kalimantan Barat termasuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) serta instansi terkait lainnya.

Berdasarkan survei tidak resmi yang dilakukan unit kerja Biro SDM BPK RI terhadap pegawai, di antara pegawai perempuan banyak yang kesulitan menjaga keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi, bahkan ada sebagian pegawai yang mengalami demotivasi akibat terbatasnya kesempatan untuk naik jenjang dalam berkarier. Hasil dari survei tersebut dibedakan dengan dua hal yaitu kehidupan pribadi dan perkembangan karier. Terkait kehidupan pribadi, banyak yang berpikir untuk maju berkarier akan ada konsekuensi pada keluarga. Sementara untuk pekerjaan, demotivasi timbul karena terbatasnya kesempatan kemudian merasa kesempatan dan kompetensi tidak dapat berjalan beriringan (Hernusa, 2022).

Pelaksanaan audit yang memakan waktu lama mengharuskan auditor meninggalkan keluarga dalam jangka waktu tertentu. Bagi auditor yang bisa mengelola keseimbangan kehidupan kerja dengan baik akan mengurangi stres kerja sehingga tetap dapat menjaga bahkan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya yang tidak bisa mengelola dengan baik akan menimbulkan stres kerja dan menurunkan

kinerja. Beberapa keadaan dan kondisi nyata pekerjaan yang membebani keseimbangan kehidupan kerja auditor BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat antara lain:

- a. Auditor melaksanakan tiga jenis pemeriksaan setiap tahunnya. Pemeriksaan semester pertama adalah pemeriksaan *mandatory* atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), yang terdiri dari pemeriksaan pendahuluan dan pemeriksaan terinci masing-masing sekitar 30 hari di lapangan kemudian dilanjutkan dengan penyusunan laporan, penyampaian laporan hasil pemeriksaan, dan pembuatan ikhtisar hasil pemeriksaan. Selain itu setiap auditor melakukan pemeriksaan terhadap bantuan partai politik di kantor selama 5 hari serta melakukan pemantauan atas tindak lanjut hasil pemeriksaan dan kerugian keuangan negara/daerah selama 10 hari. Begitu juga untuk semester kedua, pemeriksa disibukkan dengan kepadatan jadwal pemeriksaan kinerja atau pemeriksaan dengan tujuan tertentu sesuai dengan kebijakan BPK RI dengan durasi waktu yang sama dengan pemeriksaan pada semester pertama.
- b. Selain tugas-tugas rutin seperti disebutkan di atas, pemeriksa juga diwajibkan memenuhi standar jam pelatihan selama 40 jam pelatihan, mengikuti *knowledge transfer forum (KTF)*, memberikan keterangan ahli dan/atau saksi ahli, *me-review* laporan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) serta melakukan penyusunan daftar usulan penilaian angka kredit (DUPAK) untuk kenaikan pangkat.

TINJAUAN LITERATUR

Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Kajian tentang keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) telah lama menjadi topik hangat di bidang manajemen SDM dan dunia pendidikan. Istilah *work-life balance* menggantikan istilah lama yang telah digunakan dan dikenal sebagai *work-family balance* (Hudson, 2005). Studi pertama tentang keseimbangan kehidupan kerja dimulai pada akhir tahun 1970-an di Inggris Raya. *Work-life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan antara kewajiban profesional dan pribadi individu. Penelitian ini dipicu oleh sekelompok perempuan yang tinggal di rumah dan ingin kembali bekerja. Sejak itu, aktivitas keseimbangan kehidupan kerja telah dibahas dalam beberapa disiplin ilmu termasuk studi gender, ekonomi, sistem informasi, psikologi sosial, manajemen, dan sosiologi.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana keseimbangan kehidupan kerja dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan, keseimbangan kehidupan kerja adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Lockwood, 2003).

Pada tahun 2001, karena kurangnya definisi dan ukuran realistis dari konsep

keseimbangan kehidupan kerja, psikolog Gwenith G. Fisher memulai analisis untuk membuat konsep dan mengoperasionalkan model tersebut. Fisher (2001) menjelaskan keseimbangan kehidupan kerja sebagai pemicu stres terkait pekerjaan yang berkaitan dengan masalah energi, waktu, ketegangan, dan pencapaian tujuan. Definisinya berpusat pada teori pelestarian sumber daya, konsultasi tatap muka dengan beragam karyawan, dan kesimpulan yang dipublikasikan mengenai penyelidikan kualitatif yang menyebabkan konflik pekerjaan dan keluarga.

Skala penilaian diri mengenai keseimbangan kehidupan kerja adalah ukuran 21 item yang dirancang untuk mengukur kesadaran karyawan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Peserta diminta untuk menentukan kejadian atau tingkat pengalaman perilaku tertentu selama waktu tertentu. Nilai rata-rata yang lebih tinggi untuk suatu hal menunjukkan bahwa peserta lebih sering mengalami keadaan yang dijelaskan dalam item tersebut, yang menunjukkan tahapan pekerjaan yang lebih rendah. Pada tahun 2005, Hayman melakukan uji coba penilaian psikometri dengan skala yang sama dengan memodifikasi dan menyederhanakan menjadi 15 item pengukuran. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki tiga dimensi, antara lain: WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*) dan WEPL (*Work Personal Life Enhancement*).

Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja (Vanchapo, 2020).

Mangkunegara (2017) mengemukakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Sedangkan menurut Beehr & Newman (1978), stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari interaksi manusia dan pekerjaan mereka, dan ditandai dengan perubahan dalam diri seseorang yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normalnya. Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja terbagi menjadi tiga aspek, yaitu psikologis, fisik dan perilaku.

Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja (Ganyang, 2018). Spielberger (dalam Sinambela, 2019) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Selain itu, stres secara umum juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan-gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Stres kerja menurut Montgomery *et al.*, 1996 (dalam Rustiarini, 2014) adalah

pengakuan atau pengalaman disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi kerja yang dianggap tidak menyenangkan, tidak diinginkan, atau mengancam oleh individu. Stres kerja, di sisi lain, adalah suatu kondisi yang berkembang sebagai akibat dari interaksi antara individu dan pekerjaannya, dan hal ini didefinisikan oleh perubahan pada manusia yang menyebabkan mereka menyimpang dari perilaku khasnya.

Stres kerja seringkali dikaitkan dengan profesi auditor. Stressor atau faktor penyebab stres dapat berasal dari dalam organisasi seperti keterbatasan anggaran waktu, konflik peran, ambiguitas peran, beban tugas yang berlebihan dan tuntutan dari sejawat atau dari atasan. Sedangkan stressor yang berasal dari luar organisasi meliputi kondisi seperti tuntutan dari klien, kompetisi pada pasar audit dan tuntutan litigasi. Kondisi-kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi sikap dan perilaku auditor dalam pelaksanaan audit (Wai et al., 2013).

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan seorang pekerja di masing-masing bidang dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan. Kinerja dianggap sebagai hasil kerja seseorang karyawan selama masa periode tertentu dan telah disepakati bersama oleh karyawan dan pemimpin organisasi atau perusahaan. Mangkunegara (2017) mengemukakan definisi kinerja kerja sebagai hasil pekerjaan yang secara kuantitas dan kualitas dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai.

Robbins & Judge (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai fungsi dari interaksi antar kemampuan dan motivasi, jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif; kecerdasan dan keterampilan (yang digolongkan dalam label kemampuan) haruslah dipertimbangkan selain motivasi. Selanjutnya adalah kesempatan berkinerja, yang diartikan sebagai tingkatan kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tidak adanya kendala-kendala seorang karyawan. Adapun rintangan yang menjadi kendala bagi peningkatan kinerja adalah berupa lingkungan kerja yang kurang mendukung, peralatan, rekan kerja, prosedur yang kurang mendukung. Jadi menurut Robbins, kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan kesempatan, baik kemampuan atas dasar kecerdasan atau keterampilan, namun tidak membahas faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu, yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu (Goldwasser, 1993).

Kalbers & Cenker (2008) menyatakan bahwa dalam audit, prestasi kerja individu adalah penting karena mempengaruhi kualitas audit lalu skandal akuntansi dan audit yang sering terjadi akan berdampak pada profesi dan masyarakat (Wai et al., 2013). Sedangkan menurut Kalbers dan Forgarty (1995) kinerja auditor

merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan terhadap 110 karyawan di salah satu organisasi semi pemerintah di Malaysia Timur, hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat konflik keluarga dengan pekerjaan lebih rendah cenderung mempunyai stres kerja yang rendah (Jamadin et al., 2015). Balkan (2014) menyatakan bahwa dari hasil penelitian terhadap 232 mahasiswa doktoral dan pascasarjana di Universitas Ankara Turki, dengan menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi, terdapat hubungan kuat antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja.

Asiedu-Appiah et al. (2013) dalam penelitian terhadap kebijakan dan praktik keseimbangan kehidupan kerja di lembaga perbankan di Ghana dan bagaimana praktik-praktik ini dapat membantu dalam mengelola tingkat stres, hasilnya menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan mengurangi stres kerja karyawan

Pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap stres kerja

Orogbu et al. (2015) melakukan penelitian terhadap 262 pegawai bank komersial di negara bagian Lagos Nigeria, untuk menguji keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja karyawan, dan hasilnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan bank komersial. Sedangkan penelitian terhadap 96 karyawan pabrik pakaian di Sri Lanka menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Implikasi penting dari temuan ini adalah bahwa ada kebutuhan secara sistematis untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan guna mencapai kinerja yang lebih baik (Dissanayaka & Hussain Ali 2017).

Pendapat lain dikemukakan oleh Hammond et al. (2022) dalam penelitiannya terhadap 180 pekerja pabrik pengolahan gas di Ghana menunjukkan bahwa pekerja yang mampu mengelola karier dan kehidupan pribadi mereka secara efektif cenderung menikmati peran kerja di pabrik sehingga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan individu dan kinerja organisasi. Penelitian terhadap 141 orang karyawan perusahaan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Nugraha et al. 2022). Hal serupa dikemukakan juga oleh Kshirsagar, 2015 dalam penelitiannya terhadap 25 responden dari industri kecil dan 25 organisasi media dari unit sektor manufaktur di Navi Mumbai menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Penelitian untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja terhadap 720 karyawan usaha kecil menengah di Hubei Cina menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari

pekerjaannya serta menurunkan kinerja mereka (Lai et al., 2022). Hal serupa juga dilakukan Chen et al. (2022) pada penelitian dengan responden 196 karyawan usaha kecil menengah di Cina, dimana hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja sangat mempengaruhi kesehatan mental karyawan sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Wai et al. (2013) memfokuskan hubungan antara stres kerja terhadap kinerja 285 auditor di Malaysia menunjukkan bahwa stres peran, tekanan waktu, dan tekanan pengaruh sosial berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan pekerjaan melebihi kapasitas dan konflik kerja-keluarga tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja melalui Stres Kerja

Penelitian-penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan perantara yang menjadi penyebab kinerja karyawan menjadi naik atau turun. Dari hasil penelitian terhadap 119 orang karyawan hotel di Yogyakarta yang dilakukan oleh Nurendra & Saraswati (2016) menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dengan dimediasi oleh stres kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang rendah dapat meningkatkan stres kerja terlebih dahulu sebelum menurunkan kinerja karyawan.

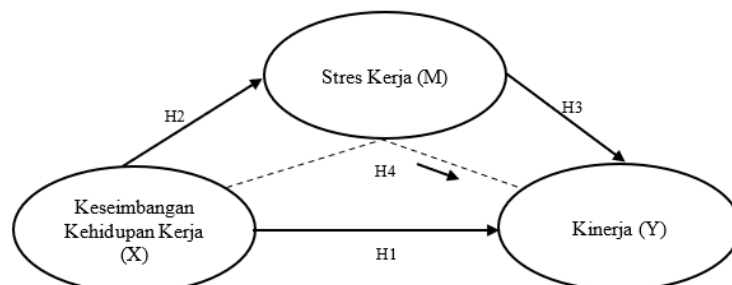
Anggarini & Indrayanti (2021) dalam penelitiannya terhadap 92 teknisi pesawat terbang menunjukkan bahwa pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja dapat menurunkan stres kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal serupa seperti penelitian terhadap 150 orang karyawan perempuan yang bekerja pada sektor perusahaan teknologi informasi di Chennai India menyatakan bahwa stres kerja di organisasi swasta sebagian besar disebabkan oleh tekanan kerja yang berlebihan dan ketidakseimbangan dalam kehidupan. Stres kerja dapat mengganggu kesehatan karyawan dan menurunkan tingkat prestasi kerja mereka (Kamalaveni et al., 2023). Sementara itu, penelitian yang dilakukan terhadap 138 pegawai BPK Perwakilan Jawa Tengah juga menemukan bahwa pegawai yang dapat mengelola keseimbangan kehidupannya dapat menurunkan stres di tempat kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Utomo et al., 2014).

Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan dan kerja lebih rentan terhadap stres kerja. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari atasan, dan ketidakjelasan peran dapat memberikan kontribusi terhadap stres kerja. Stres kerja dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi tingkat produktivitas, meningkatkan tingkat kesalahan, dan mengurangi kualitas kerja. Oleh karena itu, stres kerja dianggap sebagai mediasi yang signifikan dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja.

Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini meneliti tentang faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja para pemeriksa BPK Perwakilan Kalimantan Barat. Faktor-faktor tersebut adalah keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja. Berdasarkan

hal tersebut maka dapat diketahui bahwa penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y), variabel keseimbangan kehidupan kerja (X) dan stres kerja (M).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Jamadin et al. (2015), Hammond et al. (2022), Wei et al. (2022), dan Utomo et al. (2014).

Berdasarkan latar belakang dan teori di atas maka, model hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
- H2: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja
- H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
- H4: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui stres kerja sebagai mediasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat dengan responden 90 orang auditor dan digunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner *online* dan diukur dengan skala Likert. Analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM (*Partial Least Square - Structural Equation Modeling*) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Perangkat lunak ini memiliki kemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis dalam sekali pengujian serta membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Analisis menggunakan PLS dilakukan dalam 3 tahap yaitu *outer model*, *inner model* (struktural model), dan Pengujian Hipotesis.

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas atau reliabilitas model. Kriteria yang digunakan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Validitas dan Reliabilitas

Jenis Uji	Kriteria	Nilai yang Diharapkan
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha Composite Reliability</i>	>0,70
Validitas Konvergen	<i>Outer Loadings AVE</i>	>0,50
Validitas Dikriminan	<i>Cross-Loadings</i>	Jika nilai AVE >0,5 maka dikatakan memenuhi syarat pengukuran <i>discriminant validity</i>

Nilai *convergent validity* dapat dilihat dari korelasi antara *score* item atau indikator dengan konstruksinya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,7. Sedangkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang diharapkan adalah >0,5 (Ghozali, 2014).

Analisis *inner model* dikenal juga sebagai analisis struktural model dapat dilihat dari beberapa indikator meliputi Koefisien Determinasi (R^2), uji kecocokan model dan *path coefficients*.

Setelah melakukan berbagai evaluasi, baik *outer model* maupun *inner model* maka selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependennya. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistiknya (Ghozali, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Nilai *Outer Loading* Tahap I

Variabel	Indikator	Outer Loading	Status
Keseimbangan Kehidupan Kerja (x)	x1.1	0.756	Valid
	x1.2	0.706	Valid
	x1.3	0.822	Valid
	x1.4	0.529	Tidak Valid
	x1.5	0.535	Tidak Valid
	x1.6	0.527	Tidak Valid
	x1.7	0.505	Tidak Valid
	x1.8	0.419	Tidak Valid
	x1.9	0.493	Tidak Valid
	x1.10	0.737	Valid
	x1.11	0.717	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Status
	x1.12	0.730	Valid
	x1.13	0.746	Valid
	x1.14	0.705	Valid
	x1.15	0.758	Valid
Stres Kerja (y)	y.1	0.846	Valid
	y.2	0.809	Valid
	y.3	0.883	Valid
	y.4	0.850	Valid
Kinerja (z)	z.1	0.748	Valid
	z.2	0.870	Valid
	z.3	0.832	Valid
	z.4	0.845	Valid
	z.5	0.882	Valid
	z.6	0.836	Valid
	z.7	0.806	Valid
	z.8	0.858	Valid
	z.9	0.838	Valid
	z.10	0.838	Valid
	z.11	0.364	Tidak Valid
	z.12	0.291	Tidak Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS versi 4, 2023

Dari hasil pengujian di atas, diketahui bahwa sebagian besar indikator pada setiap variabel dalam penelitian memiliki *outer loading* yang lebih besar dari 0,6, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator dianggap valid. Sehingga analisis lebih lanjut untuk mengukur variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja dapat dilakukan dengan syarat mengeliminasi indikator yang dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. Nilai *Outer Loading* Tahap II

Variabel	Indikator	Outer Loading	Status
Keseimbangan Kehidupan Kerja (x)	x1.1	0.756	Valid
	x1.2	0.706	Valid
	x1.3	0.822	Valid
	x1.10	0.737	Valid
	x1.11	0.717	Valid
	x1.12	0.730	Valid
	x1.13	0.746	Valid
	x1.14	0.705	Valid
	x1.15	0.758	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Status
Stres Kerja (y)	y.1	0.846	Valid
	y.2	0.809	Valid
	y.3	0.883	Valid
	y.4	0.850	Valid
Kinerja (z)	z.1	0.748	Valid
	z.2	0.870	Valid
	z.3	0.832	Valid
	z.4	0.845	Valid
	z.5	0.882	Valid
	z.6	0.836	Valid
	z.7	0.806	Valid
	z.8	0.858	Valid
	z.9	0.838	Valid
	z.10	0.838	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS versi 4, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *loading factor* seluruh indikator sudah lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator tersebut telah memenuhi validitas konvergen.

Uji Realibilitas

Kriteria uji reliabilitas yang harus dipenuhi yaitu jika Koefisien Alpha Cronbach > 0,60, jika Alpha Cronbach < 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner tidak reliable.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
y	0.870	0.912	0.908	0,713
x	0.911	0.925	0.926	0,582
z	0.953	0.959	0.959	0,703

Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS versi 4.0.9.6, 2023

Selanjutnya pengujian *inner model* yang dilakukan dengan cara melihat nilai R², Q² dan GoF.

Tabel 5. Hasil R²

	R-square	R-square adjusted
Stres Kerja (y)	0,207	0.198
Kinerja (z)	0,151	0.141

	0,179	
--	-------	--

Tabel 6. Hasil Q²

	Q ² predict	RMSE	MAE
Stres Kerja (y)	0.167	0.944	0.666
Kinerja (z)	-0.004	1.052	0.601

Sumber: Output SmartPLS versi 4, 2023

Perhitungan GoF

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,666 \times 0,179}$$

$$GoF = 0,345$$

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara struktur-variabel penelitian. Hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan estimasi koefisien jalur melalui nilai signifikansi (t-statistik) dengan prosedur *bootstrapping* dengan ketentuan jika $t_{\text{statistik}} > t_{\text{value}}$ yang digunakan adalah 1,96 dengan taraf signifikansi α sebesar 5% (Ghozali, 2014). Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight* dan hasilnya sebagai berikut:

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket.
Keseimbangan Kehidupan Kerja (x) -> Kinerja (z)	-0.065	-0.074	0.177	0.367	0.714	Ditolak
Keseimbangan Kehidupan Kerja (x) -> Stres Kerja (y)	-0.457	-0.478	0.076	5.990	0.000	Diterima
Stres Kerja (y) -> Kinerja (z)	-0.416	-0.425	0.129	3.219	0.001	Diterima
Keseimbangan Kehidupan Kerja (x) -> Stres Kerja (y) -> Kinerja (z)	0.190	0.203	0.071	2.697	0.007	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS versi 4, 2023

Pembahasan

a. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan T-statistik sebesar 0,714 atau di bawah 1,96. Sehingga hipotesis pertama yang

menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tidak bisa diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak mempengaruhi kinerja auditor secara langsung.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utomo *et al.* (2014) terhadap pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah, dimana *Work-Life Balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap stres kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan- Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan dengan T-statistik sebesar 5,990 atau di atas 1,96. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja bisa diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan kehidupan-kerja dari auditor akan berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Sebaliknya auditor yang mampu mengelola kehidupan-kerja dengan baik dapat mengurangi stres kerja.

c. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan T-statistik sebesar 3,219 atau di atas 1,96. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai bisa diterima. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang mampu mengelola stres kerja dengan baik kinerjanya akan meningkat, sebaliknya auditor yang tidak mampu mengelola stres kerja dapat menurunkan kinerjanya.

d. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kinerja melalui mediasi stres kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai t-statistik lebih besar daripada p-value atau $2,687 > 0,007$. Hal ini menunjukkan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor melalui mediasi stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat menurunkan stres kerja auditor sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat dukungan yang memadai baik dari instansi maupun auditor sendiri dalam menciptakan keseimbangan kehidupan dan kerjanya. Keseimbangan kehidupan kerja mampu dikelola dengan baik oleh para auditor BPK, sehingga tidak mengganggu kinerja mereka.
2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa yang tidak mampu menyeimbangkan kehidupan

dengan kerjanya akan mengalami stres kerja. Sebaliknya, auditor yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan dan kerjanya maka akan mampu mengelola beban dan stres kerja dengan baik.

3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang mampu mengelola stres kerja dengan baik, akan mampu menjaga bahkan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya auditor yang tidak mampu mengelola stres kerja dengan baik maka kinerjanya akan menurun.
4. Keseimbangan kehidupan kerja secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor BPK Perwakilan Kalimantan Barat secara tidak langsung dipengaruhi oleh bagaimana institusi dan individu mampu menyeimbangkan kehidupan dan kerja. Kehidupan kerja yang seimbang akan mengurangi stres kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

SARAN

Penelitian ini hanya dilakukan pada auditor BPK Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat dengan variabel keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja dan kinerja. Untuk penelitian mendatang penulis memberikan saran agar dapat dilakukan pada objek yang lebih besar seperti kantor pusat BPK RI atau pada Kantor BPK perwakilan di Provinsi lainnya serta menambah variabel lain seperti budaya organisasi untuk diteliti. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menguji pada auditor inspektorat, BPKP dan kantor akuntan publik yang ada di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggarini, C. R., & Indrayanti, I. (2021). Work stress in aircraft maintenance technicians: The role of work-life balance. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 18(1), 45. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v18i1.17371>
- Asiedu-Appiah, F., Dufie-Marfo, I., & Frempong, E. (2013). Work-Life Balance As A Tool For Stress Management In Selected Banking Institutions In Ghana. In *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies* (Vol. 2, Issue 5). <http://garj.org/garjmbs/index.htm>
- Bacic, W. K. (n.d.). *Hyper-connectivity inhibits work-life balance*. Deloitte.Com. Retrieved October 8, 2023, from <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/the-wonders-of-work-life-balance-and-well-being.html>
- BBC Indonesia. (2023, April 23). *Apa artinya "work-life balance" bagi pekerja modern?* <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cd10xwkdqe1o>
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744->

6570.1978.tb02118.x

- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). *Work stress, mental health, and employee performance*.
- Dissanayaka, N. M. N. P., & Ali, H. M. A. M. (2017). *Impact of work-life balance on employees performance: An Empirical Study on Seven Apparel Organizations in Sri Lanka*.
- Fisher, J. (n.d.). *Workplace Burnout Survey Deloitte US*. Deloitte.Com. Retrieved October 3, 2023, from <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/burnout-survey.html>
- Fisher, R. T. (2001). Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 143–170. <https://doi.org/10.2308/bria.2001.13.1.143>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. In Media.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (IV)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldwasser, D. L. (1993). The Plaintiffs' Bar discusses Auditor Performance. *The CPA Journal*, 63(10). <https://www.proquest.com/docview/212313758>
- Hammond, M., Nunoo, E. K., Boampong, G., Osman, A., & Panin, A. (2022). *How Quality of Work-life Inuence Employee Job Satisfaction in a Gas Processing Plant in Ghana*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2308916/v1>
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91. <https://espace.curtin.edu.au/handle/20.500.11937/46385>
- Hernusa, H. L. (2022, April). Menjaga Keseimbangan Antara Karier dan Keluarga. *Warta Pemeriksa*, 15–17. www.bpk.go.id
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance*. The Case for Work / Life Balance.
- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 309–312. <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.200>
- Kamalaveni, Megala, Venkatesan, & Sumsudeen. (2023). *Job Stress and its Impact on the Work Performance of Women Employees in it Companies with Special Reference to Chennai A Journal For New Zealand Herpetology Job Stress and its Impact On The Work Performance of Women Employees in it Companies With Special Reference to Chennai*. <https://www.researchgate.net/publication/370940156>
- Lai, H., Hossin, M. A., Li, J., Wang, R., & Hosain, M. S. (2022). Examining the Relationship between COVID-19 Related Job Stress and Employees' Turnover Intention

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 4 No 1 (2024) 72 - 88 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643

DOI: 47467/visa.v4i1.5799

with the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from SMEs in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063719>

Lockwood, N. R. (2003). Work-life balance: Challenges and solutions. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 1-10.

Nugraha, R., Wolor, C. W., & Yohana, C. (2022). The Effect of Work from Home, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Oblik I Finansi*, 1(95), 103-112. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-1\(95\)-103-112](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-1(95)-103-112)

Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2).

Orogbu, L. O., Onyeizugbe, C., & Ngoz, C. D. (2015). *Work Life Balance and Employee Performance in Selected Commercial Banks in Lagos State*. www.idpublications.org

Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.

Utomo, C., Djastuti, I., & Mahfudz. (2014). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Stres Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Studi Pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah)*. <https://repopfeb.undip.ac.id/id/eprint/8393>

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV Penerbit Qiara Media.

Wai, C. K., Tan Gay May, Ter Shin Ye, Toh Shu Yuan, & Yap Yee Mun. (2013). *The Relationship Between Work Stress and Auditors' Job Performance*.