

## Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Perusahaan X

### *The Relationship Between Quality Of Work Life And Work Stress On Employees Of Company X*

**Prima Virani Kandi**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: prima.18049@mhs.unesa.ac.id

**Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: sukmatipuspitadewi@unesa.ac.id

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan stres kerja pada pegawai perusahaan X. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Subjek pada penelitian ini sejumlah 114 pegawai perusahaan X. Teknik pengambilan data menggunakan teknik Sampling Jenuh dengan kriteria berstatus pegawai tetap/organik dan mengalami penyesuaian organisasi minimal 1 tahun. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu skala kualitas kehidupan kerja (Cascio, 2010) dan skala stres kerja (Robbin, 2017). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* melalui bantuan program SPSS 26.0 *for windows*. Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan, didapatkan hasil signifikansi sebesar -0,621 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan yang terjadi antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel stres kerja.

**Kata kunci :** kualitas kehidupan kerja, stres kerja, pegawai

#### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between the quality of work life and work stress on employees of company X. The method used in this research is quantitative. The subjects in this study were 114 employees of company X. The data collection technique used a saturated sampling technique with the criteria of being a permanent/organic employee and experiencing organizational alignment for at least 1 year. The research instruments used are the quality of work life scale (Cascio, 2010) and the work stress scale (Robbin, 2017). The data analysis technique in this study used the Pearson Product Moment correlation test through the help of the SPSS 26.0 for windows program. Based on the correlation test that has been carried out, a significance result of -0.621 is obtained so that it can be concluded that there is a significant relationship that occurs between the quality of work life variable and the work stress variable.*

**Key word :** quality of work life, work stress, employee

#### **Article History**

**Submitted : 14-07-2023**



**Final Revised : 17-07-2023**

**Accepted : 17-07-2023**

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Setiap perusahaan mempunyai misi untuk mewujudkan visi yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Hal ini berkaitan dengan tujuan untuk maju dan berkembang terhadap adanya perubahan lingkungan yang terjadi dalam dunia persaingan. Menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1997 tentang dokumen perusahaan Pasal 1 ayat 1 menjelaskan perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan konsisten dengan tujuan mencapai keuntungan, baik yang diselenggarakan oleh perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia (Presiden Republik Indonesia, 1997). Jika penjelasan terkait definisi perusahaan mengacu pada kegiatan yang bertujuan mencari laba atau keuntungan, maka badan usaha merupakan organisasi bisnis yang mengelola dan menjalankan kegiatan dengan tujuan mendapatkan keuntungan.

Untuk menjalankan dan mengembangkan daya produktif pada perusahaan, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia pada perusahaan disebut sebagai karyawan ataupun pegawai. Pegawai yang menjadi aset perusahaan yang berperan aktif dalam menetapkan perencanaan, pemrosesan, dan pencapaian tujuan menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Perusahaan X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik baik bidang gas, BBM dan non BBM. Visi perusahaan X adalah sebagai penyedia jasa maritim logistik dan distribusi energi di wilayah Pelabuhan Indonesia. Dalam mewujudkan visi tersebut, perusahaan X memaksimalkan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Pada bulan Oktober 2021 perusahaan X mengalami perubahan bisnis dengan meluasnya wilayah bisnis di Indonesia dan peralihan bisnis utama perusahaan kepada perusahaan lain. Terjadinya perubahan ini mengakibatkan tuntutan bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki secara maksimal. Selain itu, adanya peralihan bisnis menyebabkan 60% pendapatan perusahaan berkurang sehingga menyebabkan penurunan kesejahteraan pegawai.

Tekanan dengan tuntutan tugas dan peran pada pegawai ketika bekerja serta ketidakpastian ekonomi pada perusahaan menimbulkan banyak tekanan. Jika terjadi tekanan secara terus – menerus dalam bekerja, maka dapat berpotensi menimbulkan kecemasan yang mana dampak terbesar dari kecemasan adalah stress (W et al., 2015). Selain itu melalui adanya tekanan yang dibiarkan saja dalam kurun waktu yang cukup lama tanpa adanya penanganan juga dapat mengakibatkan stres kerja yang berlebihan (Dewi & Puspitadewi, 2022)

Menurut National Safety Council (2003) stress merupakan ketidakmampuan individu dalam menanggulangi ancaman yang dihadapi oleh fisik, emosional, mental, serta spiritual. Stres kerja menjadi suatu pola reaksi secara emosional, kognitif perilaku, dan fisiologis individu terhadap kondisi yang merugikan atau berbahaya di lingkungan kerjanya. Situasi di sekitar individu dapat terlihat sebagai ancaman ketika terbentuknya persepsi yang berasal dari perasaan takut ataupun marah. Stress sendiri dapat diekspresikan dalam sikap iri, depresi, bimbang, cemas, khawatir, dan frustrasi (National Safety Council, 2003). Pendapat lain terkait stress kerja juga diartikan sebagai perasaan tertekan pada individu ketika menjalankan pekerjaannya (Mangkunegara, 2018).

Individu yang mengalami stress dapat diperhatikan melalui tanda – tanda yang

dimunculkan. Tanda – tanda tersebut meliputi merasa gelisah dan tidak dapat bersantai, ada waktu dengan perasaan sangat lelah atau lelah yang berkepanjangan, sukar untuk berkonsentrasi, merasa khawatir mengenai hal yang sebenarnya tidak dapat terselesaikan dengan baik, seringkali membawa pekerjaan pulang ke rumah, mengkonsumsi minuman keras dan merokok secara berlebihan, berulang kali merasa kehilangan akan masa depan. Individu yang mengalami stres dapat mengatasi stresnya dengan baik apabila mampu mengubah sikap terhadap stressor. Pengertian mengenai stressor ialah situasi yang secara potensial berbahaya atau dapat menyebabkan stress pada individu. Individu yang mampu menanggapi stressor dengan santai maka akan cenderung lebih mudah dalam mengatasi stresnya. Ciri – ciri individu yang dapat mengatasi stress dengan baik antara lain mampu menunda pikirannya terkait suatu masalah sampai pada waktu yang cocok untuk menyelesaikannya, mengenali dan mengakui adanya kekurangan dalam dirinya, alkohol, dan merokok secara berlebihan, mampu mengembangkan dan menjalin hubungan baik dengan keluarga dan sahabat, memiliki minat pada hal diluar pekerjaannya, memiliki pandangan hidup dan rasa sosial yang tinggi, mampu mendelegasikan tanggungjawab disertai kepercayaan, dapat mengungkapkan keluh kesah dan isi hati dengan baik, melakukan relaksasi, serta dapat menempatkan hal yang menjadi prioritas dan bukan (Maramis & Maramis, 2009).

Studi pendahuluan yang telah dilakukan di perusahaan X menunjukkan adanya sebuah fenomena yang terjadi pada pegawai di perusahaan tersebut selama mengalami perubahan bisnis pada perusahaan. Hasil yang didapatkan melalui wawancara pada 10 pegawai perusahaan X yang terdiri dari Sub Direktorat SDM, Humas dan Umum, dan Operasi menunjukkan 7 dari 10 pegawai mengalami stress kerja. Sejumlah 7 pegawai perusahaan X mengalami stress kerja. mereka sering merasakan sakit kepala, kecemasan akan *deadline* kerja, serta gangguan tidur. Kemudian 3 karyawan menyatakan bahwa mereka merasakan sakit kepala, kebosanan, dan kecemasan namun masih bisa diatasi melalui cara yang berbeda – beda pada pegawai tersebut. Menurut pernyataan yang diberikan 10 pegawai tersebut, terjadinya stres kerja disebabkan adanya peningkatan beban kerja sehingga pegawai dituntut untuk tetap produktif dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dan mengakibatkan terjadinya tuntutan peran yang berlebih. Kemudian terjadi perubahan sikap pada pegawai yang memunculkan gejala secara fisik, psikologis, dan perilaku.

Kondisi stres kerja pada pegawai saat ini setelah beberapa bulan dilakukan studi pendahuluan diketahui bahwa stres kerja masih dialami oleh pegawai perusahaan X. stress kerja yang dirasakan oleh pegawai masih sama dengan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan. Pegawai seringkali merasa cemas akan *deadline* kerja karena adanya peningkatan beban kerja dan penambahan tuntutan peran. Sehingga kondisi yang dialami oleh pegawai perusahaan saat dilakukan studi pendahuluan dan setelahnya masih menunjukkan hasil yang sama

Menurut Robbins & Judge (2017) mendefinisikan stress sebagai proses yang tidak menyenangkan secara psikologis terhadap tekanan di lingkungan individu. Sejumlah stress akan dihasilkan melalui kondisi yang bergantung pada persepsi individu terhadap suatu situasi. Melalui situasi negatif maka stres akan menghambat kemajuan, meningkatkan tekanan darah serta irama jantung ketika sedang berbicara maupun berpikir. Menurut Hariandja (2007) menjelaskan stres kerja sebagai situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh individu dalam menghadapi suatu tuntutan maupun hambatan yang sangat besar sehingga memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik individu di tempat kerja. Menurut Izzati & Mulyana (2019) mengartikan stress kerja merupakan reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi – kondisi internal individu maupun suatu perubahan di lingkungannya yang dirasa berdampak pada hasil kerja.

Individu yang mengalami stress menurut Robbins & Judge (2017) mengalami berbagai

gejala yang terbagi menjadi beberapa kategori antara lain gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis menjelaskan stres dapat menciptakan perubahan fungsi mekanisme pada tubuh individu. Hal ini ditunjukkan melalui adanya perubahan metabolisme, meningkatnya denyut jantung dan pernafasan, *hypertension*, rasa sakit di dalam kepala, serta penyumbatan aliran darah ke jantung (serangan jantung). Gejala psikologis yang diakibatkan oleh stress ditunjukkan adanya ketegangan, kecemasan, lekas marah, kebosanan dan penundaan pada aktivitas individu. Selanjutnya pada gejala terkait perilaku ditunjukkan dengan adanya penurunan produktivitas kerja, peningkatan ketidakhadiran individu ketika bekerja, perubahan pola makan, peningkatan merokok atau konsumsi alkohol, mudah gelisah, berbicara cepat, dan mengalami gangguan tidur.

Berdasarkan faktor – faktor yang memengaruhi stres pada individu, Robbins & Judge (2017) mengkategorikan menjadi tiga bagian, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor pribadi. Faktor lingkungan disebabkan adanya ketidakpastian secara ekonomi, politik, dan perubahan teknologi. Selanjutnya faktor organisasional disebabkan akan adanya tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi. Pada tuntutan tugas, hal ini berkaitan dengan pekerjaan individu seperti kondisi kerja, desai pekerjaan, dan tata letak pekerjaan fisik yang diikuti dengan tenggat waktu yang membayangi. Tuntutan peran pada individu berkaitan dengan fungsi dalam bekerja. Tuntutan interpersonal berkaitan dengan tekanan yang disebabkan oleh pegawai lain, seperti intimidasi, ketidaksopanan, dan pelecehan seksual. Faktor pribadi penyebab terjadinya stres pada individu juga diakibatkan oleh permasalahan kehidupan pribadi seperti masalah keluarga dan masalah ekonomi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2017) dengan judul “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Karyawan Universitas Komputer Indonesia)” menyatakan bahwa salah satu aspek yang cukup tinggi berkontribusi dalam memengaruhi stress kerja adalah beban kerja, karakteristik tugas, konflik peran, struktur organisasi serta gaya kepemimpinan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan secara signifikan dengan stress kerja. Hubungan ini bertanda negatif, artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pada pegawai maka stress kerja akan menurun (Setiawan, 2017).

Kualitas kehidupan kerja sebagai salah satu upaya guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang lebih baik dengan seiringnya waktu (Ramadhani & Budiani, 2021). Di sisi lain, kualitas kehidupan kerja sebagai suatu proses bagaimana organisasi atau perusahaan dapat merespon kebutuhan para pegawai melalui pengembangan mekanisme sedemikian rupa sehingga pegawai bisa memiliki kesempatan membuat keputusan dalam merancang kehidupannya di lingkup pekerjaan (Hartini, 2021).

Menurut Cascio (2010) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi individu tentang kesejahteraan fisik dan mental mereka di tempat kerja. Terdapat dua pandangan terkait makna dari kualitas kehidupan kerja. Pertama, kualitas kehidupan kerja sebagai seperangkat kondisi dan praktik organisasi yang bersifat objektif. Contoh dari pandangan tersebut seperti kebijakan promosi, pengawasan, keterlibatan, dan kondisi kerja yang aman. Kedua, kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi individu bahwa merasa aman dan puas dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja mereka yang wajar serta dapat bertumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Melalui kedua pandangan tersebut, pegawai memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik bilamana menyukai dan merasa bangga dengan tempat kerja serta cara kerja mereka yang terstruktur dan memuaskan. Menurut Kaswan (2019) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi dan sudut pandang yang berbeda terkait dimensi penting kehidupan bekerja. Beberapa individu merasa bahwa kesempatan mobilitas karir menjadi hal yang penting, namun juga ada yang memandang kondisi kerja dan upah maupun gaji menjadi faktor penentu kepuasan ataupun ketidakpuasan individu ketika bekerja. Menurut Tebay (2021) kualitas kehidupan kerja dijelaskan sebagai ukuran terkait individu

dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat merasakan hal – hal seperti pekerjaannya, kebermanfaatnya, kondisi kerja, kesan terhadap pimpinan, peluang untuk maju, pengembangan diri, kepastian, dan imbal jasa (upah).

Cascio (2010) menguraikan terdapat sembilan aspek kualitas kehidupan kerja yang meliputi ketelibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang tersedia, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi seimbang, dan rasa bangga terhadap institusi. Keterlibatan karyawan merupakan keterlibatan secara mental dan emosional para pegawai dalam situasi yang mendorong untuk berkontribusi dan bertanggungjawab dalam mencapai tujuan bersama. Pengembangan karir merupakan peningkatan status karir pada pegawai dalam perusahaan. Penyelesaian masalah terjadi ketika adanya situasi negatif sehingga diperlukan adanya keterbukaan dalam proses penyampaian pendapat maupun keluhan. Komunikasi merupakan hubungan yang terjadi antara rekan kerja, pimpinan maupun dengan perusahaan. Fasilitas yang tersedia ialah bentuk fasilitas yang disediakan perusahaan untuk pegawai seperti jaminan kesehatan, program rekreasi, dan program konseling. Rasa aman terhadap pekerjaan dalam perusahaan dapat diwujudkan dalam bentuk program pensiun dan status pegawai tetap. Keselamatan lingkungan kerja adalah upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman seperti pembentukan komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan. Kompensasi yang seimbang merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai seperti gaji dan keuntungan atau bonus yang kompetitif. Rasa bangga terhadap institusi merupakan perasaan bangga pegawai atas pekerjaan dan tempat kerjanya sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik seperti memperkuat identitas bagian dari perusahaan dan citra perusahaan.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara pada 10 pegawai diketahui bahwa persepsi kualitas kehidupan kerja pada perusahaan X mengalami penurunan kesejahteraan pegawai sejak terjadinya peralihan bisnis. Hal yang dirasakan oleh para pegawai antara lain pemberian upah yang tidak sesuai dengan tanggal yang ditetapkan pada Peraturan Direksi dan kesejahteraan pegawai yang tidak mengalami peningkatan yang mana hal tersebut tidak seimbang dengan beban kerja yang dirasakan pegawai saat ini. Selain itu, didapatkan informasi dari 10 pegawai perusahaan X yang menjadi subjek dalam studi pendahuluan bahwa terdapat beberapa pegawai lain yang mengeluh mengenai pengembangan karir di masa depan.

Berdasarkan hal yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja, Walton (dalam Hartini, 2021) menjelaskan terdapat faktor yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja antara lain (1) pertumbuhan dan pengembangan; (2) keikutsertaan; (3) lingkungan fisik; (4) pengawasan; (5) upah dan kesejahteraan; (6) keterkaitan sosial; (7) penyelarasan fungsi di tempat kerja. Pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang baik akan merasakan perasaan semangat dan tertantang ketika melakukan pekerjaannya, Selain itu, tidak menjadikan pekerjaan sebagai sebuah beban atau hal yang menekan yang mengakibatkan perasaan tidak senang dan lelah. Sebaliknya, pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang kurang baik maka akan merasa pekerjaannya adalah sebuah beban dan tekanan, sehingga menimbulkan perasaan tidak semangat untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut (Salsabila & Mulyana, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Aruldoss et al. (2021) dengan judul “*The Relationship Between Quality of Work Life And Work Lide Balancemediating Role Of Job Stress, Job Satisfaction And Job Commitment: Evidence From india*” menunjukkan hasil penelitian bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan negatif dengan stres kerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa stres kerja berkaitan dengan reaksi psikologis dan fisiologis terhadap kondisi di tempat kerja yang menyebabkan terjadinya konsekuensi buruk pada kesehatan individu. Stres kerja pada individu dapat dikurangi dengan memperbaiki kondisi kerja di

dalam lingkungan organisasi. Maka dari itu kualitas kehidupan kerja menjadi hal penting bagi menurunkan stres kerja pada individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani & Budiani (2021) dengan judul “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Perusahaan PT X”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan di PT X. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah penyebaran kuisioner dengan model skala *likert* yang disusun berdasarkan skala teori kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji korelasi *product moment pearson*. Hasil dari penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT X.

Penelitian yang dilakukan oleh Rudyanto (2018) dengan judul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keinginan Berhenti Kerja Melalui Stres Kerja Pada Karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia Di Petapahan Provinsi Riau”. Hasil penelitian menunjukkan karyawan yang mampu mengelola tingkat stress di tempat kerja maka secara signifikan mampu merasakan kualitas kehidupannya. sebaliknya karyawan yang mengalami stress di tempat kerja dikatakan tidak merasakan kualitas kehidupannya. Pada penelitian ini, stress pada karyawan dicerminkan dengan adanya tekanan darah yang meningkat. Hal tersebut menjelaskan bahwa stress kerja pada karyawan dapat diketahui melalui gejala secara fisiologis.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Setiawan (2017) dengan judul “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Karyawan Universitas Komputer Indonesia)”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan secara signifikan dengan stress kerja. Hubungan ini bertanda negatif, artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pada karyawan maka stress kerja akan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardani (2016) dengan judul “Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Hidup Perawat ICU Di RS Tipe B”. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kualitas hidup perawat adalah stress kerja. Dimana stress kerja akan memengaruhi seluruh dimensi kualitas hidup individu, baik melalui domain fisik, psikologis, hubungan sosial, dan lingkungan.

Penelitian yang dilakukan oleh W et al. (2015) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD Ibnu Sina Gresik)”. Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut, maka dapat diketahui bahwa meningkatnya kinerja pada karyawan disebabkan oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kemudian tingkat kepuasan kerja pada karyawan dikarenakan adanya pengaruh dari stress kerja maupun kualitas kehidupan kerja. Maka stress kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan menjadi aspek penting bagi kepuasan kerja yang mana hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan – permasalahan yang muncul di perusahaan X terjadi karena adanya ketidakpuasan kerja yang mana hal tersebut merupakan penyebab dari timbulnya stress pada pegawai. Selain itu stress kerja diakibatkan adanya beban kerja dan tuntutan kerja yang tinggi serta kesejahteraan emosional yang rendah. Selanjutnya hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan pada pegawai mengungkapkan perubahan siklus bisnis perusahaan menciptakan ketidakpastian ekonomi sehingga membuat pegawai cemas akan keamanan pekerjaannya. Berdasarkan pemamparan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan stress kerja pada pegawai perusahaan X.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Jannah (2018) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang seluruh data penelitiannya dikumpulkan dan dianalisis dalam bentuk angka. Data tersebut diolah kemudian dianalisis dengan perhitungan statistik tertentu untuk mendapatkan hasil yang ilmiah dan digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian.

Arikunto (2013) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan subjek yang terdapat pada suatu wilayah dan telah memenuhi persyaratan tertentu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Sampel adalah bagian dari keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik atau kualitas tertentu yang kemudian akan ditarik kesimpulannya (Tanjung & Mulyani, 2021). Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Prasetya, 2022). Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 114 pegawai perusahaan X.

Definisi operasional kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini merupakan persepsi terkait kondisi dan suasana di tempat kerja yang mampu mendorong dan meningkatkan rasa aman dan puas pada individu. Aspek – aspek yang digunakan individu untuk mempersepsikan kualitas kehidupan kerja, yaitu keterlibatan pegawai, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang tersedia, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi seimbang dan rasa bangga terhadap institusi.. Sedangkan stres kerja yang dimaksud pada penelitian ini yaitu persepsi individu terhadap perubahan situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerja dimana hal tersebut memengaruhi psikologis, fisiologis, dan perilakunya.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian (Jannah, 2018). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan angket atau kuisioner. Menurut Azwar (2011) instrumen penelitian dalam bentuk angket digunakan karena peneliti ingin memperoleh data yang faktual. Instrumen ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, ataupun persepsi individu atau kelompok terkait suatu fenomena. Kategori skala likert yang digunakan pada pernyataan positif (*favorable*) meliputi opsi jawaban sangat setuju (4), setuju (3), kurang setuju (2), dan tidak setuju (1). Sebaliknya pada pernyataan negatif (*unfavorable*) meliputi opsi jawaban tidak setuju (4), kurang setuju (3), setuju (2), dan sangat setuju (1). Dalam penelitian ini, skala kualitas kehidupan kerja dirancang oleh peneliti berdasarkan aspek dari Cascio (2010.) yakni keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang tersedia, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi seimbang, serta rasa bangga terhadap institusi. Sementara itu pada aspek stres kerja menggunakan aspek Robbins & Judge (2017) yang meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

Validitas memiliki arti seberapa tepat benar dari suatu tes maupun skala penelitian dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2017) Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik korelasi *Product Moment* dengan bantuan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 26.0 *for Windows*. Sebuah instrumen dikatakan valid jika r hitung lebih besar dibandingkan r tabel yaitu  $p < 0,05$  (Yusuf & Daris, 2018). Berdasarkan hasil *tryout* yang dilakukan, skala stres kerja terdiri dari 36 aitem dan diperoleh 28 aitem yang memenuhi skor penelitian. Pada skala kualitas kehidupan kerja terdiri dari 37 aitem dan diperoleh 34 aitem yang memenuhi skor penelitian.

Uji reliabilitas instrumen merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran instrumen penelitian tersebut dapat dipercayai (Jannah, 2018). Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 26.0 for *Windows*. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Berikut adalah tabel uji reliabilitas dari variabel stress kerja dan kualitas kehidupan kerja.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Stres Kerja	28	0,926
Kualitas Kehidupan Kerja	34	0,928

Data hasil penelitian ini akan dianalisis dengan uji hipotesis. Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti akan melakukan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov – Smirnov*. Selanjutnya dilakukan uji linieritas untuk mengetahui hubungan kedua variabel bersifat linier atau tidak linier dengan menggunakan *Test of Linearity*. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan *Pearson` Product Moment* dengan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 26.0 for *Windows*. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan stres kerja pada pegawai perusahaan X.

## Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 114 pegawai perusahaan X maka didapatkan data hasil pengolahan analisis deskriptif sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	114	100	120	108,2719	4,55310
Kualitas Kehidupan Kerja	114	85	99	89,9825	2,87184

Berdasarkan tabel diatas, variabel kualitas kehidupan kerja mendapatkan nilai *mean* yaitu 108,2719. Untuk nilai minimum sebesar 100,00 dan nilai maksimum sebesar 120,00. Selanjutnya pada variabel stres kerja mendapatkan nilai *mean* sejumlah 89,9825. Pada nilai minimum didapatkan hasil sebesar 85,00 dan nilai maksimum 99,00. Hasil penelitian pada skala kualitas kehidupan kerja juga menunjukkan standar deviasi sebesar 4,55310; sedangkan pada skala stres kerja menunjukkan hasil sebesar 2,87184.

## Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan dari *SPSS* versi 26.0 for *windows* dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada variabel stres kerja dan kualitas kehidupan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,200	Distribusi Normal
Stres kerja	0,50	Distribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kualitas kehidupan kerja yaitu 0,200 dan variabel stres kerja yaitu 0,050, sehingga kedua data tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,05, maka hasil penelitian pada kedua variabel tersebut memiliki data berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan bantuan dari *SPSS versi 26.0 for windows* dengan menggunakan uji *Test of Linearity*. Data penelitian dikatakan linear apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Berikut hasil uji linearitas yang telah dilakukan pada variabel stres kerja dan kualitas kehidupan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

		Sig.	Keterangan
Hubungan antara kualitas kehidupan kerja*stres kerja	Between groups	0,120	Linier

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada data penelitian variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel stres kerja sebesar 0,120 ( $\text{sig} > 0,05$ ); sehingga menunjukkan data berdistribusi normal.

## 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan dari *SPSS versi 26.0 for windows* dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Data penelitian dikatakan berkorelasi apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $\text{Sig.} < 0,05$ ) sehingga dinyatakan adanya hubungan antar variabel yang diteliti, yakni H1 diterima. Berikut hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada variabel stres kerja dan kualitas kehidupan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

		Kualitas Kehidupan Kerja	Stres Kerja
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	1	-.621**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	114	114
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	114	114

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

Berdasarkan Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil dari uji hipotesis memiliki nilai signifikansi 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya korelasi atau hubungan signifikan antara kualitas

kehidupan kerja dengan stres kerja pada pegawai perusahaan X.

Tabel 6. Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Reliabilitas	Kriteria Reliabilitas
0,00 – 1,99	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel pedoman koefisien relasi diatas, diketahui nilai koefisien korelasi pada uji hipotesis sebesar  $-0,621$  ( $r = -0,621$ ). Besaran korelasi ( $r$ ) yang mengukur hubungan antar variabel dinyatakan dengan rentang dari nilai 0 hingga 1. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Oleh karena itu disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel stres kerja memiliki korelasi atau hubungan yang kuat.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan stres kerja pada pegawai perusahaan X. Penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut: “Terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan stres kerja pada pegawai perusahaan X” dan telah diujikan dengan menggunakan teknik uji korelasi *Perason Product Moment* dengan bantuan dari program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 26.0 for Windows. Data yang dihasilkan pada penelitian ini didapatkan dari 114 pegawai perusahaan X.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dan diolah menggunakan uji korelasi didapatkan nilai signifikansi antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel stres kerja sebesar  $0,000$  ( $\text{sig.} < 0,05$ ); sehingga hasil tersebut dinyatakan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan stres kerja pada pegawai perusahaan X. Selanjutnya pengujian antar variabel tersebut menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0,621$ . Hal tersebut menunjukkan kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan stres kerja. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan arah negatif, yakni apabila kualitas kehidupan kerjanya baik, maka stres kerja pada pegawai akan menurun.

Hal ini diperkuat oleh faktor – faktor yang dijelaskan oleh Robbins & Judge (2017), dimana stres kerja disebabkan oleh faktor lingkungan dikarenakan adanya ketidakpastian secara ekonomi, politik, dan perubahan teknologi. Faktor organisasional karena adanya tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi. Dan faktor pribadi. Adanya ketidakpastian ekonomi serta tuntutan tugas dan peran yang berlebihan ketika bekerja menyebabkan kecemasan yang berakibat timbulnya stres kerja. Sejalan dengan penelitian Setiawan (2017) bahwa tuntutan pekerjaan, beban pekerjaan, jam kerja dan faktor konflik individu pada pegawai mampu menyebabkan tingkatan stres yang tinggi.

Perusahaan merupakan bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara terus – menerus dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang membantu dalam menetapkan perencanaan dan pemrosesan guna mencapai tujuan visi tersebut. Pegawai menjadi salah satu sumber daya penting di perusahaan yang bertindak dalam menjaga kualitas dan stabilitas kerja. Perusahaan yang dapat memenuhi dan memerhatikan kebutuhan – kebutuhan pegawai maka

mampu memberikan kesejahteraan pada pegawainya. Sependapat dengan Salsabila & Mulyana (2022) perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian berupa kenyamanan dan keamanan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerjanya.

Izzati & Mulyana (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi internal individu maupun perubahan di lingkungan yang berdampak pada hasil kerjanya. Stres pada individu dihasilkan melalui persepsi terhadap situasi di lingkungannya (Robbins & Judge, 2017). Tekanan emosional yang dialami oleh individu dalam menghadapi suatu tuntutan dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik individu di tempat kerjanya (Hariandja, 2007). Sependapat dengan Aruldoss et al. (2021) bahwa stres kerja berkaitan dengan reaksi psikologis dan fisiologis terhadap kondisi kerja di tempat kerja yang bisa memungkinkan timbulnya konsekuensi buruk pada individu. Tanda – tanda individu yang mengalami stres kerja antara lain rasa gelisah, ada waktu dengan perasaan sangat lelah yang berkepanjangan, seringkali membawa pekerjaan ke rumah, serta mengkonsumsi rokok secara berlebihan (Maramis & Maramis, 2009). Berdasarkan hasil penelitian pada aspek stres kerja dengan dasar teori Robbins & Judge (2017) yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku, maka diketahui bahwa terdapat perilaku stres kerja pada pegawai di perusahaan X.

Hasil perhitungan pada variabel stres kerja, menunjukkan bahwa *mean* tertinggi terdapat pada aspek perilaku dengan nilai sebesar 3,26. Hasil tersebut didapati dari pegawai yang melakukan penguluran waktu saat akan bekerja. Perilaku tersebut dilakukan oleh pegawai ketika selesai melakukan absen, para pegawai secara langsung menuju ke kantin dan mulai bekerja 30 menit kemudian. Selanjutnya pegawai merasa bahwa akhir – akhir ini sering terlambat masuk kerja dikarena lelah. Selain itu juga mengalami pengurangan nafsu makan, melakukan penundaan pekerjaan, dan mengkonsumsi rokok secara berlebihan untuk mengurangi rasa lelah. Perilaku yang dialami oleh pegawai perusahaan X saat dilakukannya penelitian, memperlihatkan bahwa kondisi tersebut sama hal nya dengan penjelasan aspek perilaku teori Robbins & Judge (2017) yaitu dengan ditunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja, peningkatan ketidakhadiran ketika bekerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi rokok atau alkohol, mudah gelisah, berbicara cepat, dan mengalami gangguan tidur.

Pada aspek fisiologis dengan *mean* nilai sebesar 3,20 menjelaskan bahwa stres mampu menciptakan perubahan fungsi mekanisme pada tubuh. Hasil penelitian pada aspek tersebut menunjukkan bahwa pegawai seringkali merasa pusing ketika pekerjaan yang diberikan menumpuk dan terus bertambah. Selain itu seringkali badan terasa lelah setelah bekerja seharian, detak jantung yang berdebar saat menyelesaikan pekerjaan dengan keadaan tertekan, serta terkadang merasakan nyeri pada bagian dada setelah bekerja seharian penuh. Kondisi yang dialami oleh pegawai perusahaan X saat dilakukannya penelitian, memperlihatkan bahwa kondisi tersebut sama hal nya dengan penjelasan aspek fisiologis teori Robbins & Judge (2017) yaitu adanya perubahan metabolisme, meningkatnya denyut jantung dan pernafasan, tekanan darah, sakit kepala, serta serangan jantung.

Pada aspek psikologis mendapat nilai *mean* sebesar 3,19. Hasil penelitian yang didapatkan dari aspek tersebut menunjukkan pegawai perusahaan X merasa tegang ketika mengerjakan tugas yang menumpuk dan mendekati *deadline*. Pegawai merasa khawatir akan terjadinya konflik di lingkungan kerjanya. Selain itu dengan bertambahnya beban kerja, pegawai mengalami penurunan semangat kerja dan produktivitas kerja. Kemudian perasaan jenuh ketika bekerja sesekali datang sehingga menyebabkan penundaan kerja pada pegawai. Kondisi yang dialami oleh pegawai perusahaan X saat dilakukannya penelitian, memperlihatkan bahwa kondisi tersebut sama hal nya dengan penjelasan aspek psikologis teori Robbins & Judge (2017) yaitu adanya ketegangan, kecemasan, perasaan lekas marah,

kebosanan, dan penundaan pada aktivitas.

Oleh karena terjadinya perubahan perluasan wilayah bisnis yang mengakibatkan tuntutan bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki secara maksimal, maka tuntutan tugas dan peran menimbulkan banyak tekanan bagi pegawai. Jika terjadi tekanan secara terus – menerus dalam bekerja maka dapat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dimana hal dampak terbesar dari kecemasan adalah stres (W et al., 2015) . Sementara itu, ketika pekerjaan tidak selaras dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya yang tepat, baik secara fisik maupun emosi maka dapat memberikan respon yang berbahaya dan mampu menimbulkan gejala stres (Murali et al., 2017) .

Munculnya penurunan produktivitas kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi rokok, adanya gangguan tidur, terjadinya ketegangan dan kecemasan, kebosanan dan penundaan aktivitas kerja pegawai, serta rasa lelah pada kondisi tubuh dan terkadang merasa nyeri pada bagian dada adalah hal – hal yang membuktikan adanya stres kerja pada pegawai perusahaan X. Lalu adanya perasaan tertekan pada pegawai ketika menjalankan pekerjaannya maka dapat menimbulkan terjadinya stres kerja (Mangkunegara, 2018). Stres kerja pada pegawai dapat terjadi dikarenakan adanya faktor yang memengaruhi antara lain faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor pribadi. Faktor lingkungan disebabkan karena adanya ketidakpastian secara ekonomi, politik, dan perubahan teknologi. Faktor organisasional disebabkan adanya tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi. Dan yang terakhir yakni faktor pribadi yang disebabkan oleh permasalahan kehidupan pribadi pegawai. Stres kerja pada pegawai dapat dikurangi dengan memperbaiki kondisi kerja di perusahaan (Aruldoss et al., 2021).

Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi individu tentang kesejahteraan fisik dan mental selama di tempat kerja (Cascio, 2010.). Dimana kualitas kehidupan kerja sebagai seperangkat kondisi dan praktik organisasi yang bersifat objektif dan gambaran mengenai persepsi pegawai atas perasaan aman dan kepuasan melalui keseimbangan kehidupan kerja yang wajar sehingga pegawai mampu untuk tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Terjadinya perubahan bisnis dengan meluasnya wilayah bisnis serta peralihan bisnis utama mengakibatkan penurunan sebesar 60% pendapatan perusahaan dan hal tersebut berdampak pada kesejahteraan pegawai. Pegawai yang dengan kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan merasakan perasaan semangat dan tidak menjadikan pekerjaan sebagai suatu beban atau hal yang menekan yang mengakibatkan perasaan tidak senang dan lelah. Aspek kualitas kehidupan kerja yang dikemukakan oleh Cascio (2010) yaitu keterlibatan pegawai, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang tersedia, rasa aman terhadap pekerjaan dalam perusahaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang, dan rasa bangga terhadap perusahaan.

Aspek kompensasi yang seimbang merupakan aspek dengan *mean* tertinggi pada variabel kualitas kehidupan kerja dengan nilai sebesar 3,30. Hasil penelitian pada aspek ini menunjukkan bahwa perusahaan X memberikan upah sesuai dengan beban kerja namun pemberian upah seringkali tertunda dan tidak sesuai dengan tanggal yang ditetapkan pada Peraturan Direksi perusahaan X. Kondisi yang dialami oleh pegawai perusahaan X saat dilakukannya penelitian, memperlihatkan bahwa pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang baik menurut Cascio (2010) pada aspek kompensasi yaitu mendapatkan upah maupun insentif yang kompetitif.

Aspek fasilitas yang tersedia memiliki nilai *mean* sebesar 3,26. Melalui hasil penelitian yang didapatkan, diketahui bahwa perusahaan X juga mengadakan *employee gathering* dan memberikan jaminan kesehatan pada setiap pegawainya. Namun sejak terjadinya perubahan bisnis, fasilitas tersebut ditiadakan dan adanya pembatasan pada jaminan kesehatan. Sehingga hal tersebut menimbulkan rasa ketidakpuasan pada pegawai. Keadaan yang dirasakan oleh pegawai perusahaan X memperlihatkan bahwa pegawai dengan kualitas

kehidupan kerja yang baik, seharusnya searah dengan aspek fasilitas yang tersedia menurut teori Cascio (2010) yaitu adanya penyediaan fasilitas oleh perusahaan seperti jaminan kesehatan, program rekreasi, dan program konseling.

Aspek penyelesaian masalah memiliki nilai *mean* sebesar 3,25. Hasil yang telah didapatkan dari penelitian menunjukkan bahwa antar rekan kerja seringkali untuk diajak berdiskusi dan para atasan bersikap acuh ketika terjadi konflik dalam suatu diskusi. Keadaan yang dirasakan oleh pegawai perusahaan X memperlihatkan bahwa pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang baik, seharusnya searah dengan aspek penyelesaian masalah menurut teori Cascio (2010) yaitu adanya keterbukaan antar pegawai maupun atasan dalam proses penyampaian pendapat maupun keluhan.

Aspek keterlibatan pegawai memiliki nilai *mean* sebesar 3,20. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu para pegawai senang terlibat dalam kegiatan perusahaan, dan berusaha memberikan kinerja yang baik. Namun seringkali merasa bingung ketika menyampaikan pendapatnya ketika berada di suatu forum. Keadaan yang dirasakan oleh pegawai perusahaan X memperlihatkan bahwa pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang baik, seharusnya searah dengan aspek keterlibatan pegawai menurut teori Cascio (2010) yaitu adanya keterlibatan secara mental dan emosional dalam situasi yang mendorong untuk berkontribusi dan bertanggungjawab untuk mencapai tujuan bersama.

Aspek rasa aman terhadap pekerjaan memiliki nilai *mean* sebesar 3,20. Pada aspek tersebut menunjukkan bahwa adanya perjanjian kerja yang dibentuk oleh perusahaan, namun perjanjian kerja tersebut pada pasal – pasal tertentu kurang terurai secara jelas. Keadaan yang dirasakan oleh pegawai perusahaan X memperlihatkan sama halnya dengan aspek rasa aman menurut teori Cascio (2010) yaitu adanya perjanjian kerja yang dapat diwujudkan dalam bentuk status pegawai tetap maupun program pensiun.

Aspek komunikasi memiliki nilai *mean* sebesar 3,18. Melalui hasil penelitian, para atasan di perusahaan X terkadang bersikap acuh ketika melakukan sesi diskusi. Keadaan yang dirasakan oleh pegawai perusahaan X memperlihatkan bahwa pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang baik, seharusnya searah dengan aspek komunikasi menurut teori Cascio (2010) yaitu adanya hubungan yang terjadi antar rekan kerja, atasan maupun dengan perusahaan diperlukan komunikasi yang baik dan terbuka.

Aspek pengembangan karir memiliki nilai *mean* sebesar 3,15. Hasil penelitian tersebut didapati bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk para pegawai mengikuti pelatihan. Namun program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan kurang menunjang keterampilan. Selanjutnya pegawai mengabaikan kesempatan untuk mengikuti seleksi kenaikan jabatan. Keadaan yang dirasakan oleh pegawai perusahaan X memperlihatkan bahwa pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang baik, seharusnya searah dengan aspek pengembangan karir menurut teori Cascio (2010) yaitu adanya peningkatan status karir pada pegawai diperlukan guna meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Akan tetapi untuk meningkatkan karir, diperlukan pelatihan relevan dengan keterampilan dan kemampuan yang menunjang.

Aspek rasa bangga terhadap perusahaan memiliki nilai *mean* sebesar 3,07. Hasil yang ditunjukkan dari penelitian yaitu pegawai merasa bangga dapat menjadi bagian dari perusahaan namun perusahaan kurang memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai. Keadaan yang dirasakan oleh pegawai perusahaan X memiliki kesesuaian dengan aspek rasa bangga menurut teori Cascio (2010) yaitu adanya perasaan bangga pegawai atas pekerjaan dan tempat kerjanya maka mampu memperkuat identitas bagian dari perusahaan.

Aspek keselamatan lingkungan kerja memiliki nilai *mean* sebesar 3,06. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan perusahaan menyediakan tim darurat guna terjadi suatu bencana yang memerlukan evakuasi. Sehingga dengan begitu, pegawai memiliki tugas tambahan diluar beban kerja yang diberikan. Keadaan yang dirasakan oleh pegawai

perusahaan X memperlihatkan sama halnya dengan aspek keselamatan lingkungan kerja menurut teori Cascio (2010) yaitu adanya upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman seperti komite keselamatan kerja dan tim gawat darurat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan antara kedua variabel dinyatakan kuat. Menurut nilai koefisien korelasi antar variabel kualitas kehidupan kerja dan stres kerja yaitu sebesar -0,621 atau ( $r = -0,621$ ) yang menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan stres kerja memiliki hubungan negatif yang kuat. Sehingga dikatakan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah stres kerja, begitupun sebaliknya. Hasil tersebut juga sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dani Setiawan (2017) dengan judul “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Karyawan Universitas Komputer Indonesia) menunjukkan hasil nilai korelasi sebesar -0,299 dan bertanda negatif. Hasil ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel saling berlawanan, artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka stres kerja akan menurun. Selain itu penelitian yang telah dilakukan oleh Alex Aruldoss, Kellyann Berube Kowalski, dan Satyanarayana Parayitam (2020) dengan judul “*The Relationship Between Quality of Work Life And Work Lide Balancemediating Role Of Job Stress, Job Satisfaction And Job Commitment: Evidence From india*” menunjukkan hasil nilai korelasi sebesar -0,691. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara kualitas kehidupan kerja dengan stres kerja, hal ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah stres kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian yang relevan dengan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis menjelaskan adanya hubungan signifikan dan kuat antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan stres kerja pada pegawai perusahaan X.

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dari uji hipotesis *Pearson Product Moment* dengan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 26.0 *for Windows* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan stres kerja pada pegawai perusahaan X dengan nilai sebesar 0,000 ( $\text{Sig.} < 0,05$ ). Berdasarkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) memperoleh nilai sebesar -0,621, membuktikan bahwa korelasi antar variabel kualitas kehidupan kerja dan stres kerja termasuk dalam kategori kuat. Arah hubungan pada kedua variabel tersebut menunjukkan arah negatif yang menjelaskan bahwa semakin tinggi variabel kualitas kehidupan kerja maka akan semakin rendah variabel stres kerja, sebaliknya apabila nilai dari variabel kualitas kehidupan kerja rendah maka nilai variabel stres kerja akan tinggi.

## Saran

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kualitas kehidupan kerja dan stres kerja pada pegawai perusahaan X, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan meminimalisir terjadinya stres kerja pada pegawai. Perusahaan diharapkan mampu untuk lebih memperhatikan terkait pemenuhan kualitas kehidupan kerja pegawai terutama pada aspek kompensasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan upah pegawai sesuai dengan waktu kesepakatan yang telah tertulis di Peraturan Direksi. Sehingga hal tersebut tidak menimbulkan kecemasan yang dapat menyebabkan terjadinya stres. Selanjutnya pada stres kerja, perusahaan diharapkan mampu memperhatikan terkait faktor organisasional

terutama pada tuntutan tugas dan peran dikarenakan hal tersebut dapat memengaruhi aspek perilaku dan psikologis pegawai saat bekerja.

Bagi Penelitian Selanjutnya, penelitian ini memiliki kesenjangan waktu dalam pengambilan data dan pengolahannya, sehingga diharapkan bagi penelitian selanjutnya secara langsung melakukan pengolahan data agar fenomena yang diteliti masih relevan dengan keadaan saat itu. Selanjutnya Peneliti ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi informasi mengenai variabel stres kerja dan kualitas kehidupan kerja. Selain itu penelitian ini hanya berfokus pada hubungan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya mampu menggali lebih tentang subjek penelitian, lokasi penelitian, dan variabel lainnya diluar variabel penelitian ini

### Daftar Pustaka (13pt / Times New Roman)

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Azwar, S. (2011). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Cascio, W. F. (n.d.). *Managing human resources : productivity, quality of work life, profits* (10th ed.). MCGraw-Hill Education.
- Dewi, T. G., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Karyawan Rumah Sakit X Selama Masa Pandemi Covid-19. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 83–95.
- Hardani. (2016). Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Hidup Perawat ICU Di RS Tipe B. *Jurnal Endurance*, 1(3), 113–120. <https://doi.org/10.22216/jen.v1i3.863>
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Y. Hardiwati, Ed.). PT Grasindo.
- Hartini. (2021). *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality of Work Life, dan Keadilan Organisasi* (M. Nasrudin, Ed.). PT Nasya Expanding Management. [https://www.google.co.id/books/edition/Person\\_Organization\\_Fit\\_P\\_O\\_Fit\\_Quality/Lm5LEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=quality+of+work+life+adalah&pg=PA38&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Person_Organization_Fit_P_O_Fit_Quality/Lm5LEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=quality+of+work+life+adalah&pg=PA38&printsec=frontcover)
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Unesa University Press.
- Kaswan. (2019). *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Penerbit Yrama Widya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maramis, W. F., & Maramis, A. A. (2009). *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa* (2nd ed.). Airlangga University Press.

- Murali, S. B., Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact Of Job Stress On Employee Performance. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 13–33.
- National Safety Council. (2003). *Manajemen Stres* (P. Widyastuti & D. Yulianti, Eds.). EGC.
- Prasetya, I. (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik* (Akrim & E. Sulasmi, Eds.). UMSUPress.
- Presiden Republik Indonesia. (1997). *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan*.
- Ramadhani, M. F., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 73–87.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Rudiyanto. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keinginan Berhenti Kerja Melalui Stres Kerja Pada Karyawan PT Chevron Pacific Indonesia Di Petapahan Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi*, 26(4), 34–51.
- Salsabila, N. L., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan. *Character: Jurnal Character Psikologi*, 9(2), 235–247.
- Setiawan, D. (2017). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Universitas Komputer Indonesia)*. 1–20.
- Tanjung, A. A., & Mulyani. (2021). *Metodologi Penelitian: Sederhana, Ringkas, Pada dan Mudah Dipahami*. Scopindo Media Pustaka.
- Tebay, V. (2021). *Perilaku Organisasi* (Ilham, Ed.). Penerbit Deepublish.
- W, K. C. P., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan non medis RSUD Ibnu Sina Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 1–9.
- Yusuf, M., & Daris, L. (2018). *Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*. IPB Press.