



# Pengaruh Stres Kerja, Kecemburuan Sosial dan Lingkungan Kerja Terhadap *Work Life Balance* (Studi pada Karyawan PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur)

Mursal Azhari Lubis<sup>1</sup>, Syaiful Anwar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Budi Luhur, Indonesia

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of work stress, social jealousy and work environment on work life balance in employees of PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Cargo Transport Division, East Jakarta. Sampling using non-probability sampling technique with saturated sampling type totaling 50 people. Data were collected through questionnaires and analysis using multiple linear regression analysis. The results of the study showed that work stress had a significant negative effect on work life balance and the work environment had a significant positive effect on work life balance while social jealousy did not have a significant effect on work life balance in employees of PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Cargo Transport Division, East Jakarta.*

**Keywords:** *Work Stress, Social Jealousy, Work Environment, Work Life Balance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kecemburuan sosial dan lingkungan kerja terhadap *work life balance* pada karyawan PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur. Pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan jenis sampling jenuh berjumlah 50 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan positif terhadap *work life balance* sedangkan kecemburuan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* pada karyawan PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kecemburuan Sosial, Lingkungan Kerja, *Work Life Balance*.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang absolut di dalam perusahaan karena memiliki peran yang sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan (Hasibuan, 2001). Pada dasarnya perusahaan di didirikan untuk tujuan bisa melangsungkan hidupnya serta mendapat provit yang maksimum. Salah satu faktor yang mempengaruhi organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas serta fungsinya (Samsuni, 2017).

Berbicara tentang industri, industri logistik saat ini merupakan salah satu sektor industri yang sangat berkembang di seluruh dunia, berbagai negara dan khususnya di Indonesia. Dengan adanya perkembangan tersebut dapat mendorong pergerakan ekonomi kearah yang lebih baik. Dengan merebak nya industri tersebut memunculkan nama-nama besar industri yang siap bersaing dalam kancah merebut perhatian hati masyarakat untuk mempercayai nama perusahaan mereka. Dengan berkembangnya *online market* (pasar online) dan berbelanja

online yang sudah menjadi konsumsi masyarakat dalam kehidupan sehari-hari, membuat jasa mereka semakin dibutuhkan.

Dalam sebuah perusahaan ada sesuatu yang harus dijaga dan dipertahankan bahkan harus bisa dirubah kearah yang jauh lebih baik lagi, demi membawa perusahaan kearah yang lebih baik. Salah satu perusahaan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur yang menjadi salah satu peserta dalam dunia logistik tanah air.

Bertempat di Jakarta menjadikan perusahaan ini menjadi perusahaan yang kompleks, yang selalu berupaya memberikan pelayanan maksimal dan juga sembari meyelesaikan berbagai masalah yang ada didalamnya. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memperhatikan *work life balance* para karyawannya, dan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya adalah stres kerja, kecemburuan sosial dan lingkungan kerja.

Seseorang yang mengalami kelelahan sering kali mengalami ketidak seimbangan dalam menjalani kehidupannya baik dikehidupan pribadi maupun pekerjaan (Siregar, 2020). *Work life balance* merupakan ketika urusan di dalam pekerjaan sudah mencampuri kehidupan pribadi maka hal itu dapat dikatakan bahwa keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan terganggu (Fisher dkk., 2009). Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu prinsip dimana harus ada keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupannya di luar pekerjaan dan keseimbangan harus menyehatkan (Delecta, 2011). Sedangkan menurut (Hudson, 2005) menjelaskan *work life balance* sebagai tingkat kepuasan yang terkait dengan peran ganda dalam hidup seseorang.

Dengan menjaga keseimbangan tersebut, dapat memberikan beragam manfaat untuk kesehatan mental para pekerja. Dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan tersebut maka perusahaan juga lah yang akan mendapat nilai positif dengan kata lain karyawan jadi bisa lebih fokus pada saat bekerja sehingga bisa memajukan perusahaan. Apabila perusahaan mampu mengelola kehidupan kerja karyawan secara seimbang, maka karyawan tersebut akan membawa provit terhadap perusahaan tersebut (Aditya, 2011).

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian *Work Life Balance***

*Work life balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu pada peran mereka diantara kehidupan langsung dan kehidupan pekerjaan serta tidak menyebabkan konflik diantara keduanya. Sedangkan menurut Delecta dalam Hafid (2017), *Work life balance*

adalah kemampuan individu buat menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di kantor dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan (Staff *et al.*, 2020).

*Work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan serta komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non pekerjaan lainnya (Topan Adhitya *et al.*, 2024). *Work life balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan (Staff *et al.*, 2020).

Hutcheson & Peggy (2012) Mengungkapkan juga bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah keadaan dimana seseorang bisa mengatur dan membagi waktu serta energi untuk kehidupan pekerjaan dan pribadi dengan baik. Intinya, bisa mengatur dan membagi waktu dengan seimbang untuk urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi seperti rekreasi, hobi, keluarga, dan urusan lainnya.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work life balance***

Menurut Pratiwi & Silvianita (2020) dalam Marhalinda & Supiandini (2022), ada 4 faktor yang bisa mempengaruhi *work life balance*, yaitu:

1) Faktor Individual

Berkaitan dengan kepribadian, kesejahteraan dan *emotional intelligence*.

2) Faktor Organisasi

Seperti pengaturan kerja, dukungan organisasi, stres kerja, konflik peran dan teknologi.

3) Faktor Sosial

Berkaitan dengan pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga serta faktor lingkungan sosial.

4) Faktor Lain

Seperti usia, status, orang tua, pengalaman kerja, tipe pekerjaan dan penghasilan.

### **Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, seperti objek-objek dalam lingkungan yang secara objektif berbahaya. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan dan gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari dalam diri seseorang (Handoko, 2014).

Menurut Hariandja (2007) stres kerja adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting serta dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stres juga dapat menunjukkan suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dikonfirmasi dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti serta penting (Robbins, 2006).

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi**

Terdapat sejumlah kondisi kerja yang dapat menyebabkan stres bagi pekerja. Penyebabnya menurut Nasution (2017) dalam Bhastary (2020) adalah sebagai berikut:

1) **Beban kerja yang sulit dan berlebihan**

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stres bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2) **Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar**

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya, dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

3) **Waktu dan peralatan yang kurang memadai**

Karyawan biasanya memiliki kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

4) **Konflik antar pribadi dengan pimpinan**

Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu

a. Konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai.

b. Konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

5) **Balas jasa yang terlalu rendah**

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun,

serta selalu berusaha bekerja dengan sebaaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang di terimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stres kerja dalam diri karyawan.

### **Pengertian Kecemburuan Sosial**

Kecemburuan sosial adalah sebagai perasaan tidak menyenangkan yang muncul ketika seseorang menyadari bahwa orang lain memiliki sesuatu yang lebih baik yang dia inginkan untuk dirinya sendiri (R. H. Smith, 2008).

Dijk & J. Pligt, (2006) mendefinisikan kecemburuan sosial sebagai emosi negatif yang dihasilkan dari perbandingan sosial di mana seseorang merasa dirinya kurang beruntung dibandingkan dengan orang lain. Mereka menyebutkan bahwa kecemburuan sosial dapat mengarah pada berbagai reaksi, termasuk agresi dan keinginan untuk mengurangi kesenjangan tersebut.

Kecemburuan sosial adalah reaksi emosional yang muncul ketika seseorang menganggap bahwa orang lain berada pada posisi yang lebih menguntungkan dalam hierarki sosial. Kecemburuan ini dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan mental dan hubungan sosial, karena dapat memicu konflik dan perasaan tidak aman (Foster, 2011).

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecemburuan Sosial**

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecemburuan sosial (Smith & Turner, 2010) yaitu:

a) Perbandingan Sosial

Perbandingan sosial sering kali dipicu oleh perbandingan sosial, dimana individu membandingkan dirinya dengan orang lain yang dianggap lebih beruntung atau sukses. Dan ketika seseorang merasa dirinya tertinggal dibandingkan dengan orang lain.

b) Harga Diri

Individu dengan harga diri yang rendah lebih rentan terhadap kecemburuan sosial. Hal ini disebabkan mereka lebih sering merasa kurang atau tidak cukup dibandingkan dengan orang lain.

c) Kedekatan Sosial.

Kecemburuan sosial lebih sering terjadi antara individu yang memiliki hubungan dekat, seperti teman atau rekan kerja. Kedekatan ini meningkatkan frekuensi perbandingan sosial dan membuat perbedaan yang dirasakan lebih signifikan.

d) Kesamaan dengan Objek Kecemburuan

Kecemburuan sosial cenderung lebih kuat ketika orang yang dibandingkan dianggap setara atau memiliki kesamaan dengan diri sendiri, seperti usia, latar belakang atau status pekerjaan.

e) Persepsi Ketidakadilan

Kecemburuan sosial juga dipengaruhi oleh persepsi ketidakadilan. Ketika seseorang merasa bahwa orang lain memperoleh keuntungan atau penghargaan secara tidak adil, kecemburuan sosial lebih sering muncul.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja menurut Hellriegel & Slocum (2011) adalah segala sesuatu di sekitar pekerjaan yang mempengaruhi karyawan, baik kondisi fisik seperti kebersihan dan tata letak, maupun kondisi sosial seperti hubungan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi.

Menurut Busro (2017) lingkungan kerja adalah wahana yang ada didalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kinerja perusahaan secara berkesinambungan.

Lingkungan kerja menurut Buchanan & Huczynski (2017) adalah konteks di mana pekerjaan dilakukan, mencakup semua elemen fisik, sosial, dan organisasi yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, termasuk budaya perusahaan, struktur organisasi, dan lingkungan fisik.

### **Jenis-Jenis Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja secara garis besar, dapat terbagi menjadi jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja. Lingkungan

kerja non fisik ini. Ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Tipe Penelitian**

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori, untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia (Sugiyono, 2019).

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2019).

Penelitian deskriptif ialah penelitian yang digunakan dengan cara mendeskripsikan ataupun menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi yang bertujuan untuk menganalisis data (Sugiyono, 2019).

#### **Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1) Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian dan terdiri dari objek yang homogen memiliki ciri-ciri yang sama menurut kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dapat berupa manusia, hewan, benda, atau peristiwa (Burhanudin, 2017).

Adapun yang akan menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur yang berjumlah 56 orang karyawan.

##### **2) Sampel Penelitian**

Sampel merupakan wakil atau bagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama yang menggambarkan dan dapat mewakili seluruh populasi yang diteliti serta dipilih dengan cara tertentu (A. Tanzeh, 2011). Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil melalui cara tertentu yang diharapkan dapat mewakili populasinya (Umar, 2003). Apabila populasi besar, peneliti tidak mungkin bisa untuk

mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan karena keterbatasan tenaga, dana serta waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Teknik sampel menurut Sugiyono (2019) dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk menjadi sampel. Sedangkan *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel.

### **Jenis Data**

Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data dari dua arah sumber, antara lain yaitu:

a) Data Primer

Data primer adalah data yang dapat dijadikan sebagai sumber dari pengamatan pada karyawan PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data tidak langsung yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang diperoleh dari studi kepustakaan dan pengumpulan data dari perusahaan berupa profil perusahaan, Struktur organisasi serta member lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Penelitian**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *microsoft excel 2010* dan *statistic product service and solution (SPSS) versi 25*. Data yang diolah merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar dan dijawab oleh 50 responden yang telah ditabulasi di *microsoft excel 2010* dan dihitung berdasarkan *SPSS versi 25*.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana merupakan karyawan PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan interpretasi nilai interval dengan skala *likert*.



## Uji Hipotesis dan Pembahasan

### 1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Apabila nilai  $r$  hitung butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari  $r$  tabel ( $n = 100$ ), maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Berikut ini adalah tabel hasil dari pengujian validitas masing-masing variabel dengan menggunakan SPSS.

#### a. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33,10	15,276	,784	,948	,896
X1.2	33,00	16,449	,738	,949	,900
X1.3	33,22	16,175	,732	,919	,900
X1.4	33,54	17,111	,430	,510	,923
X1.5	33,20	16,082	,732	,902	,900
X1.6	33,10	15,520	,816	,881	,894
X1.7	33,00	16,490	,678	,842	,904
X1.8	33,00	16,204	,743	,939	,900
X1.9	33,08	15,953	,673	,909	,904

Sumber: *Output SPSS v.25*

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item - Total Correlation* merupakan  $r$  hitung masing-masing item atau butir pertanyaan 1-9, seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item - Total Correlation* lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,2787.

**b. Uji Validitas Variabel Kecemburuan Sosial (X2)**

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kecemburuan Sosial (X2)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33,82	15,334	,714	.	,887
X2.2	33,64	15,500	,810	.	,879
X2.3	33,64	15,949	,805	.	,881
X2.4	33,56	15,802	,810	.	,880
X2.5	33,60	17,184	,605	.	,895
X2.6	33,72	16,532	,670	.	,890
X2.7	33,84	16,790	,542	.	,900
X2.8	34,22	17,726	,341	.	,916
X2.9	33,64	15,500	,810	.	,879

Sumber: Output SPSS v.25

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item - Total Correlation* merupakan r hitung masing-masing item atau butir pertanyaan 1-9, seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item - Total Correlation* lebih besar dari r tabel sebesar 0,2787.

**c. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	27,86	17,102	,619	,451	,784
X3.2	27,94	17,568	,601	,462	,787
X3.3	27,74	18,564	,647	,638	,788
X3.4	28,68	17,528	,393	,357	,826
X3.5	28,22	18,134	,406	,354	,818
X3.6	27,62	17,996	,719	,692	,778
X3.7	27,84	17,851	,688	,733	,780
X3.8	28,24	18,268	,439	,456	,811

Sumber: Output SPSS v.25

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item - Total Correlation* merupakan r hitung masing-masing item atau butir pertanyaan 1-6, seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item - Total Correlation* lebih besar dari r tabel sebesar 0,2787.

#### d. Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (Y)

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (Y)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20,06	13,078	,880	,799	,833
Y2	19,96	13,345	,772	,714	,852
Y3	20,04	14,325	,580	,693	,886
Y4	19,94	13,486	,851	,752	,839
Y5	19,48	15,357	,557	,645	,886
Y6	19,42	15,718	,574	,638	,883

Sumber: *Output SPSS v.25*

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item - Total Correlation* merupakan r hitung masing-masing item atau butir pertanyaan 1-7, seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item - Total Correlation* lebih besar dari r tabel sebesar 0,2787.

#### 2) Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten, Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Uji reabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Penghitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan dibantu program *SPSS v.25*, diketahui, *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka pernyataan dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

##### a. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X1)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,912	,915	9

Sumber: *Output SPSS v.25*

Pada tabel 5, menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh adalah 0,912. Karena nilai tersebut > 0,6 maka dapat dikatakan baik dari pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel stres kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

**b. Uji Reliabilitas Variabel Kecemburuan Sosial (X2)**

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kecemburuan Sosial (X2)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,901	,904	9

Sumber: *Output SPSS v.25*

Pada tabel 6, menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh adalah 0,901. Karena nilai tersebut  $> 0,6$  maka dapat dikatakan baik dari pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel kecemburuan sosial memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

**c. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,817	,842	8

Sumber: *Output SPSS v.25*

Pada tabel 7, menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh adalah 0,817. Karena nilai tersebut  $> 0,6$  maka dapat dikatakan baik dari pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel Lingkungan Kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

**d. Uji Reliabilitas Variabel *Work Life Balance* (Y)**

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Work Life Balance (Y)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,901	,904	9

Sumber: *Output SPSS v.25*

Pada tabel 8, menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh adalah 0,901. Karena nilai tersebut  $> 0,6$  maka dapat dikatakan baik dari pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel *work life balance* memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

### 3) Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)*  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika *Asymp. Sig (2-tailed)*  $< 0,05$  maka data residual tidak berdistribusi normal.

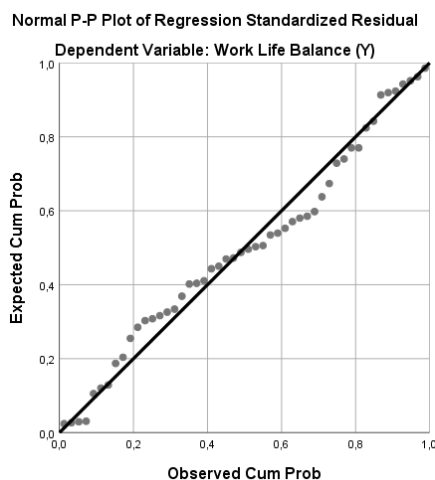
**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,26600425
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,079
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: *Output SPSS v.25*

Pada tabel 9, terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Normalitas data juga dapat dilakukan dengan melihat kurva Normal P-P Plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal berarti menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi memenuhi

asumsi normalitas. Model regresi ini memenuhi normalitas atau tidak, dapat dilihat pada Gambar 1:



Sumber: *Output SPSS v.25*

**Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot**

Pada gambar 1 di atas, terlihat hasil dari *Output SPSS Normal P-P Plot* memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa data pada variabel work life balance (Y) adalah normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0.1 maka, dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6,528	4,282		1,524	,134		
	Stres Kerja (X1)	,028	,126	,035	,226	,822	,350	2,861
	Kecemburuan Sosial (X2)	-,075	,122	-,093	-,612	,543	,368	2,721
	Lingkungan Kerja (X3)	,602	,074	,775	8,113	,000	,919	1,088

a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)

Sumber: *Output SPSS v.25*

Hasil dari *output SPSS Coefficient* adalah tidak terdapat multikolinieritas berdasarkan pada tabel 10 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki:

a) Stres Kerja (X1)

*Tolerance* : 0,350 > 0,1

*VIF* : 2,861 < 10

b) Kecemburuan Sosial (X2)

*Tolerance* : 0,368 > 0,1

*VIF* : 2,721 < 10

c) Lingkungan Kerja (X3)

*Tolerance* : 0,919 > 0,1

*VIF* : 1,088 < 10

Dari tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

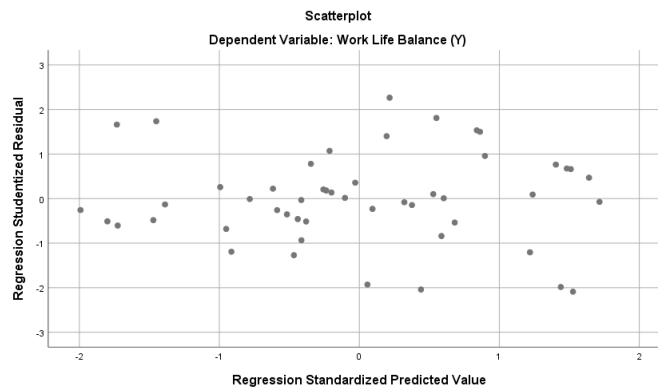
### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat titik pada gambar *Scatterplot*, model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pendeteksian dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik tersebut.

Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika titik-titik pada *output* tersebut membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika titik-titik pada *output* tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: *Output SPSS v.25*

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar 2 diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4) Alat Analisis Data

##### a. Analisis Korelasi Sederhana

Uji korelasi *pearson* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel Stres Kerja (X1), Kecemburuan Sosial (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan *Work Life Balance* (Y). Untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat dibantu melalui program *SPSS v.22* yang menghasilkan *Output* sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Pearson**

Correlations		Stres Kerja (X1)	Kecemburuan Sosial (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Work Life Balance (Y)
Stres Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,793**	-,269	-,247
	Sig. (2-tailed)		,000	,058	,083
	N	50	50	50	50
Kecemburuan Sosial (X2)	Pearson Correlation	,793**	1	-,157	-,187
	Sig. (2-tailed)	,000		,275	,194
	N	50	50	50	50
Lingkungan Kerja (X3)	Pearson Correlation	-,269	-,157	1	,781**
	Sig. (2-tailed)	,058	,275		,000
	N	50	50	50	50
Work Life Balance (Y)	Pearson Correlation	-,247	-,187	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,083	,194	,000	
	N	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Output SPSS v.25*



Penentuan seberapa erat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlations*. Nilai korelasi mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antar variabel adalah erat. Sebaliknya jika nilai mendekati 0 atau -0 maka hubungan antar variabel tidak erat.

Dalam menentukan koefisien korelasi terdapat klasifikasi sebagai berikut:

- a) Korelasi 0 : Tidak ada korelasi antara kedua variabel
- b)  $>0 - 0,25$  : Korelasi sangat lemah
- c)  $>0,25 - 0,5$  : Korelasi Cukup
- d)  $>0,5 - 0,75$  : Korelasi Kuat
- e)  $>0,75 - 0,99$  : Korelasi sangat kuat
- f) 1 : Korelasi sempurna

Berdasarkan keterangan pada *output* mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Variabel Stres Kerja (X1) dengan *Work Life Balance* (Y)

Berdasarkan tabel 11 korelasi antara stres kerja dengan *work life balance* jika dilihat dari nilai Nilai *Pearson Correlation* atau koefisien korelasi antara stres kerja dengan *work life balance* sebesar  $-0,247$  berarti kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *work life balance*. Nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *work life balance*. Artinya korelasi sangat kuat dengan arah negatif yaitu apabila stres kerja meningkat maka *work life balance* pegawai akan menurun begitu pula sebaliknya.

- b) Variabel Kecemburuan Sosial (X2) dengan *Work Life Balance* (Y)

Berdasarkan tabel 11 korelasi antara kecemburuan sosial dengan *work life balance* jika dilihat dari nilai *Pearson Correlation* atau koefisien korelasi antara kecemburuan sosial dengan *work life balance* sebesar  $-0,187$  berarti kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya ada hubungan yang lemah antara kecemburuan sosial dengan *work life balance*. Artinya korelasi sangat kuat dengan arah positif yaitu apabila kecemburuan sosial meningkat maka *work life balance* pegawai akan meningkat begitu pula sebaliknya.

- c) Variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan *Work Life Balance* (Y)

Berdasarkan tabel 11 korelasi antara lingkungan kerja dengan *work life balance* jika dilihat dari nilai *Pearson Correlation* atau koefisien korelasi antara

lingkungan kerja dengan *work life balance* sebesar 0,781 berarti kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai sig. sebesar  $0,000 > 0,05$ , artinya ada hubungan yang signifikan positif antara lingkungan kerja dengan *work life balance*.

### 5) Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, menggunakan model regresi linier berganda ditujukan untuk mengukur besarnya “Stres Kerja, Kecemburuan Sosial, dan Lingkungan Kerja terhadap *Work Life Balance*”. Oleh karena itu, penelitian merumuskan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

**X<sub>1</sub>** : Variabel Lingkungan Kerja

**X<sub>2</sub>** : Variabel Kompensasi

**X<sub>3</sub>** : Variabel Beban Kerja

**Y** : Kepuasan Kerja

**$\alpha$**  : Konstanta

**$\beta_1 \beta_2 \beta_3$**  : Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

**$\varepsilon$**  : Error

**Tabel 12. Pearson Correlation**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X3), Kecemburuan Sosial (X2), Stres Kerja (X1) <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)			
b. All requested variables entered.			

Sumber: *Output SPSS v.25*

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dalam penelitian ini, atau dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kecemburuan Sosial dan Stres Kerja sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

**Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,528	4,282		1,524	,134
	Stres Kerja (X1)	,028	,126	,035	,226	,822
	Kecemburuan Sosial (X2)	-,075	,122	-,093	-,612	,543
	Lingkungan Kerja (X3)	,602	,074	,775	8,113	,000

a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)

Sumber: *Output SPSS v.25*

Dari data tabel 13 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,528 + 0,28 X_1 + -0,075 X_2 - 0,602 X_3 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Konstanta 6,528, artinya jika stres kerja, kecemburuan sosial dan lingkungan kerja 0 maka *work life balance* bernilai 6,528.
- b) Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar ,028. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan stres kerja sebesar 28% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin stres kerja meningkat maka *work life balance* pasti akan menurun.
- c) Koefisien regresi variabel kecemburuan sosial sebesar -0,075. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambah 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kecemburuan sosial sebesar 75% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin kecemburuan sosial meningkat *work life balance* akan turun.
- d) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,602. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambah 1 satuan nilai akan mengakibatkan kenaikan lingkungan Kerja sebesar 60,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin lingkungan kerja meningkat, maka *work life balance* juga akan naik.

#### 6) Koefisien Determinasi

Pada tabel di bawah ini menunjukkan Koefisien Determinan dari model Koefisien Determinan (*r Square/R<sup>2</sup>*).

**Tabel 14. Uji Koefisien Determinan (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,784 <sup>a</sup>	,614	,589	2,339
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kecemburuan Sosial (X2), Stres Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)				

Sumber: *Output SPSS v.25*

Dari tabel 14 di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,589 atau 58,9% yang artinya variabel *work life balance* yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 58,9% dan sisanya 41,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

## 7) Uji T

Dalam penelitian ini dilakukan t untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>), Kecemburuan Sosial (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap *Work Life Balance* (Y).

Uji T ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji ini pada *output SPSS v.25* dapat dilihat pada tabel *Coefficient* nilai dari uji t dapat dilihat dari *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau  $t_{hitung}$  (pada kolom t) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (dihitung dari *two-tailed*  $\alpha=0,05$  dengan  $df = n - k - 1$ )  $n =$  banyaknya jumlah sampel  $k =$  banyaknya variabel  $df = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$ , maka  $t_{tabel} = 2,012$ . Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 15. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	6,528	4,282		1,524	,134
	Stres Kerja (X1)	,028	,126	,035	,226	,822
	Kecemburuan Sosial (X2)	-,075	,122	-,093	-,612	,543
	Lingkungan Kerja (X3)	,602	,074	,775	8,113	,000
a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)						

Sumber: *Output SPSS v.25*

Aturan dalam Uji t adalah sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  H1 diterima
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  H0 ditolak

- c) Jika  $Sig. < 0,05$   $H_1$  diterima
- d) Jika  $Sig. > 0,05$   $H_0$  ditolak

Hasil Uji t pada tabel:

### **Stres Kerja (X1)**

- a.  $t_{hitung}$  Stres kerja ( $,226$ )  $< t_{tabel}$  ( $2,012$ ), maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.
- b.  $Sig.$  Stres kerja ( $,822$ )  $> \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Artinya, variabel Stres kerja ( $X_1$ ), secara parsial berpengaruh signifikan negatif terhadap variabel *Work life balance* (Y).

### **Kecemburuan Sosial (X2)**

- a.  $t_{hitung}$  Kecemburuan sosial ( $-,612$ )  $< t_{tabel}$  ( $2,012$ ), maka  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima.
- b.  $Sig.$  Kecemburuan sosial ( $,543$ )  $> \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Artinya, variabel Kecemburuan Sosial ( $X_2$ ), secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Work life balance* (Y).

### **Lingkungan Kerja (X3)**

- a.  $t_{hitung}$  Lingkungan kerja ( $8,113$ )  $> t_{tabel}$  ( $2,012$ ), maka  $H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima.
- b.  $Sig.$  Lingkungan kerja ( $0,004$ )  $< \alpha$  ( $0,05$ ), maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Artinya, variabel Lingkungan kerja ( $X_3$ ), secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap variabel *Work life balance* (Y).

## **Interpretasi Hasil Penelitian**

### **1) Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Work Life Balance***

Berdasarkan hasil pengujian data dapat di ketahui bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh dan signifikan negatif terhadap *work life balance* di PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Megayani et al., (2021) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *work life balance*. Hal ini sejalan mungkin karena adanya persamaan sampel dan karakter responden.

### **2) Pengaruh Kecemburuan Sosial Terhadap *Work Life Balance***

Berdasarkan hasil pengujian data dapat di ketahui bahwa variabel kecemburuan sosial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *work life balance* di PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aruldoss et al., (2022) yang menemukan bahwa kecemburuan sosial menunjukkan hubungan signifikan negatif terhadap *work life balance*.

### **3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Work Life Balance***

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* di PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adekunle, 2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian serta interpretasi pada bab sebelumnya, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel stres kerja berpengaruh dan signifikan negatif terhadap *work life balance* PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur.
- 2) Variabel kecemburuan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur.
- 3) Variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *work life balance* PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur.

### **Implikasi Manajerial**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, maka peneliti dapat menguraikan implikasi dari hasil penelitian ini serta mengajukan saran untuk karyawan PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur sebagai berikut:

- 1) Hasil yang telah menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *work life balance* karyawan PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur, disarankan agar manajemen memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaan para karyawan masing-masing
- 2) Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kecemburuan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan PT. Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur. Demi meningkatkan *work life balance* melalui kecemburuan sosial hendaknya manajemen membangun kepercayaan diri para karyawan agar lebih mampu atau berani bersosialisasi pada lingkungan rumah maupun pekerjaan.
- 3) Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap *work life balance* berpengaruh signifikan. Untuk meningkatkan *work life balance* karyawan PT.

Tri Adi Bersama Hub Halim Divisi Cargo Transport Jakarta Timur sudah seharusnya manajemen lebih memperhatikan penerangan serta ruang gerak kerja para karyawan demi mengurangi rasa stres para karyawan, agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan terhadap perusahaan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, tidak luput dari adanya keterbatasan penelitian. Keterbatasan yang dialami oleh peneliti antara lain:

- 1) Waktu penelitian yang sangat terbatas yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin oleh peneliti.
- 2) Rutinitas pekerjaan peneliti yang sangat padat sehingga memungkinkan penelitian ini tidak dapat dilakukan dengan maksimal.
- 3) Pertimbangan biaya yang dikeluarkan, karena dalam melakukan penelitian biaya harus diperhitungkan agar penelitian dapat berjalan lancar.
- 4) Data jawaban responden pada kuesioner yang bervariasi sehingga kurang sesuai dengan harapan peneliti.

### **Saran**

Berdasarkan keterbatasan yang telah peneliti sebutkan diatas, maka terdapat saran-saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel *work life balance*.
- 2) Manfaatkan waktu yang ada dengan sebaik mungkin perbanyak membaca referensi dari buku dan jurnal yang sesuai dengan judul penelitian yang akan dilakukan, demi memperluas wawasan dan pengetahuan yang lebih terbuka.

### **REFERENSI**

- Adhitya, T., Suwari, S., & Wirayudha, A. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 34–40. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.9996>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Buchanan, A. D., & Huczynski, A. A. (2017). *Organizational behaviour* (9th ed.). Pearson.
- Burhanudin. (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Rajawali Press.

- Dijk, W. W. Van, & Pligt, J. V. der. (2006). Jealousy and envy as related to negative life events: The significance of relationship centrality and self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin* (9th ed.).
- Foster, G. (2011). It's not easy being green: Jealousy and envy in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 744–766.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPF.
- Hariandja. (2007). *Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai*. Grasindo.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational behavior* (13th ed.). Cengage Learning.
- Hutcheson, P., & Peggy, G. (2012). *Work life balance book 1* [E-book]. IEEE USA.
- K. Staff, P. T., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh work life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98–107. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (B. Molan, Ed.; 10th ed.). PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Samsuni. (2017). *Sumber daya manusia* (Edisi 1). Al-Falah.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Smith, P. R., & Turner, C. J. (2010). *Envy and the social self*. Cambridge University Press.
- Smith, R. H. (2008). *Envy: Theory and research*. Oxford University Press.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Alfabeta.
- Tanzeh, A. (2011). *Metode penelitian praktis*. Teras.
- Umar, H. (2003). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Rajawali Press.