



Hubungan Stres Kerja dan Dukungan Sosial dengan *Work-Life Balance* pada Pekerja Industri Pakan Ternak

Gita Mahendra Putranto *

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Indonesia

*Penulis korespondensi: gita.mahen.putranto-2022@fkm.unair.ac.id

Abstract. *Work-Life Balance* refers to an individual's capacity to harmonize the competing demands of professional responsibilities and personal life, a condition widely recognized as fundamental to employee welfare and organizational productivity. This balance is shaped by a constellation of factors, ranging from organizational and occupational stressors to interpersonal dynamics such as peer and supervisory support. Elevated work stress levels tend to undermine this equilibrium, whereas robust social support networks may function as a psychological buffer against adverse occupational conditions. The present study sought to examine and quantify the association between work stress, social support, and *Work-Life Balance* among workers employed in the animal feed manufacturing sector at PT. X, Klaten Regency. Utilizing an analytic observational framework with a cross-sectional design, the study encompassed the entire workforce of 34 employees through total sampling. Data collection relied on validated survey instruments, with statistical relationships assessed via the Spearman Correlation method. Findings revealed that most workers reported moderate work stress (41.2%), moderate social support, and moderate *Work-Life Balance* (38.2%). Statistically significant associations were identified between work stress ($p=0.017$) and social support ($p<0.001$) with *Work-Life Balance*. On the basis of these results, it is recommended that the organization proactively manage employee workload distribution, enhance the quality of workplace social support, and develop structured programs to assist employees in attaining a sustainable balance between professional and personal domains.

Keywords: *Animal Feed Industry; Social Support; Work Stress; Workers; Work-Life Balance*

Abstrak. *Work-Life Balance* mengacu pada kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan kehidupan profesional dan personal secara harmonis, yang dianggap krusial bagi kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja. Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai elemen, mulai dari tekanan organisasional dan beban kerja hingga aspek sosial seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Stres kerja yang tinggi berpotensi menggoyahkan keseimbangan tersebut, sementara dukungan sosial yang memadai dapat berperan sebagai penyangga psikologis dari tekanan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis keterkaitan antara stres kerja, dukungan sosial, dan *Work-Life Balance* pada tenaga kerja di industri pakan ternak PT. X Kabupaten Klaten. Pendekatan yang digunakan adalah observasional analitik dengan rancangan *cross-sectional*, melibatkan seluruh 34 karyawan melalui metode total *sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tervalidasi dan dianalisis dengan uji Korelasi *Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mengalami stres kerja tingkat sedang (41,2%), menerima dukungan sosial tingkat sedang, serta memiliki tingkat *Work-Life Balance* sedang (38,2%). Analisis statistik membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja ($p=0,017$) dan dukungan sosial ($p<0,001$) terhadap *Work-Life Balance*. Berdasarkan temuan tersebut, pihak perusahaan direkomendasikan untuk secara proaktif mengelola distribusi beban kerja, meningkatkan mutu dukungan sosial di lingkungan kerja, serta merancang program pendukung yang membantu karyawan mencapai keseimbangan berkelanjutan antara kehidupan profesional dan personal mereka.

Kata kunci: Dukungan Sosial; Industri Pakan Ternak; Pekerja; Stres Kerja; *Work-Life Balance*

1. LATAR BELAKANG

Perubahan struktur kerja global dan meningkatnya tuntutan produktivitas menjadikan *Work-Life Balance* sebagai isu strategis dalam kajian kesehatan kerja dan manajemen sumber daya manusia. *Work-Life Balance* dapat dipahami sebagai kapasitas seseorang dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi secara proporsional, sehingga keduanya dapat dijalankan tanpa menimbulkan konflik berkepanjangan. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan personal berimplikasi pada

menurunnya kesejahteraan psikologis pekerja, meningkatnya tekanan psikologis, serta menurunnya kualitas hidup (Adisa & Chang, 2024)

Data internasional dari *Global Life-Work Balance Index 2025* menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antar negara dalam kualitas *Work-Life Balance*. Indonesia berada di peringkat ke-34 dengan skor 52,07 dan rata-rata jam kerja 38,36 jam per minggu. Data Badan Pusat Statistik tahun 2023 juga menunjukkan bahwa sekitar 37,6% pekerja sektor industri pengolahan bekerja melebihi 40 jam per minggu, sehingga kondisi ini menimbulkan kekhawatiran bahwa pekerja mengalami kesulitan dalam menjaga harmoni antara ranah pribadi dan tuntutan pekerjaan.

Pencapaian *Work-Life Balance* tidak semata-mata ditentukan oleh tekanan eksternal seperti beban tugas dan durasi kerja, melainkan turut dipengaruhi oleh dinamika organisasional dan sosial di tempat kerja. Salah satu faktor organisasi yaitu stres kerja yang berperan penting dan faktor sosial seperti dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja berkontribusi signifikan terhadap *Work-Life Balance* pekerja (Hidayat et al., 2025). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berperan sebagai mekanisme penting dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan *outcome* kerja, di mana beban kerja yang tinggi dapat menurunkan *Work-Life Balance* dan berdampak pada kondisi pekerja secara keseluruhan (Wati et al., 2025).

Selain itu, berbagai studi yang lebih baru mengungkapkan bagaimana faktor-faktor seperti *Leader-Member Exchange* (LMX) dan *Work-Life Balance* itu sendiri mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Khairunnisa et al. (2025) menemukan bahwa LMX dan *Work-Life Balance* berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks perusahaan perbankan. Penelitian serupa oleh Gunawan & Badriyah (2025) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* juga mempengaruhi kinerja karyawan, dengan stres kerja sebagai salah satu faktor pengaruh yang perlu diwaspadai. Dalam konteks organisasi pendidikan, penelitian oleh Kazim (2025) mengonfirmasi pentingnya *Work-Life Balance* terhadap produktivitas dalam organisasi pendidikan di Irak.

PT. X yang berlokasi di Kabupaten Klaten merupakan perusahaan industri pakan ternak dengan sistem produksi berbasis pesanan dan kapasitas produksi sekitar 10-12 ton per bulan. Karakteristik industri pengolahan menuntut ketepatan waktu produksi, konsistensi kualitas, serta fleksibilitas tenaga kerja, menjadikan pekerja rentan terhadap rendahnya *Work-Life Balance* (Syah Gustav et al., 2025). PT.X hanya memiliki 34 pekerja dibandingkan oleh produksinya yang besar dapat meningkatkan stres kerja, berdasar wawancara awal peneliti, beberapa pekerja mengaku tidak dapat mencapai *Work-Life Balance*. Penelitian oleh Putri et

al. (2024) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berperan sebagai mekanisme penting dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan *outcome* kerja, di mana beban kerja yang tinggi dapat menurunkan *Work-Life Balance* dan berdampak pada kondisi pekerja secara keseluruhan.

Penelitian oleh Pransiska & Khalid (2025) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan pentingnya pengelolaan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan.

Meskipun penelitian terdahulu telah mengkaji masing-masing faktor secara terpisah, belum terdapat kajian yang secara komprehensif mengintegrasikan tipe kepribadian, stres kerja, dan dukungan sosial sebagai prediktor *Work-Life Balance* dalam satu kerangka analisis, khususnya pada konteks pekerja industri di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah dan mengukur keterkaitan antara stres kerja serta dukungan sosial terhadap *Work-Life Balance* pada tenaga kerja di industri pakan ternak PT. X Kabupaten Klaten.

2. KAJIAN TEORITIS

Work-Life Balance merujuk pada kondisi di mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berada dalam keselarasan, yang tercermin dari tersedianya waktu, energi, dan sumber daya yang memadai untuk memenuhi komitmen terhadap keluarga maupun pekerjaan (Sirgy & Lee, 2018). Fisher et al. (2009) menjabarkan tiga dimensi *Work-Life Balance*: (1) *Work Interference Personal Life* (WIPL), yaitu sejauh mana aktivitas kerja mengganggu kehidupan pribadi; (2) *Personal Life Interference with Work* (PLIW), yaitu sejauh mana urusan pribadi menghambat pelaksanaan pekerjaan; dan (3) *Work/Personal Life Enhancement* (WPLE), yaitu tingkat kontribusi pekerjaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan pribadi, maupun sebaliknya.

Poulose (2014) mengelompokkan determinan *Work-Life Balance* ke dalam empat dimensi utama, yakni faktor individu (meliputi tipe kepribadian, *well-being*, dan kecerdasan emosi), faktor organisasi (mencakup pengaturan waktu kerja, kebijakan perusahaan, stres kerja, teknologi, dan konflik peran), faktor sosial (seperti dukungan keluarga dan jumlah tanggungan anak), serta faktor demografis lainnya (usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status pernikahan).

Stres kerja dapat diartikan sebagai reaksi fisik maupun emosional yang merugikan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sepadan dengan kapabilitas atau kebutuhan pekerja (NIOSH). Sementara itu, dukungan sosial merupakan wujud perhatian, kepedulian, dan bantuan nyata yang diperoleh individu dari lingkungan sekitarnya dalam menghadapi berbagai tekanan kehidupan (Hardiningrum et al., 2025).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan desain *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah semua pekerja industri pakan ternak PT. X Kabupaten Klaten yang berjumlah 34 pekerja. Sampel diambil menggunakan metode total sampling sehingga seluruh pekerja menjadi responden ($n=34$). Penelitian dilaksanakan di PT. X Kabupaten Klaten pada bulan Februari hingga April 2026.

Variabel independen meliputi stres kerja dan dukungan sosial, sedangkan variabel dependen adalah *Work-Life Balance*. Pengukuran stres kerja mengacu pada dimensi stres dalam kuesioner DASS-21 (Ifdil et al., 2020) yang mencakup 7 item dengan skala 0-3 dan skor dikali 2; *Cronbach Alpha* = 0,848. Dukungan sosial diukur melalui instrumen *Multidimensional Scale of Perceived Social Support/MSPSS* versi bahasa Indonesia (Sulistiani et al., 2022) yang memuat 12 item dengan skala 1-7 dan *Cronbach Alpha* = 0,929. Adapun *Work-Life Balance* diukur menggunakan *Work-Life Balance Inventory/WLBI* (Yusuf, 2018) yang tersusun atas 15 item dalam 3 dimensi WIPL, PLIW, dan WPLE dengan *Cronbach Alpha* = 0,819.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui pengisian kuesioner cetak secara mandiri oleh responden dengan pendampingan peneliti. Teknik analisis data mencakup analisis *univariat* berupa distribusi frekuensi serta analisis *bivariat* menggunakan uji Korelasi *Spearman* pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Seluruh proses pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 34 pekerja industri pakan ternak PT. X Kabupaten Klaten, mayoritas mengalami stres kerja kategori sedang (41,2%) dan menerima dukungan sosial kategori sedang (44,1%) Distribusi lengkap karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Pekerja Industri Pakan Ternak PT. X Kabupaten Klaten

Variabel	n	%
Stres Kerja		
Normal	1	2,9
Ringan	6	17,6
Sedang	14	41,2
Berat	12	35,3
Sangat Berat	1	2,9

Dukungan Sosial			
	Rendah	12	35,3
	Sedang	15	44,1
	Tinggi	7	20,6

Work-Life Balance Pekerja

Distribusi *Work-Life Balance* beserta dimensinya pada pekerja industri pakan ternak PT. X Kabupaten Klaten disajikan pada Tabel 2. Mayoritas pekerja berada pada kategori sedang untuk seluruh dimensi maupun *Work-Life Balance* secara keseluruhan, yang mengindikasikan adanya konflik pada level sedang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi *Work-Life Balance* Pekerja Industri Pakan Ternak PT. X Kabupaten Klaten

Variabel	n	%
WIPL (<i>Work Interference Personal Life</i>)		
Rendah	1	2,9
Sedang	25	73,5
Tinggi	8	23,5
PLIW (<i>Personal Life Interference with Work</i>)		
Rendah	9	26,5
Sedang	15	44,1
Tinggi	10	29,4
WPLE (<i>Work/Personal Life Enhancement</i>)		
Rendah	11	32,4
Sedang	22	64,7
Tinggi	1	2,9
<i>Work-Life Balance</i>		
Rendah	3	8,8
Sedang	13	38,2
Tinggi	11	32,4
Sangat Tinggi	7	20,6

Hubungan Variabel dengan *Work-Life Balance*

Hasil uji korelasi *Spearman* untuk seluruh variabel independen dengan *Work-Life Balance* disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi *Spearman* antara Variabel Independen dengan *Work-Life Balance*

Variabel	p-value	Koef. Korelasi (r)
Stres Kerja	0,017	0,406
Dukungan Sosial	<0,001	-0,685

Pembahasan

Hubungan Stres Kerja dengan *Work-Life Balance*. Hasil analisis mengungkapkan adanya keterkaitan yang bermakna antara stres kerja dan *Work-Life Balance* ($p=0,017$; $r=0,406$). Arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan intensitas stres kerja sejalan dengan meningkatnya skor *Work-Life Balance*, yang mencerminkan semakin tingginya benturan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi. Sebagian besar pekerja (41,2%) tergolong dalam kategori stres sedang dengan 35,3% pada kategori berat,

menunjukkan bahwa tekanan kerja di PT. X cukup dirasakan oleh pekerja. Hasil ini selaras dengan temuan oleh Khotimah & Nardo (2025) serta penelitian yang dilakukan Gaby et al. (2024) yang membuktikan bahwa stres kerja memberikan pengaruh nyata terhadap *Work-Life Balance*.

Hubungan Dukungan Sosial dengan *Work-Life Balance*. Dukungan sosial tercatat sebagai variabel dengan kekuatan hubungan paling dominan terhadap *Work-Life Balance* ($p < 0,001$; $r = -0,685$). Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin besar dukungan sosial yang diperoleh pekerja, semakin rendah konflik yang muncul antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini menjadi perhatian mengingat 35,3% pekerja menerima dukungan sosial dalam kategori rendah dan 44,1% dalam kategori sedang. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Aprida & Prastika (2022) yang membuktikan pengaruh signifikan dukungan sosial terhadap *Work-Life Balance*, serta Jadmiko & Azliyanti (2023) yang menegaskan bahwa dukungan dari atasan dan rekan kerja berperan sebagai faktor protektif dalam mereduksi konflik peran.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja ($p = 0,017$) dan dukungan sosial ($p < 0,001$) dengan *Work-Life Balance* pada pekerja industri pakan ternak PT. X Kabupaten Klaten. Di antara kedua variabel tersebut, dukungan sosial mencatatkan kekuatan hubungan yang lebih besar ($r = -0,685$).

Merujuk pada temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk: (1) mengatur distribusi beban kerja dan durasi jam kerja secara proporsional guna menekan tingkat stres kerja; (2) memperkuat dukungan sosial melalui komunikasi yang efektif, perhatian dari atasan, dan hubungan antar pekerja yang kondusif; serta (3) merancang program atau kebijakan yang mendukung tercapainya *Work-Life Balance* karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menggunakan cakupan sampel yang lebih luas serta memasukkan variabel moderator seperti beban kerja dan fleksibilitas jam kerja guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Adisa, T., & Chang, K. (2024). A balanced work-life relationship helps boost employee performance. *Human Resources Management and Services*, 6(2), 3460–3460. <https://doi.org/10.18282/HRMS.V6I2.3460>
- Aprida, L., & Prastika, N. D. (2022). Keseimbangan kehidupan kerja: Relevansi dukungan sosial. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 566–577. <https://doi.org/10.30872/PSIKOBORNEO.V10I4.8436>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/A0016737>
- Gaby, A., Putri, A., Nurahaju, R., Nurcholis, G., Psikologi, F., Hang, U., & Surabaya, T. (2024). Konflik kerja, beban kerja dan kecenderungan stres kerja pada karyawan divisi kapal perang di PT. X. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 7(1), 17–28. <https://doi.org/10.30649/JPP.V7I1.128>
- Gunawan, K. H., & Badriyah, B. (2025). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Wahana Persada Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 2(4), 347–353. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v2i4.1059>
- Hardiningrum, I. S., Noviekayati, I., & Ningdyah, A. E. M. (2025). The role of social support in coping with stress. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, IX(VIII), 4657–4661. <https://doi.org/10.47772/IJRIS.2025.908000372>
- Hidayat, N., Rismawati, R., & Ikromi, Z. A. (2025). Organizational climate, social support predictors of work-life balance in employees. *Priviet Social Sciences Journal*, 5(8), 199–210. <https://doi.org/10.55942/PSSJ.V5I8.499>
- Ifdil, I., Syahputra, Y., Fadli, R. P., Zola, N., Putri, Y. E., Amalianita, B., Rangka, I. B., Suranta, K., Zatrachadi, M. F., Sugara, G. S., Situmorang, D. D. B., & Fitria, L. (2020). The depression anxiety stress scales (DASS-21): An Indonesian validation measure of the depression anxiety stress. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 5(4), 205–215. <https://doi.org/10.23916/0020200536840>
- Jadmiko, P., & Azliyanti, E. (2023). Optimizing social support: Building resilience to work-related stress in women through managing conflict between work and personal life. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 3(3), 449–455. <https://doi.org/10.47233/JEBS.V3I3.1285>
- Kazim, A. A. (2025). Work-life balance and its impact on productivity in Iraqi educational organizations. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(3), 150–157. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i3.1832>
- Khairunnisa, S. M., Dharma, R., & Azka, B. P. (2025). Pengaruh leader-member exchange dan work-life balance terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT Bank Nagari Cabang Pasar Raya. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 2(3), 158–172. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v2i3.725>
- Khotimah, A. H., & Nardo, R. (2025). Work-life balance and workload on employee work stress. *CAKRAWALA: Management Science Journal*, 2(2), 218–229. <https://doi.org/10.63541/E7F9RC75>
- Laras Wati, D., Darmawati, D., Nikmah, F. K., Rizki, T., & Ramadhani, G. (2025). The mediating role of work-life balance in the relationship between workload and employee

- productivity. *The International Conference on Sustainable Economics Management and Accounting Proceeding*, 1(01), 2448–2460. <https://doi.org/10.32424/ICSEMA.1.1.357>
- Poulose, S. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2–3).
- Pransiska, D., & Khalid, Z. (2025). Pengaruh work-life balance, beban kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention: Studi pada karyawan PT 3Di Garmentech Jakarta Barat. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 339–350. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v3i4.2238>
- Putri, R. A., Faslah, R., & Ikhwan, M. (2024). Analisis work-life balance pada karyawan non-managerial divisi human capital & general affairs (HCGA) PT XYZ. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(4), 365–381. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i4.2008>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/S11482-017-9509-8>
- Sulistiani, W., Fajrianti, F., & Kristiana, I. F. (2022). Validation of the Indonesian version of the multidimensional scale of perceived social support (MSPSS): A Rasch model approach. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 89–103. <https://doi.org/10.14710/JP.21.1.89-103>
- Syah Gustav, J., Kartika Sari, R., Prima Kartika, A., Sharfina Sekar Nurriwanti, N., Yussy Rha, W., & Author, C. (2025). Hazard identification and OHS risk assessment at animal feed company. *International Journal of Health Science*, 5(2), 304–318. <https://doi.org/10.55606/IJHS.V5I2.5621>
- Yusuf, S. (2018). A comparative study of work-life balance and job satisfaction of the employees working in business process outsourcing sector. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*, 10(2), 87. <https://doi.org/10.21013/jmss.v10.n2.p3>