

Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Freelance

Oleh:

Muhammad Muzakki Anwar 192010200383

Dosen Pembimbing:

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM.

Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus, 2025



Pendahuluan

Bekerja sebagai *freelance* dapat mengatur waktu dan tempat kerja mereka sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pribadi. *Freelance* juga punya kesempatan memiliki penghasilan yang lebih banyak. Namun, *freelance* memiliki potensi stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja tetap dikarenakan jam kerja dan penghasilan yang tidak pasti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari work life balance dan motivasi kerja terhadap stres dan kinerja.

Literatur Review

1. Work Life Balance

Definisi *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan prioritas antara tanggung jawab pekerjaan dan waktu pribadi untuk mencapai kehidupan yang sehat. Indikator *Work Life Balance* adalah berikut:

- a. Keseimbangan waktu : Kemampuan freelance untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b. Keseimbangan partisipasi : Tingkat komitmen dan partisipasi peran yang ditunjukkan freelance pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi.
- c. Keseimbangan kepuasan : Tingkat kepuasan freelance pada hasil pekerjaan dan kegiatan yang berkaitan dengan kehidupan pribadi.

Sumber: R. Rene et al. (2018), R. T. Yusnita et al (2022), Y. Badrianto et al. (2021), Asepta et al (2017)

Literatur Review

Motivasi Kerja

Definisi Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu untuk bertindak agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja. Tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk mencapai tujuan, mengoptimalkan kemampuan, dan menghasilkan karya yang berkualitas. Namun, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja dan meningkatkan tingkat stres. Indikator motivasi kerja meliputi:

- a. *Achievement*: Dorongan atau keinginan yang kuat dari dalam individu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar.
- b. *Deference* (def): Menerima dan memahami sudut pandang orang lain, mengikuti arahan, dan menyelesaikan tugas.
- c. *Affiliator*: Hubungan antar pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya.

Sumber: V. Firdaus et al. (2018) & A. Nurhandayani. (20222)

Literatur Review

Stres Kerja

Definisi Stres kerja adalah gejala-gejala psikis yang ditimbulkan oleh persepsi dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang mana menimbulkan respon fisik dan emosional ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan. Terdapat indikator-indikator pada stres kerja yang mana meliputi:

- a. Gejala Psikologis: Suatu keadaan atau kondisi dalam diri yang memiliki pengaruh terhadap perilaku individu tersebut.
- b. Gejala Fisik: Gejala fisik adalah tanda-tanda kelelahan yang muncul pada tubuh
- c. Gejala Perilaku: Gejala jiwa atau perilaku yang tampak maupun tidak tampak yang ditandai dari aktivitas sehari-hari.

Sumber: A. Wijaya (2018) & Yuwenda et al. (2022), A. Sugiarto et al. (2020)

Literatur Review

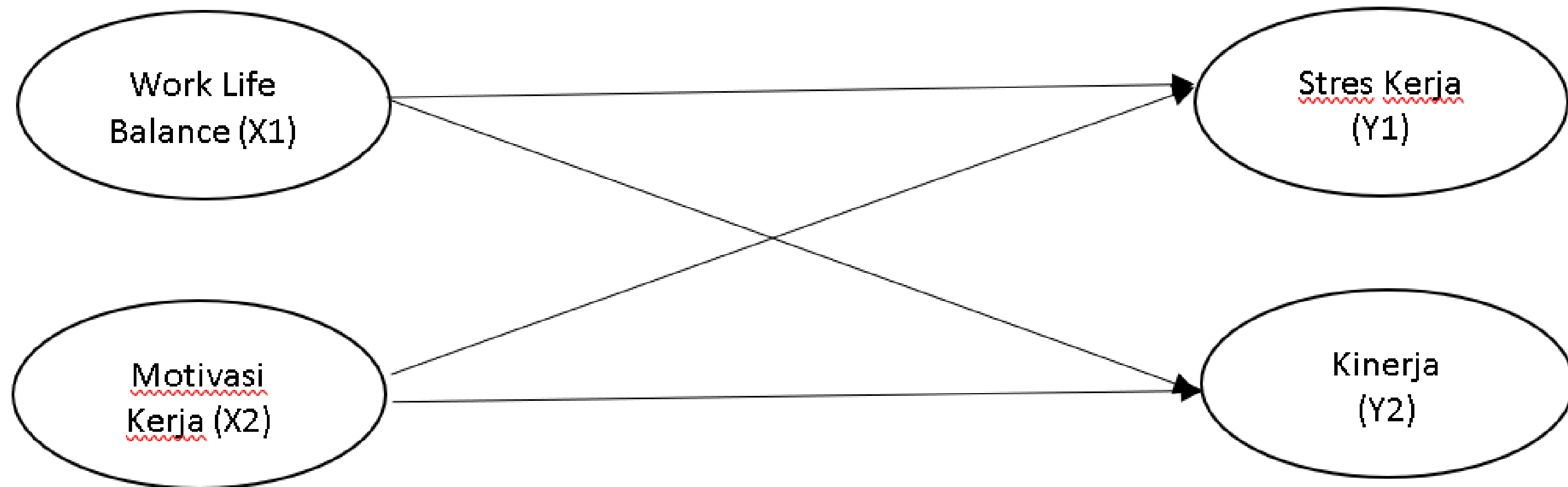
Kinerja

Definisi Kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari pekerjaan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu. Terdapat indikator-indikator pada kinerja yang meliputi:

- a. Kualitas kerja: hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan tugas, harapan, dan tujuan yang diinginkan.
- b. Kuantitas kerja: kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sejumlah tugas pekerjaannya pada setiap hari.
- c. Keandalan kerja: Kemampuan dalam memberikan hasil pekerjaan dengan akurat dan optimal.
- d. Sikap: Kepercayaan diri freelance yang timbul dari cara berpikir, ucapan, serta tindakan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Sumber: S.M. Hasibuan et al. (2018), R. Rene et al. (2018)

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Work Life Balance Terhadap Stres Kerja
- H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Stres Kerja
- H3 : Work Life Balance Berpengaruh Terhadap Kinerja
- H4 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Metode

1. Penelitian ini termasuk penelitian jenis deskriptif kuantitatif
2. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer yang didapat langsung dari responden berupa kuisisioner *online*.
3. Penelitian dilakukan di Kabupaten Sidoarjo dengan objek *freelance* yang bekerja di *event organizer*. Wilayah direpresentasikan oleh klaster di 3 tempat yaitu Kec. Sidoarjo, Kec. Waru. Kec. Krian
4. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *cluster sampling*.
5. Alat pengukuran data menggunakan skala likert 1-5 yang dirancang untuk mengukur perspektif, sikap, dan persepsi individu dan kelompok orang mengenai fenomena sosial.

Metode

1. Metode analisis data yang digunakan yaitu Smart Partial Square (PLS), kemudian pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 untuk menguji hipotesis peneliti. Instrumen pengujian yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reabilitas untuk pengujian Outer Model dan Inner Model.

Analisis Outer Model

Analisis outer model (model pengukuran) ini bertujuan untuk mengetahui secara detail hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai outer loading $> 0,7$ dapat diterima. Adapun nilai outer loading $< 0,4$ dieliminasi dari proses analisis ini. Nilai outer loading $> 0,7$, dapat diartikan $0,72 \approx 50\%$ variabilitas dari suatu indikator dapat dijelaskan oleh variabel latennya. Secara umum, nilai outer loading $0,4-0,7$ dapat dipertimbangkan untuk dieliminasi ketika dalam proses meningkatkan nilai composite reliability atau average variance. Analisis ini memiliki instrumen pengujian yang meliputi convergent validity, discriminant validity dan reliabilitas convergent validity.

Analisis Outer Model

Berdasarkan hasil outer loading pada tabel 2.1 diketahui seluruh indikator berada di atas 0.7 sehingga dapat dikatakan indikator-indikator tersebut memenuhi kriteria convergent validity.

Tabel 2.1 Hasil Outer Loading

<u>Variabel</u>	<u>Work Life Balance</u>	<u>Motivasi Kerja</u>	<u>Stres Kerja</u>	<u>Kinerja</u>
WLB 1	0.822			
WLB 2	0.781			
WLB 3	0.753			
MK 1		0.785		
MK 2		0.797		
MK 3		0.819		
SK 1			0.890	
SK 2			0.886	
SK 3			0.743	
K 1				0.779
K 2				0.821
K 3				0.807
K 4				0.847

Sumber : Output SmartPLS 4.0, 2024

Analisis Outer Model

Pada tabel 2.2 terlihat hasil dari AVE seluruh variable berada diatas 0.5 sehingga dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 2.2 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
<u>Variabel</u>	AVE
<i>Work Life Balance</i>	0.617
<u>Motivasi Kerja</u>	0.641
<u>Stres Kerja</u>	0.710
Kinerja	0.663

Sumber : Output SmartPLS 4.0, 2024

Pada tabel 2.3 menunjukkan nilai korelasi antar konstruk berada di bawah ambang batas 0.90 yang berarti validitas diskriminan memadai, sehingga bisa dikatakan setiap kosntruk memiliki perbedaan yang valid.

Tabel 2.3 <i>Discriminant Validity</i>				
<u>Variabel</u>	<i>Work Life Balance</i>	<u>Stres Kerja</u>	<u>Motivasi Kerja</u>	Kinerja
<i>Work Life Balance</i>		0.337	0.768	0.819
<u>Stres Kerja</u>			0.225	0.091
<u>Motivasi Kerja</u>				0.439
Kinerja				

Sumber : Output SmartPLS 4.0, 2024

Analisis Outer Model

Tabel 3.1 Composite Reability

<u>Variabel</u>	Composite Reliability
Work Life Balance	0.829
<u>Motivasi Kerja</u>	0.842
<u>Stres Kerja</u>	0.879
Kinerja	0.887

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024

Dilihat pada tabel 3.1 nilai reliabilitas dari semua variable berada diatas 0.7 sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat composite reability.

Analisis Inner Model

Setelah penilaian outer model berhasil, selanjutnya dilakukan analisis inner model untuk menjelaskan hubungan antar konstruk, yang mana hubungan tersebut berdasar teori dan pengalaman empiris yang telah ada. Untuk melakukan hal tersebut, diperlukan penilaian terhadap koefisien determinasi (R^2) dari dua variabel laten endogen yaitu stres kerja dan kinerja. Selain itu, mengingat konseptualisasi model, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis karena terdapat lebih dari satu variabel bebas yang dapat menjelaskan varians pada variabel terikat. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan antar variabel laten atau konstruk.

Analisis Inner Model

Nilai r-square adalah suatu nilai yang menunjukkan seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan varian lain dari variabel bebas. Terdapat tiga kategori pengelompokan pada nilai R square yaitu kategori kuat sebesar 0,75, kategori moderat sebesar 0,50, dan kategori lemah sebesar 0,25.

Tabel 4.1 Path Determination (R^2)

<u>Variabel</u>	R Square
<u>Stres Kerja</u>	0.071
Kinerja	0.397

Sumber : Output SmartPLS 4.0, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan nilai r-square stres kerja adalah 0.071 yang masuk kategori lemah, mengindikasikan bahwa variabel-variabel bebas hanya mampu menjelaskan sekitar 7.1% variabel stres kerja. Nilai r-square Kinerja adalah sebesar 0.397 atau kategori moderat yang menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sekitar 39,7% dari variabel kinerja.

Analisis Inner Model

Hasil pengujian hipotesis dievaluasi dengan melihat apakah path coefficient dengan T-statistic > 1.972 dan P-value < 0.05 . Jika hasilnya positif, maka hipotesis dianggap valid. Ini berdampak positif dan signifikan pada variabel endogen dan eksogen.

Tabel 4.2. *Bootstrapping*

<u>Variabel</u>	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Work Life Balance -> Kinerja	0.618	0.615	0.088	6.996	0.000
Work Life Balance -> <u>Stres Kerja</u>	-0.250	-0.256	0.085	2.924	0.003
<u>Motivasi Kerja</u> -> Kinerja	0.023	0.039	0.089	0.254	0.799
<u>Motivasi Kerja</u> -> <u>Stres Kerja</u>	-0.027	-0.021	0.137	0.199	0.843

Sumber : Output SmartPLS 4.0, 2024

Analisis Inner Model

1. Work Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Freelance dengan nilai koefisien (original sample) adalah 0.618 dengan T statistics = 6.996 dan nilai P value sebesar $0.000 < 0.05$.
2. Work Life Balance berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja dengan nilai koefisien (original sample) adalah -0.250 dengan T statistics = 2.924 dan nilai P value sebesar $0.0003 < 0.05$.
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai koefisien (original sample) adalah 0.023 dengan T statistics = 0.254 dan nilai P value sebesar $0.799 > 0.05$.
4. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja dengan nilai koefisien (original sample) adalah -0.027 dengan T statistics = 0.199 dan P value sebesar $0.843 > 0.05$.

Pembahasan

1. Work Life Balance Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Freelance

Work life balance dibangun oleh beberapa indikator seperti keseimbangan waktu, keseimbangan partisipasi, dan keseimbangan kepuasan. Dari beberapa indikator tersebut, keseimbangan partisipasi merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap work life balance. Keseimbangan partisipasi ditunjukkan dengan tingkat komitmen dan partisipasi peran yang ditunjukkan freelance pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Mayoritas responden menyatakan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan serta dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika dihubungkan dengan indikator stres kerja, gejala perilaku adalah faktor paling besar yang berpengaruh. Gejala perilaku merupakan gejala jiwa yang tampak maupun tidak pada diri freelance dengan ditandai dari aktivitas pekerjaan sehari-hari. Pada bagian ini menunjukkan, mayoritas responden merasa gelisah jika tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Bila dibiarkan, akibatnya dapat meningkatkan tekanan stres yang berakibat menurunkan stamina dan kinerja freelance. Melihat kenyataan di lapangan, peneliti menyimpulkan bahwa freelance yang menerapkan work life balance dengan baik dapat meningkatkan komitmen partisipasi pada pekerjaan maupun pada kehidupan pribadi dikarenakan freelance dapat secara efektif mengatur waktu dan peran antara keduanya. Sehingga dapat membantu mengurangi kegelisahan akibat stres kerja agar dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

Pembahasan

2. Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Stres Kerja *Freelance*

Motivasi kerja dibangun oleh beberapa indikator yaitu achievement, deference, dan affiliator. Dari beberapa indikator tersebut, achievement merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju. Motivasi Kerja akan terbangun ketika responden memiliki kinerja yang baik dan merasa puas setelah mengerjakan tugas yang sulit. Hal tersebut menunjukkan, munculnya motivasi disebabkan juga karena freelance telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan pelanggan. Bila dikaitkan dengan stres kerja, faktor paling besar yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah gejala perilaku. Pada bagian ini menunjukkan, mayoritas responden merasa gelisah apabila tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Peneliti menyimpulkan, meskipun memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini tidak memengaruhi turunnya tingkat stres kerja pada freelance. Hal tersebut dikarenakan orientasi freelance adalah untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal, tentu secara bersamaan terdapat potensi munculnya stres kerja akibat kelelahan. Maka penyelesaian tugas dapat disegerakan agar tidak memunculkan stres kerja berkepanjangan.

Pembahasan

3. Work Life Balance Berpengaruh Terhadap Kinerja *Freelance*

Work life balance dibangun oleh beberapa indikator yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan partisipasi, keseimbangan kepuasan. Dari beberapa indikator tersebut, keseimbangan waktu merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja freelance. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju. Selain itu, indikator keseimbangan partisipasi mendapatkan hasil validitas tertinggi daripada indikator work life balance lainnya. Indikator keseimbangan partisipasi ditunjukkan pada tingkat komitmen dan partisipasi psikologis dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dimana responden dapat membagi antara waktu bekerja dengan kehidupan pribadi. Dikaitkan dengan kinerja, maka indikator yang paling berpengaruh yaitu keandalan kerja. Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan memuaskan dengan hasil yang akurat dan optimal sesuai standar yang ditetapkan. Peneliti melihat bahwa, work life balance membantu meningkatkan kinerja freelance, hal tersebut karena mereka mampu mengoptimalkan peran pada pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa harus mengorbankan salah satunya. Disatu sisi mereka bertanggung jawab pada pekerjaannya, disisi lain mereka juga tidak mengabaikan waktu untuk pribadi mereka. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa work life balance sudah cukup baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

4. Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja *Freelance*

Motivasi kerja dibangun oleh beberapa indikator yaitu achievement, defference, dan affiliator. Dari beberapa indikator tersebut, achivement merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju. Studi menunjukkan bahwa motivasi kerja akan terbangun ketika responden memiliki dorongan atau keinginan yang kuat dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan pelanggan. Freelance akan merasa puas setelah mengerjakan tugas yang sulit, sehingga terdorong untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian bila dikaitkan dengan kinerja, indikator yang paling berpengaruh yaitu keandalan kerja. Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan memuaskan. Dari sini dapat dijelaskan bahwa motivasi muncul setelah freelance menyelesaikan pekerjaan mereka, bukan sebelum melakukan pekerjaan. Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi memang membantu freelance dalam memunculkan sikap percaya diri pada kemampuannya. Namun hal tersebut tidak cukup mendorong freelance dalam mengoptimalkan kinerjanya. Perlu adanya faktor pendorong lain seperti lingkungan kerja, upah yang baik, tugas yang jelas untuk meningkatkan kinerja agar sesuai dengan standar yang ditetapkan pelanggan. Maka baik freelance maupun pelanggan dapat memperjelas kesepakatan kerja antar keduanya diawal untuk menjaga komitmennya agar dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang diharapkan.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu work life balance berpengaruh dalam menekan tingkat stres kerja freelance, sebaliknya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada freelance. Penerapan work life balance yang baik dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja freelance. Namun motivasi kerja tidak cukup berpengaruh dalam meningkatkan kinerja freelance.

Berdasarkan temuan ini, peneliti menyarankan kepada event organizer dan instansi yang memperkerjakan freelance agar memberikan tugas dan upah yang jelas kepada freelance supaya dapat memaksimalkan kinerja mereka. Begitu pula dengan para freelance agar menerapkan work life balance dalam kehidupan sehari-hari supaya dapat menjaga kualitas hidup serta mempertahankan kondisi prima dalam bekerja. Saran untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti manajemen waktu, disiplin kerja, dan lain-lain agar dapat menemukan sudut pandang baru. Peneliti selanjutnya dapat merambah kota-kota besar untuk bisa merambah event organizer dan freelance dalam jumlah lebih banyak. Peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan metode baru atau mengkombinasikan beberapa metode agar memperoleh hasil yang lebih akurat.

