

EFEKTIVITAS PENGELOLAAN MANAJEMEN STRES DALAM *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN WANITA YANG SUDAH MENIKAH DI PT SUM HING INDONESIA

Dida Nurmaulida¹, Puji Isyanto²

^{1,2}Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹mn22.didanurmaulida@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pengelolaan manajemen stres dalam mendukung *work-life balance* pada karyawan wanita yang telah menikah di PT Sum Hing Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur terhadap satu orang karyawan wanita menikah dan pihak manajemen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan rumah tangga dengan dukungan organisasi, seperti izin untuk keperluan keluarga, beban kerja fleksibel, serta lingkungan kerja yang ramah. Karyawan juga menerapkan strategi *coping* individu untuk meredakan stres, seperti melakukan istirahat atau kegiatan relaksasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kebijakan organisasi dan kemampuan individu dalam mengelola stres berperan penting dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan karyawan wanita dengan peran ganda.

Kata kunci: manajemen stres, *work-life balance*, karyawan wanita menikah, stres kerja, peran ganda.

Abstract

This study aims to determine the effectiveness of stress management in supporting work-life balance among married female employees at PT. Sum Hing Indonesia. A descriptive qualitative approach was used, with data collected through semi-structured interviews involving one married female employee and company management. The results show that the employee was able to balance her work and domestic roles with organizational support, such as flexibility for family-related leave, manageable workloads, and a supportive work environment. The employee also applied individual coping strategies to manage stress, including rest and relaxation. These findings suggest that the combination of supportive organizational policies and individual stress management plays a crucial role in achieving work-life balance. This research provides recommendations for organizations to develop more inclusive policies that promote the well-being of female employees with dual roles.

Keywords: stress management, *work-life balance*, married female employees, work stress, dual role.

Article History

Received: July 2025

Reviewed: July 2025

Published: July 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta tekanan untuk memenuhi target organisasi merupakan bagian dari realitas kerja yang tak terhindarkan di banyak perusahaan industri. Kondisi ini secara signifikan memicu munculnya stres kerja di kalangan karyawan. Stres kerja tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak pada menurunnya konsentrasi, meningkatnya absensi, dan berkurangnya kinerja secara keseluruhan (O' & Iii, 1990).

Kondisi ini semakin diperparah ketika dialami oleh karyawan wanita yang telah menikah, yang dihadapkan pada tuntutan ganda, baik di lingkungan kerja maupun di ranah domestik. Peran sebagai istri atau ibu, di samping sebagai karyawan, sering kali menimbulkan konflik peran yang kompleks. Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa konflik peran antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) muncul ketika dua tuntutan dari ranah yang berbeda tidak dapat dipenuhi secara bersamaan, sehingga mengakibatkan tekanan emosional dan mental yang intens.

Karyawan wanita yang mengalami konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga berisiko lebih tinggi mengalami stres kronis, yang dalam jangka panjang dapat memengaruhi kesehatan mental dan produktivitas kerja. Studi Nawab dan Iqbal (2013) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja dan kehidupan secara umum (Robbi, 2024). Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan stres yang terencana dan adaptif, yang tidak hanya bertujuan untuk mengurangi tekanan, tetapi juga mendorong tercapainya keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau yang dikenal sebagai *work-life balance*.

Work-life balance merupakan suatu kondisi di mana individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara proporsional tanpa mengorbankan salah satunya. Ketika keseimbangan ini tidak tercapai, maka akan terjadi ketidakharmonisan yang berdampak langsung pada kinerja dan kesehatan mental (Friedman & Greenhaus, 2000). Salah satu pendekatan efektif untuk mencapai keseimbangan tersebut adalah melalui manajemen stres yang tepat. Dengan penerapan teknik manajemen stres yang efektif, individu dapat mengembangkan mekanisme koping untuk mengelola tekanan, memperbaiki fungsi psikologis, dan mempertahankan produktivitas kerja.

PT Sum Hing Indonesia, sebagai perusahaan jasa *machining* dan fabrikasi yang mempekerjakan beberapa karyawan wanita yang telah menikah, menghadapi tantangan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan peran kerja dan keluarga. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana efektivitas pengelolaan manajemen stres dapat mendukung pencapaian *work-life balance* pada kelompok karyawan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merancang kebijakan dan program kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan wanita dengan peran ganda, serta menjadi dasar pengembangan manajemen sumber daya manusia yang lebih inklusif dan berorientasi pada kesejahteraan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Stres

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dalam menghadapinya (SaThierbach et al., 2015). Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa stres dalam organisasi terjadi ketika individu merasa bahwa tuntutan eksternal melampaui kemampuan personalnya. Oleh karena itu, manajemen stres diperlukan untuk membantu individu mengenali pemicu stres serta

menerapkan strategi pengendalian agar tetap dapat berfungsi secara optimal dalam lingkungan kerja.

Greenberg (2011) mengklasifikasikan strategi manajemen stres menjadi dua kategori utama, yaitu pendekatan berbasis masalah dan pendekatan berbasis emosi. Penelitian lokal oleh Wibowo dan Wahyuni (2018) menunjukkan bahwa strategi manajemen stres yang diterapkan secara konsisten berdampak positif dalam mengurangi gejala stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja di kalangan pekerja sektor industri. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kontekstual berbasis budaya dan kondisi lokal sangat penting dalam penerapan program manajemen stres di Indonesia.

Work-Life Balance

Work-life balance merujuk pada kondisi ideal di mana individu mampu menyeimbangkan peran di ranah pekerjaan dan keluarga tanpa terjadi konflik yang signifikan (Greenhaus & Allen, 2011). Dalam konteks Indonesia, tantangan *work-life balance* bagi perempuan semakin kompleks karena adanya ekspektasi sosial dan budaya yang masih menempatkan perempuan sebagai pihak utama dalam pengelolaan rumah tangga (Mardiyanti & Ramdlany, 2021).

Clark (2000) dalam teori *work/family border* menyatakan bahwa batasan yang jelas antara domain kerja dan domain rumah sangat penting untuk menjaga keseimbangan. Penelitian nasional oleh Anggraeni dan Hidayati (2020) juga menegaskan bahwa tingginya konflik kerja-keluarga memiliki dampak signifikan terhadap stres kerja, terutama di kalangan wanita menikah yang bekerja di sektor manufaktur. Oleh karena itu, pengelolaan stres berbasis kebutuhan *work-life balance* menjadi salah satu intervensi penting yang dapat diterapkan oleh organisasi.

Kinerja Karyawan Wanita Menikah

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Wanita yang telah menikah menghadapi tantangan ganda dalam mempertahankan kinerja karena mereka tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, tetapi juga tanggung jawab rumah tangga yang sering kali tidak fleksibel.

Penelitian oleh Fauziah dan Suprpti (2022) menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi akibat peran ganda memiliki korelasi negatif terhadap kinerja karyawan perempuan. Hal senada diungkap oleh Putri dan Wahyudi (2021), yang menemukan bahwa program *work-life balance* dan manajemen stres yang efektif mampu meningkatkan konsentrasi, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan wanita menikah. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan manajemen sumber daya manusia yang responsif terhadap kondisi psikososial karyawan akan memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai efektivitas pengelolaan manajemen stres dalam mendukung *work-life balance* pada karyawan wanita yang telah menikah di P. Sum Hing Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin menggali pengalaman subjektif karyawan serta kebijakan organisasi yang berkaitan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Menurut Moleong (2017), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial dari perspektif partisipan secara mendalam, sehingga lebih menekankan pada makna, pemahaman, dan interpretasi terhadap suatu situasi tertentu.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan satu orang informan utama, yakni seorang karyawan wanita menikah yang bekerja di PT Sum Hing Indonesia. Wawancara dilakukan secara langsung dengan panduan beberapa pertanyaan terbuka untuk menggali persepsi dan pengalaman informan mengenai stres kerja dan *work-life balance*.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara singkat dengan pihak manajemen sebagai informan pendukung. Informasi dari pihak manajemen menyatakan bahwa saat ini PT Sum Hing Indonesia telah memberikan kelonggaran tertentu bagi karyawan wanita yang telah menikah, antara lain:

- Memberikan izin untuk keperluan keluarga atau anak,
- Menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan suportif,
- Menyusun beban kerja yang relatif fleksibel.

Kebijakan ini menjadi bagian dari strategi perusahaan dalam mengelola stres kerja dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah satu orang karyawan wanita yang telah menikah dan bekerja di bagian *staff*. Informan menyatakan bahwa ia mampu menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Ia juga mengaku tidak mengalami stres kerja yang signifikan, kecuali pada saat tertentu seperti ketika terjadi pergantian manajemen. Dalam mengelola stres, ia memilih melakukan kegiatan "*healing*" atau istirahat sejenak untuk memulihkan kondisi emosional.

Informan juga menyampaikan bahwa perusahaan memberikan dukungan terhadap kebutuhan keseimbangan antara kerja dan keluarga, sehingga stres kerja tidak sampai mengganggu kehidupan pribadi atau rumah tangganya.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan metode reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1994). Proses analisis dimulai dengan menelaah hasil wawancara, mengidentifikasi tema-tema utama terkait stres kerja dan *work-life balance*, kemudian menyajikannya dalam bentuk narasi deskriptif untuk menemukan pola-pola hubungan antara manajemen stres dan keseimbangan peran.

Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan informasi yang diberikan oleh karyawan dan pihak manajemen. Kesesuaian informasi dari kedua pihak menunjukkan adanya konsistensi antara kebijakan organisasi dan pengalaman langsung karyawan di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan wanita yang telah menikah di PT Sum Hing Indonesia, diperoleh informasi bahwa secara umum ia merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Ketika ditanya mengenai momen paling menegangkan selama bekerja, informan menyebut bahwa stres paling dirasakan saat terjadi pergantian manajer. Namun, secara keseluruhan, ia menyatakan tidak mengalami stres kerja yang mengganggu aktivitas rumah tangga, bahkan ia menegaskan bahwa:

"Saya merasa bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan urusan keluarga. Jika saya merasa stres, saya biasanya healing atau cari waktu untuk istirahat sejenak".

Informan juga menyebutkan bahwa perusahaan cukup mendukung dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ia merasa diperbolehkan mengambil izin untuk urusan keluarga, serta bekerja dalam suasana yang fleksibel dan ramah. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah mengembangkan lingkungan kerja yang memperhatikan kesejahteraan karyawan wanita dengan peran ganda.

Wawancara dengan pihak manajemen PT Sum Hing Indonesia mendukung informasi dari karyawan. Manajemen menyampaikan bahwa saat ini perusahaan telah menerapkan kebijakan internal yang lebih fleksibel, khususnya bagi karyawan wanita yang telah menikah. Kebijakan tersebut mencakup:

- Memberikan izin bagi karyawan untuk menangani urusan keluarga atau anak;
- Menciptakan suasana kerja yang ramah dan tidak kaku;
- Menyesuaikan beban kerja agar tidak memberatkan, terutama dalam kondisi tertentu.

Pernyataan ini menunjukkan adanya orientasi keseimbangan kerja-keluarga sebagai bagian dari budaya organisasi, yang menurut Greenhaus dan Allen (2011) merupakan fondasi utama dalam membangun *work-life balance* yang sehat dan produktif.

Pembahasan

Hasil temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres yang baik berperan penting dalam mendukung *work-life balance*, khususnya pada karyawan wanita yang telah menikah. Ketika organisasi menyediakan fleksibilitas dan dukungan sosial di tempat kerja, karyawan cenderung mampu mengelola tuntutan peran ganda dengan lebih efektif. Hal ini sejalan dengan temuan Frone (2003), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat secara signifikan menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Selain itu, *coping* atau mekanisme pengelolaan stres seperti “*healing*” atau istirahat yang dilakukan oleh karyawan menunjukkan bentuk strategi individu dalam menghadapi tekanan. Luthans (2011) menyatakan bahwa strategi *coping* yang berbasis emosi dapat membantu individu menjaga keseimbangan psikologis meskipun tekanan pekerjaan tidak dapat sepenuhnya dihindari.

Penelitian ini juga menguatkan hasil studi lokal oleh Fauziah dan Suprapti (2022), yang menemukan bahwa wanita dengan dukungan manajemen stres dan kebijakan *work-life balance* yang baik menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan tidak mengalami penurunan produktivitas yang signifikan meskipun memiliki tanggung jawab ganda.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa efektivitas pengelolaan manajemen stres—baik dari sisi organisasi maupun individu—berkontribusi besar dalam menciptakan *work-life balance* yang fungsional. Ketika organisasi mengakui kebutuhan karyawan wanita yang telah menikah dan merancang kebijakan yang adaptif, maka produktivitas dan loyalitas karyawan dapat dipertahankan dalam jangka panjang (Adiatma et al., 2025).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan manajemen stres yang efektif memiliki kontribusi nyata dalam mendukung pencapaian *work-life balance* pada karyawan wanita yang telah menikah di PT Sum Hing Indonesia. Informan utama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ia mampu menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu/istri secara seimbang, berkat dukungan organisasi yang memungkinkan fleksibilitas dan toleransi terhadap kebutuhan pribadi.

Perusahaan telah menerapkan kebijakan yang mendukung pengelolaan stres, antara lain melalui pemberian izin untuk keperluan keluarga, lingkungan kerja yang ramah, serta beban kerja yang tidak terlalu memberatkan. Kebijakan ini mencerminkan pemahaman organisasi terhadap pentingnya keseimbangan kehidupan kerja, khususnya bagi karyawan dengan tanggung jawab domestik yang tinggi. Hal ini selaras dengan teori-teori yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dan fleksibilitas kerja merupakan faktor utama dalam menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan (Frone, 2003).

Dari sisi individu, kemampuan karyawan dalam mengelola stres secara mandiri melalui *coping strategies* seperti istirahat atau "*healing*" juga menjadi faktor pendukung penting dalam menjaga stabilitas emosi dan produktivitas kerja.

Saran

Diharapkan perusahaan dapat terus memperkuat kebijakan internal yang berpihak pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, khususnya bagi karyawan wanita yang telah menikah. Perlu dikembangkan program formal seperti *employee assistance program (EAP)*, konseling psikologis, dan pelatihan manajemen stres agar karyawan memiliki bekal dalam menghadapi tekanan kerja secara konstruktif.

Karyawan disarankan untuk secara aktif mengembangkan strategi pengelolaan stres yang sehat dan adaptif, baik melalui kegiatan relaksasi, komunikasi terbuka dengan atasan, maupun membangun sistem dukungan sosial di lingkungan kerja dan keluarga.

Penelitian ini terbatas pada salah satu informan dan pendekatan deskriptif. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas jumlah informan, menggunakan teknik observasi mendalam, atau menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara stres kerja dan *work-life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiatma, T., Iriani, N., Wahyudi Putera, Ms., & Pola Anto, R. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: STRATEGI, PENGEMBANGAN, DAN PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI*. Tahta Media Group.
- Frone, M. R. (2003). "Work-Family Balance Handbook of occupational health psychology". *Handbook of Occupational Health Psychology*, 144-145. https://www.researchgate.net/publication/259177003_Work-Family_Balance (aufgerufen 04.04.2024)
- O', C. A., & Iii, R. (1990). "We'Re Going". www.annualreviews.org
- Robbi, F. F. (2024). *Dinamika social support untuk meningkatkan subjective well-being pada wanita involuntaru childless di Desa Pengarasan Brebes*.
- SaThierbach, K., Petrovic, S., Schilbach, S., Mayo, D. J., Perriches, T., Rundlet, E. J. E. J. E. J., Jeon, Y. E., Collins, L. N. L. N., Huber, F. M. F. M., Lin, D. D. H. D. H., Paduch, M., Koide, A., Lu, V. T., Fischer, J., Hurt, E., Koide, S., Kosiakoff, A. A., Hoelz, A., Hawryluk-gara, L. A., ... Hoelz, A. (2015). "Organization behavior". In *Proceedings of the National Academy of Sciences* (Vol. 3, Nomor 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056><https://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827><https://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt><http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005><http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005>