



Hubungan Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Work Life Balance* Pada Petugas Rehabilitasi Di BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025

The Relationship Between Work Stress And Work Environment On Work Life Balance Among Rehabilitation Officers At The National Narcotics Agency (BNN) Of Bengkulu Province In 2025

Tamara Anelva ¹⁾, Sasteri Yuliani ²⁾, Tita Septi Handayani ³⁾
^{1,2,3} Universitas Dehasen Bengkulu

Corresponding Author:

tamaraanelva@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 September 2025]

Revised [10 Januari 2026]

Accepted [14 Januari 2026]

Kata Kunci :

Work Life Balance, Stres Kerja, Lingkungan Kerja.

Keywords :

Work Life Balance, Work Stress, Work Environment.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Work life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Indonesia memiliki indeks work life balance yang rendah, sementara stres kerja dan lingkungan kerja diduga menjadi faktor yang mempengaruhi keseimbangan tersebut pada petugas rehabilitasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap work life balance pada petugas rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan tehnik total sampling dengan jumlah sampel dalam penelitian ini 60 orang petugas rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu. Hasil analisis uji univariat bahwa hampir seluruh responden (83,3%) dengan tingkat stres kerja ringan, sebagian besar responden (73,3%) menilai kualitas lingkungan kerja baik dan hampir sebagian dari responden (45,0%) memiliki work life balance sedang. Hasil analisis bivariat ada hubungan antara stres kerja dengan work life balance dimana nilai ($p=0,000$) dan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan work life balance dimana nilai ($p=0,002$) terhadap petugas rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025. Peneliti menyarankan kepada bagian manajemen BNN Provinsi Bengkulu perlu memperhatikan pengelolaan stres kerja dan peningkatan kualitas lingkungan kerja untuk mendukung work life balance para petugas, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan rehabilitasi narkoba.

ABSTRACT

Work-life balance is an individual's ability to balance work responsibilities with personal life. Indonesia has a low work-life balance index, while job stress and the work environment are suspected to be factors influencing this balance among rehabilitation officers. The purpose of this study was to determine the relationship between job stress and the work environment and work-life balance among rehabilitation officers at the Bengkulu Province National Narcotics Agency (BNN) in 2025. The research method used was quantitative with a cross-sectional approach. The sampling technique used was total sampling, with a sample size of 60 rehabilitation officers at the Bengkulu Province BNN. Univariate analysis revealed that almost all respondents (83.3%) had mild levels of work stress, the majority (73.3%) rated the work environment as good, and almost half (45.0%) had moderate levels of work-life balance. Bivariate analysis results showed a relationship between job stress and work-life balance ($p=0.000$), and a relationship between the work environment and work-life balance ($p=0.002$) for rehabilitation officers at the Bengkulu Province National Narcotics Agency (BNN) in 2025. The researcher recommends that the management of the Bengkulu Province BNN pay attention to managing work stress and improving the quality of the work environment to support the work-life balance of officers, thereby improving the quality of drug rehabilitation services.

PENDAHULUAN

Di era Globalisasi ini bekerja merupakan suatu bentuk pemenuhan kebutuhan seseorang untuk membawa individu berada pada kehidupan yang lebih memuaskan dari kehidupan sebelumnya. Setiap pegawai membutuhkan keseimbangan antara kehidupan pribadi mereka dengan kehidupan kerja atau yang biasa disebut work life balance (Lumunon et al., 2019). Work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya

sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktifitas dan loyalitas terhadap pekerjaan. Work life balance dianggap sangat penting agar kehidupan dan pekerjaan menjadi seimbang dan berkualitas agar setiap orang dapat bertanggung jawab atas kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kehidupan dan pekerjaan yang seimbang akan memberikan semangat dalam mengerjakan pekerjaan baik di rumah maupun di kantor. Hal ini akan membuat setiap orang selalu siap dalam segala tuntutan pekerjaan yang diberikan dan bekerja secara maksimal (Nurhabiba, 2020). Berdasarkan data dari GoodStats, Selandia Baru masih mempertahankan posisinya sebagai Negara dengan indeks work life balance terbaik sebesar 80,76%. Berikutnya adalah Irlandia dengan indeks 77,89%, Denmark dengan indeks 73,45%, Kanada dengan indeks 72,75%, Jerman dengan indeks 71,84%, Australia dengan indeks 71,35%, dan Spanyol dengan indeks 70,6%. Sementara itu, Indonesia memiliki indeks work life balance sebesar 39,36%, menunjukkan bahwa masih banyak yang perlu dilakukan untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (GoodStats, 2024). Poulouse & Sudarsan, (2020) mengelompokkan tiga faktor yang dapat mempengaruhi work life balance yakni pertama terdapat faktor individu berupa (kepribadian psychological well-being dan kecerdasan emosi), faktor organisasi berupa (pengaturan kerja, dukungan sesama anggota instansi, stres kerja, teknologi, dan peran), dan faktor lingkungan kerja. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi work life balance terdapat salah satu indikator mengenai stres kerja terdapat di faktor organisasi. Menurut Hasibuan (Hermawati & Syofian, 2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis seseorang yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Gejala stres biasanya berupa suasana hati yang tidak menentu, kecemasan, kegelisahan, tekanan darah tinggi, kesulitan tidur, dan preferensi untuk menyendiri (Sutedjo & Mangkunegaran, 2019). Ketidakmampuan pegawai untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menimbulkan masalah dan tekanan, yang seringkali berujung pada stres. Tekanan pekerjaan yang dirasakan sebagai pemicu stres (misalnya, tenggat waktu yang mendesak dan berada dibawah tekanan untuk menyelesaikan tugas) mengakibatkan pegawai membereskan tugas yang belum terselesaikan ke rumah. Dalam jangka pendek, hal ini dapat menyebabkan konflik dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan memiliki waktu lebih sedikit untuk mengimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan (Anugrah & Priyambodo, 2021). Stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan pegawai, permasalahan dalam keluarga, dan work life balance. Pegawai yang mengalami stres karena pekerjaan yang dijalani akan membuat sulit untuk mempertimbangkan aspek kehidupan lainnya atau mereka akan sulit memperoleh work life balance. Sebaliknya, petugas yang mampu menyeimbangkan kehidupan akan merasa bahagia dengan pekerjaan dan tidak merasa stres (Bell et al., 2022).

Penelitian Work Life Balance sudah banyak dilakukan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Pratiwi (2023) pada petugas konselor rehabilitasi narkoba di Balai Rehabilitasi BNN Lido yang menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara stres kerja dan work life balance dengan koefisien korelasi $r = -0.742$ ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan work life balance memiliki hubungan yang erat. Semakin tinggi stres kerja, semakin rendah work life balance. Hal ini terutama terjadi pada petugas yang menangani klien dengan gangguan penggunaan narkoba, yang dapat mempengaruhi kehidupan pribadi mereka. Penelitian lain juga dilakukan oleh Wijayanti dan Nugroho (2022) pada petugas rehabilitasi di BNN Provinsi Jawa Tengah juga menunjukkan hasil serupa, dimana stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work life balance ($\beta = -0.684$, $p < 0.001$). Artinya petugas rehabilitasi BNN Provinsi Jawa Tengah menghadapi tekanan akibat trauma klien, risiko kekerasan, dan beban emosional menangani kasus kekambuhan yang berdampak pada work life balance. Selain stres kerja, salah satu indikator yang mempengaruhi work life balance yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua faktor internal dan eksternal yang berinteraksi dan mempengaruhi individu dalam menjalankan tugasnya (Hustia, 2020). Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menentukan work life balance seorang pegawai. Lingkungan kerja yang positif dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana atasan dan rekan kerja mendukungnya, memiliki fasilitas kerja yang memadai, dan tidak merasa terbebani dengan beban kerja yang terlalu berat, cenderung lebih mudah menjaga work life balance. Mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan tanpa merasa harus selalu bekerja di luar jam kerja dan memiliki waktu yang cukup untuk kegiatan pribadi. Sebaliknya, jika seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang negatif, di mana atasan tidak suportif, rekan kerja tidak saling membantu, fasilitas kerja kurang memadai, dan beban kerja terlalu berat, cenderung kesulitan untuk menjaga work life balance (Sedarmayanti, 2022). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusuma et al (2023) pada Balai Rehabilitasi BNN Baddoka Makassar menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap work life balance



petugas rehabilitasi dengan nilai t hitung $5.892 > t$ tabel 2.048 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan work life balance petugas. Faktor-faktor seperti keamanan lingkungan kerja, dukungan rekan kerja, dan fasilitas yang memadai menjadi penentu utama keseimbangan tersebut. Penelitian serupa dilakukan oleh Andriani dan Wijaya (2022) di BNN Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa petugas yang bekerja di lingkungan yang sangat baik memiliki work life balance yang lebih tinggi. Faktor yang paling penting adalah dukungan emosional dari rekan kerja dan keamanan di tempat kerja. Penelitian juga dilakukan oleh Maharani et al. (2025) pada petugas BNN Provinsi Kalimantan Timur mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang supportive, terutama dalam hal psychological safety dan team cohesion, berkorelasi positif kuat dengan work life balance ($r = 0.834$, $p < 0.001$). Artinya bahwa lingkungan kerja yang mendukung, terutama dalam hal keamanan psikologis dan kerja sama tim, dapat meningkatkan work life balance.

Petugas yang merasa aman secara psikologis di tempat kerja dapat lebih baik dalam mengatur batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa BNN Provinsi Bengkulu merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab besar dalam menangani permasalahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika di Indonesia khususnya di Provinsi Bengkulu. Pegawai BNN Provinsi Bengkulu seperti pekerja sosial, konselor adiksi, petugas komponen masyarakat, petugas intervensi berbasis masyarakat, petugas pascarehabilitasi dan tenaga kesehatan di lingkungan yang penuh tantangan serta tuntutan untuk selalu siaga dalam menghadapi ancaman dari jaringan peredaran narkoba. Permasalahan work life balance memang dialami oleh berbagai instansi salah satunya di BNN Provinsi Bengkulu. Hal tersebut dapat dilihat dari wawancara terhadap petugas rehabilitasi yang bernama dr. Sri Astuti berusia 41 tahun mengungkapkan bahwa: "Saya merasa tidak seimbang, jadi ketidakseimbangan yang terjadi dipekerjaan saya, saya sebagai dokter dan mencakup juga sebagai Konselor Adiksi Ahli Muda di Klinik Pratama BNN Provinsi Bengkulu sering kali pulang tidak tepat waktu jadi saya seringkali pulang lebih dari jam kerja bisa 1 sampai 3 jam lebih lama dari yang seharusnya karena memang pada saat itu ada beberapa pekerjaan yang seringkali harus dikerjakan pada waktu itu juga dan harus menangani beberapa pekerjaan yang urgent seperti ketika ada klien yang baru di tangkap atau klien yang datang secara voluntary yang saat itu juga harus di assesmen. Hal-hal seperti itulah yang menyebabkan saya mudah lelah, dan stres memang tidak semua dan tidak selalu stres tapi pekerjaannya itu memiliki resiko untuk stres karena setiap harinya menghadapi klien penyalahguna dan pecandu narkoba yang seringkali kasusnya cukup berat dan emosional dan keluarga yang karakternya beragam, dituntut untuk profesional, belum lagi hasil assesmen ke-1, ke-2 dan ke-3 yang berbeda dan harus disinkronkan dengan keadaan klien yang sekarang, dan juga klien penyalahguna narkoba seringkali memiliki ketergantungan yang kuat terhadap narkoba sehingga sulit untuk meninggalkan kebiasaan buruk mereka, mereka juga memiliki perilaku negative seperti penolakan, agresif, atau manipulatif, yang dapat membuat proses rehabilitasi menjadi sulit dan juga terdapat ketimpangan antara kesadaran klien untuk menjalani rehabilitasi dan dukungan keluarga." Wawancara juga peneliti lakukan pada petugas rehabilitasi yang bernama Lili Saputri berusia 32 tahun juga mengungkapkan hal yang serupa menyatakan: "Menurut saya nggak seimbang ya, karena kita lebih banyak beraktivitas di jam-jam efektif itu waktu kita kerja sedangkan waktu dirumah itu cuman sisa waktu berapa jam yang mungkin bisalah kita ngobrol – ngobrol sebentar sama keluarga habis itu kita juga butuh istirahat setelah pulang kerja. Mungkin karena ada hari-hari yang benar-benar padat jadi pengaruhnya lebih ke komunikasi kalau dirumah pasti lebih butuh untuk menyendiri, istirahat, dan melakukan apa yang kita senag begitu sih intinya."

LANDASAN TEORI

Definisi *Work Life Balance*

Menurut M Iqbal Sabarin Sukur & Ade Irma Susanty (2022) *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dan menurut Lukmiati dkk (2020) *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, disimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu keadaan individu mampu menjaga keseimbangan antara dua tuntutan yaitu kewajiban pekerjaan dan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan tanpa menimbulkan konflik diantara keduanya.

Definisi Stres Kerja

Menurut Reger *et al.*, (2019) stres kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tekanan atau tuntutan yang dialami seseorang. Oleh karena itu, stres yang berlebihan dapat membahayakan kapasitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga mengganggu pekerjaan. Istilah stres kerja mengacu pada kegelisahan yang dialami oleh seseorang yang sumber dayanya tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan, kejadian, dan keadaan ditempat kerja (Safitri, 2020). Menurut Asih *et al.*, (2018) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan serta tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena banyaknya beban tugas, hal ini dapat menimbulkan ketidak seimbangan fisik dan psikis yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pekerja. Tuntutan yang terlalu besar sehingga menimbulkan stres yang dapat mengancam kemampuan individu menjalankan tugasnya.

Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah semua faktor internal dan eksternal yang berinteraksi dan mempengaruhi individu dalam menjalankan tugasnya (Hustia, 2020). Menurut Isyandi dalam (Erisna, 2018) lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada pada sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya seperti kelembapan udara, suhu, penerangan dan juga sirkulasi udara. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Mangkunegara, 2005). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengertian diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal baik yang terlihat maupun tidak terlihat yang berada di sekitar tempat kerja yang berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja petugas. Adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menyebabkan rasa nyaman dan meningkatkan semangat kerja sehingga kinerja akan meningkat.

Hubungan Stres Kerja terhadap *Work Life Balance*

Ramadhani, (2022) menjelaskan *Work Life Balance* merupakan keadaan individu yang sanggup memberi porsi seimbang terhadap kebutuhan kerja, pribadi, dan keluarga. Kondisi menyeimbangkan kebutuhan keluarga membutuhkan proses, tidak semua individu bisa menyeimbangkan kehidupan pribadinya banyak yang mengalami tekanan saat bekerja ketidakmampuan individu ketika menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan tentu menimbulkan permasalahan yang berdampak kepada tekanan sehingga tidak jarang berujung stres.

Poulose & Sudarsan, (2020) mengelompokkan faktor *Work Life Balance* menjadi tiga bagian, salah satu dari tiga faktor tersebut dikategorikan mempengaruhi stres kerja. Sejalan dengan Risky dan Affrianti (2019) mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* salah satu hal yang dapat membantu seseorang dalam mengelola dan mengatasi stres. Memahami tingkat stres seseorang sangat penting hal ini untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan memungkinkan setiap individu mengambil tindakan yang diperlukan. Adanya *Work Life Balance* mampu meminimalisir terjadinya stres karena tuntutan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan (Almaida & Purnomo, 2021).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Pratiwi (2023) pada petugas konselor rehabilitasi narkoba di Balai Rehabilitasi BNN Lido yang menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara stres kerja dan *work life balance* dengan koefisien korelasi $r = -0.742$ ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan *work life balance* memiliki hubungan yang erat. Semakin tinggi stres kerja, semakin rendah *work life balance*. Hal ini terutama terjadi pada petugas yang menangani klien dengan gangguan penggunaan narkoba, yang dapat mempengaruhi kehidupan pribadi mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Nugroho (2022) pada petugas rehabilitasi di BNN Provinsi Jawa Tengah juga menunjukkan hasil serupa, dimana stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance* ($\beta = -0.684$, $p < 0.001$). Artinya petugas rehabilitasi BNN Provinsi Jawa Tengah menghadapi tekanan akibat trauma klien, risiko kekerasan, dan beban emosional menangani kasus kekambuhan yang berdampak pada *work life balance*.

Didukung juga oleh penelitian Rahman *et al* (2024) juga menunjukkan bahwa petugas rehabilitasi BNN memiliki tingkat stres kerja yang tinggi, yaitu 2,8 kali lebih tinggi daripada petugas



layanan sosial biasa. Bahkan, 67,3% dari mereka mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, penelitian ini menemukan bahwa dukungan dari rekan kerja dan program bantuan karyawan dapat membantu mengurangi dampak stres tersebut.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap *Work Life Balance*

Poulose & Sudarsan, (2020) juga mengelompokkan faktor *Work Life Balance* menjadi tiga bagian, salah satu dari tiga faktor tersebut dikategorikan mempengaruhi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu hal yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai akan membuat individu betah bekerja, sehingga akan timbul semangat dan kepuasan kerja akan meningkat. Menurut (Afandi, 2021) lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang terjadi di sekitar yang dapat mempengaruhi bagaimana individu melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusuma *et al* (2023) pada Balai Rehabilitasi BNN Baddoka Makassar menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* petugas rehabilitasi dengan nilai t hitung $5.892 > t$ tabel 2.048 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan *work life balance* petugas. Faktor-faktor seperti keamanan lingkungan kerja, dukungan rekan kerja, dan fasilitas yang memadai menjadi penentu utama keseimbangan tersebut.

Penelitian serupa dilakukan oleh Andriani dan Wijaya (2022 di BNN Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa petugas yang bekerja di lingkungan yang sangat baik memiliki *work life balance* yang lebih tinggi. Faktor yang paling penting adalah dukungan emosional dari rekan kerja dan keamanan di tempat kerja.

Penelitian juga dilakukan oleh Maharani *et al* (2025) pada petugas BNN Provinsi Kalimantan Timur mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang supportive, terutama dalam hal psychological safety dan team cohesion, berkorelasi positif kuat dengan *work life balance* ($r = 0.834$, $p < 0.001$). Artinya bahwa lingkungan kerja yang mendukung, terutama dalam hal keamanan psikologis dan kerja sama tim, dapat meningkatkan *work life balance*. Petugas yang merasa aman secara psikologis di tempat kerja dapat lebih baik dalam mengatur batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

METODE PENELITIAN

Analisis Univariat

Analisis univariat adalah analisis yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian. Pada umumnya dalam analisa hanya menghasilkan distribusi frekuensi dari tiap variabel dependen. Pada penelitian ini, analisis univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi hubungan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *work life balance* pada petugas rehabilitasi BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Proporsi

F = Frekuensi

N = Jumlah seluruh sampel

Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independen. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan tabel silang (*cross tabulation*). Penelitian ini menggunakan uji *Fisher's Exact Test*. Pemilihan uji ini karena data penelitian tidak memenuhi syarat asumsi uji *Chi-Square*, di mana lebih dari 20% sel dalam tabel memiliki nilai harapan (*expected count*) kurang dari 5. Kondisi ini membuat hasil uji *Chi-Square* menjadi tidak valid.

Pengambilan keputusan didasarkan pada derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji dinyatakan signifikan secara statistik jika nilai p-value (Sig.) dari *Fisher's Exact Test* $< 0,05$, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen (stres kerja dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (*work life balance*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Univariat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Stres Kerja Pada Petugas Rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025

Stres	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Berat	5	8,3%
Sedang	5	8,3%
Ringan	50	83,3%
Total	60	100%

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 60 responden hampir seluruh responden (83,3%) mengalami stres kerja ringan.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Pada Petugas Rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025

Lingkungan Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Cukup	10	16,7%
Baik	44	73,3%
Sangat Baik	6	10,0%
Total	60	100%

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 60 responden sebagian besar dari responden (73,3%) menilai kualitas lingkungan kerja dalam kategori baik.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi *Work Life Balance* Pada Petugas Rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025

Work life Balance	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	6	10,0%
Sedang	27	45,0%
Tinggi	24	40,0%
Sangat Tinggi	3	5,0%
Total	60	100%

Dari Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 60 responden hampir sebagian dari responden (45,0%), memiliki *work life balance* sedang.

Analisis Bivariat

Tabel 4 Hubungan Stres Kerja Terhadap *Work Life Balance* Pada Petugas Rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025

Variabel	Work Life Balance				Jumlah	%	P-Value
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi			
Stres Kerja							
Ringan	1	23	23	3	50	83,3%	0.000
Sedang	1	4	0	0	5	8,3%	
Berat	4	0	1	0	5	8,3%	
Total	6	27	24	3	60	100%	

Nilai-p (Fisher's Exact Test) = 0,000

Tabel 4 menunjukkan bahwa 50 responden dengan tingkat stres kerja ringan, memiliki *work life balance* dalam kategori sedang dan tinggi dengan jumlah masing-masing 23 responden, diikuti oleh kategori sangat tinggi sebanyak 3 responden dan kategori rendah sebanyak 1 responden. Responden dengan tingkat stres kerja sedang berjumlah 5 responden, dimana 4 responden memiliki *work life balance* sedang dan 1 responden memiliki *work life balance* tinggi. Sementara itu, dari 5 responden dengan tingkat stres kerja berat, 4 responden memiliki *work life balance* rendah dan 1



responden memiliki *work life balance* tinggi. Untuk mengetahui hubungan stres kerja dan *work life balance* pada petugas rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025 digunakan uji *Fisher's Exact Test*. Karena persyaratan uji *Chi-Square* tidak terpenuhi, yaitu terdapat 9 sel (75%) yang memiliki *expected count* (nilai harapan) kurang dari 5, dengan nilai harapan terkecil adalah 0,25. Hasil uji *Fisher's Exact Test* menunjukkan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya terdapat hubungan stres kerja dan *work life balance* pada petugas rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025.

Tabel 5 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap *Work Life Balance* Pada Petugas Rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025

Variabel	Work Life Balance				Jumlah	%	P-Value
	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi			
Lingkungan Kerja							
Cukup	4	5	1	0	10	83,3%	0.002
Baik	2	22	18	2	44	8,3%	
Sangat Baik	0	0	5	1	6	8,3	
Total	6	27	24	3	60	100%	
Nilai-p (Fisher's Exact Test) = 0,002							

Tabel 5 menunjukkan bahwa 44 responden yang menilai lingkungan kerja baik, memiliki *work life balance* dalam kategori sedang sebanyak 22 responden, diikuti oleh kategori tinggi sebanyak 18 responden, kategori sangat tinggi sebanyak 2 responden, dan kategori rendah sebanyak 2 responden. Dari 10 responden yang menilai lingkungan kerja cukup, 5 responden memiliki *work life balance* sedang, 4 responden kategori rendah, dan 1 responden kategori tinggi. Sedangkan dari 6 responden yang menilai lingkungan kerja sangat baik, 5 responden memiliki *work life balance* tinggi dan 1 responden kategori sangat tinggi. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan *work life balance* pada petugas rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025 juga digunakan uji *Fisher's Exact Test*. Karena persyaratan uji *Chi-Square* tidak terpenuhi, yaitu terdapat 10 sel (83,3%) yang memiliki *expected count* (nilai harapan) kurang dari 5, dengan nilai harapan terkecil adalah 0,30. Hasil uji *Fisher's Exact Test* menunjukkan nilai $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Artinya terdapat hubungan lingkungan kerja dan *work life balance* pada petugas rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025.

Pembahasan

Gambaran Stres Kerja Petugas Rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu

Penelitian ini dilakukan di BNN Provinsi Bengkulu dari 60 responden didapatkan hampir seluruh responden (83,3%) mengalami stres kerja ringan, sebagian kecil dari responden (8,3%) mengalami stres kerja sedang dan berat. Berdasarkan skor jawaban responden, poin pertanyaan dengan skor tertinggi (1.45) ditemukan pada item 8 yang berkaitan dengan 'perasaan bahagia dan sukses'. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, responden masih sering merasakan emosi positif dan pencapaian dalam pekerjaannya, yang berfungsi sebagai faktor pelindung (*protective factor*) terhadap stres. Sebaliknya, poin pertanyaan dengan skor terendah (0.85) terdapat pada item 6 yang mengukur 'perasaan tidak mampu mengatasi semua tugas yang harus diselesaikan'. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden jarang merasa kewalahan dengan beban tugasnya, yang mencerminkan manajemen beban kerja dan efikasi diri yang baik.

Tingkat stres kerja yang ringan pada hampir seluruh responden dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain adanya sistem manajemen yang baik di BNN Provinsi Bengkulu atau kemampuan adaptasi yang cukup baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan di bidang rehabilitasi narkoba, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas, lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan sosial yang memadai dari rekan kerja maupun atasan. Meskipun demikian, sebagian kecil dari responden (16,6%) mengalami stres kerja sedang hingga berat. Kondisi ini perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen untuk mencegah dampak negatif terhadap kinerja dan kesehatan responden. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, dan *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berasumsi dengan adanya manajemen organisasi yang baik dalam mengelola beban kerja, dukungan sosial dan lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi stres kerja dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan rehabilitasi.

Gambaran Lingkungan Kerja Petugas Rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu

Penelitian ini dilakukan di BNN Provinsi Bengkulu dari 60 responden sebagian besar dari responden (73,3%) menilai kualitas lingkungan kerja baik, sebagian kecil dari responden (16,7%)

menilai cukup, dan sebagian kecil dari responden (10,0%) menilai sangat baik. Penilaian yang positif terhadap kualitas lingkungan kerja ini menunjukkan bahwa manajemen telah berhasil menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan kenyamanan responden. Masih adanya sebagian kecil dari responden (16,7%) menilai lingkungan kerja cukup menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan. Aspek-aspek yang mungkin perlu ditingkatkan antara lain fasilitas kerja, sistem komunikasi, atau aspek fisik lingkungan kerja. Perbaikan ini penting untuk memastikan seluruh responden dapat bekerja dalam kondisi yang optimal (Robbins & Judge, 2019).

Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai aspek seperti kondisi fisik tempat kerja (pencahayaan, suhu, kebisingan), hubungan interpersonal yang harmonis, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kepuasan kerja (Sedarmayanti (2017).

Berdasarkan skor jawaban responden, poin pernyataan dengan skor tertinggi (4,17) ditemukan pada dua pernyataan. Pertama, pernyataan bahwa "Saya senang karena memiliki atasan yang menghargai kinerja pegawainya" yang masuk dalam sub variabel hubungan atasan dan bawahan. Kedua, pernyataan mengenai "Fasilitas kerja yang disediakan instansi dalam keadaan baik dan memenuhi standar" pada sub variabel tersedianya fasilitas kerja. Skor yang sangat tinggi dan mencapai batas maksimal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang peduli dan ketersediaan sarana prasarana yang memadai dianggap sebagai hal yang sangat positif dan aspek paling kuat dari lingkungan kerja di BNN Provinsi Bengkulu. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif secara psikologis dan teknis.

Sebaliknya, poin pernyataan dengan skor terendah (3,67) masih berada pada sub variabel yang sama, yaitu tersedianya fasilitas kerja, pada pernyataan "Tersedianya fasilitas pekerjaan sehingga membantu petugas dalam bekerja". Meskipun secara keseluruhan masih tergolong dalam kategori baik, posisinya sebagai yang terendah mengisyaratkan bahwa meskipun fasilitas dalam keadaan baik, mungkin terdapat sedikit kesenjangan antara spesifikasi fasilitas yang ada dengan tantangan atau beban kerja spesifik yang dihadapi responden dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fitriani, dkk (2020), lingkungan kerja yang positif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja petugas rehabilitasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, seperti dukungan dari atasan dan rekan kerja, fasilitas kerja yang memadai, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja petugas rehabilitasi.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berasumsi dengan adanya lingkungan kerja yang baik, dukungan dari atasan dan rekan kerja, dan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kepuasan kerja responden.

Gambaran *Work Life Balance* Petugas Rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu

Penelitian ini dilakukan di BNN Provinsi dari 60 responden hampir sebagian dari responden (45,0%) memiliki *work life balance* sedang, hampir sebagian dari responden (40,0%) memiliki *work life balance* tinggi, sebagian kecil dari responden (10,0%) memiliki *work life balance* rendah, dan sebagian kecil dari responden (5,0%) memiliki *work life balance* sangat tinggi.

Work life balance yang berada pada kategori sedang hingga tinggi (85,0%) menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola waktu dan energi antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga. Hal ini dapat disebabkan oleh jam kerja yang teratur, kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, dan dukungan keluarga yang memadai.

Meskipun demikian, masih terdapat 10,0% yang memiliki *work life balance* rendah. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, atau kurangnya dukungan dalam mengelola peran ganda. Petugas dengan *work life balance* rendah berisiko mengalami kelelahan fisik dan mental, penurunan kinerja, serta masalah dalam hubungan keluarga.

Work life balance yang baik sangat penting untuk petugas rehabilitasi narkoba, mengingat profesi ini menuntut keterlibatan emosional yang tinggi dalam proses pemulihan residen, jadwal kerja yang tidak selalu teratur, dan potensi burnout yang cukup besar akibat beban psikologis dalam menangani kasus-kasus narkoba. Kemampuan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi dapat mencegah kelelahan emosional dan meningkatkan kualitas hidup petugas, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan rehabilitasi yang diberikan.

Berdasarkan skor jawaban responden, Poin pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi (3,72) ditemukan pada pernyataan nomor 4: "Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan". Skor yang tinggi ini menunjukkan bahwa petugas rehabilitasi BNN Provinsi Bengkulu memiliki rasa tanggung jawab yang sangat kuat terhadap pekerjaan mereka. Mereka

menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Ini mencerminkan etos kerja yang positif di kalangan petugas. Sebaliknya, poin pernyataan dengan skor rata-rata terendah (2,62) terdapat pada pernyataan nomor 7: "Saya merasa senang melakukan pekerjaan yang sedang saya lakukan saat ini". Skor yang berada pada kategori sedang ini menunjukkan bahwa meskipun petugas memiliki tanggung jawab yang tinggi, tingkat kebahagiaan dan kepuasan intrinsik dalam melaksanakan pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang berat, tekanan emosional dalam menangani klien rehabilitasi, atau kurangnya recognition terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berasumsi responden dengan kategori *work life balance* cukup baik hingga tinggi, menunjukkan responden mampu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, meskipun masih perlu perhatian khusus bagi responden dengan *work life balance* rendah.

Hubungan Stres Kerja terhadap *Work Life Balance*

Penelitian ini dilakukan di BNN Provinsi Bengkulu, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan stres kerja dan *work life balance* dengan p -value 0,000 ($p < 0,05$). Responden dengan tingkat stres kerja rendah cenderung memiliki *work life balance* yang baik, dimana 46 dari 50 responden memiliki *work life balance* sedang hingga sangat tinggi. Sebaliknya, responden dengan stres kerja berat cenderung memiliki *work life balance* yang rendah (4 dari 5 responden). Hal ini menunjukkan bahwa ketika responden mengalami stres kerja yang tinggi akibat beban kerja menangani residen, mereka cenderung kesulitan dalam mengalokasikan waktu dan energi untuk kehidupan pribadi mereka.

Hubungan ini dapat dijelaskan melalui teori *spillover effect*, dimana tekanan atau beban emosional dari pekerjaan responden dapat "terbawa" ke kehidupan pribadi, sehingga mengganggu keseimbangan antara kedua domain tersebut. Dalam konteks rehabilitasi narkoba, responden sering menghadapi tantangan emosional yang berat dalam membantu pemulihan residen, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, manajemen stres yang baik dapat membantu responden mempertahankan *work life balance* yang optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Pratiwi (2023) pada petugas konselor rehabilitasi narkoba di Balai Rehabilitasi BNN Lido yang menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara stres kerja dan *work life balance* dengan koefisien korelasi $r = -0.742$ ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan *work life balance* memiliki hubungan yang erat. Semakin tinggi stres kerja, maka *work life balance* semakin rendah. Hal ini terutama terjadi pada petugas yang menangani klien dengan gangguan penggunaan narkoba, yang dapat mempengaruhi kehidupan pribadi mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Nugroho (2022) pada petugas rehabilitasi di BNN Provinsi Jawa Tengah juga menunjukkan hasil serupa, dimana stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance* ($\beta = -0.684$, $p < 0.001$). Artinya petugas rehabilitasi BNN Provinsi Jawa Tengah menghadapi tekanan akibat trauma klien, risiko kekerasan, dan beban emosional menangani kasus kekambuhan yang berdampak *work life balance*.

Didukung juga oleh penelitian Rahman *et al* (2024) juga menunjukkan bahwa petugas rehabilitasi BNN memiliki tingkat stres kerja yang tinggi, yaitu 2,8 kali lebih tinggi daripada petugas layanan sosial biasa. Bahkan, 67,3% dari mereka mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, penelitian ini menemukan bahwa dukungan dari rekan kerja dan program bantuan karyawan dapat membantu mengurangi dampak stres tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berasumsi bahwa kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi berpengaruh terhadap tingkat stres yang dialami. Ketika seseorang mampu menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka tekanan dan beban kerja dapat dikelola dengan lebih baik, sehingga tingkat stres menjadi rendah. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan konflik peran, kelelahan, dan pada akhirnya meningkatkan tingkat stres kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap *Work Life Balance*

Penelitian ini dilakukan di BNN Provinsi Bengkulu, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan lingkungan kerja dan *work life balance* menunjukkan hasil yang signifikan dengan p -value 0,002 ($p < 0,05$). Responden yang menilai lingkungan kerja sangat baik cenderung memiliki *work life balance* yang tinggi hingga sangat tinggi (6 dari 6 orang). Sementara responden yang menilai lingkungan kerja cukup memiliki *work life balance* yang lebih bervariasi, dengan sebagian memiliki *work life balance* rendah (4 dari 10 orang).

Lingkungan kerja yang berkualitas baik dapat memfasilitasi responden dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas yang memadai, hubungan interpersonal yang baik, dan budaya organisasi yang positif dapat mengurangi tekanan kerja dan memungkinkan petugas untuk mengelola waktu dan energi dengan lebih efektif. Dalam konteks rehabilitasi narkoba, lingkungan kerja yang mendukung meliputi ketersediaan fasilitas yang memadai untuk program rehabilitasi, dukungan tim kerja yang solid, sistem komunikasi yang efektif, dan budaya organisasi yang menghargai kesejahteraan petugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat meningkatkan beban psikologis dan fisik responden, yang pada akhirnya mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Hal ini mendukung teori bahwa faktor lingkungan organisasi berperan penting dalam menentukan kualitas kehidupan kerja responden, khususnya dalam bidang yang membutuhkan keterlibatan emosional tinggi seperti rehabilitasi narkoba. Manajemen yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif di BNN tidak hanya berdampak pada efektivitas program rehabilitasi, tetapi juga pada kesejahteraan dan keseimbangan hidup responden.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, kondisi fisik yang tidak nyaman, konflik interpersonal, atau kurangnya dukungan organisasi dapat menyebabkan responden harus mengeluarkan energi ekstra untuk beradaptasi, sehingga mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma *et al* (2023) pada Balai Rehabilitasi BNN Baddoka Makassar menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* petugas rehabilitasi dengan nilai t hitung $5.892 > t$ tabel 2.048 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan *work life balance* petugas. Faktor-faktor seperti keamanan lingkungan kerja, dukungan rekan kerja, dan fasilitas untuk beristirahat menjadi penentu utama keseimbangan tersebut.

Penelitian serupa dilakukan oleh Andriani dan Wijaya (2022 di BNN Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa petugas yang bekerja di lingkungan yang sangat baik memiliki *work life balance* yang lebih tinggi. Faktor yang paling penting adalah dukungan emosional dari rekan kerja dan keamanan di tempat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hampir seluruh responden (83,3%) mengalami stres kerja ringan.
2. Sebagian besar dari responden (73,3%) menilai lingkungan kerja dalam kategori baik.
3. Hampir sebagian dari responden (45,0%) memiliki *work life balance* dalam kategori sedang.
4. Ada hubungan stres kerja dengan *work life balance* pada petugas rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025 (p -value = 0,000).
5. Ada hubungan lingkungan kerja dengan *work life balance* pada petugas rehabilitasi di BNN Provinsi Bengkulu Tahun 2025 (p -value = 0,002).

Saran

1.. Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* pada petugas rehabilitasi.

2.. Praktis

- a. Bagi BNN Provinsi Bengkulu
Perlu mengembangkan program manajemen stres, melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap aspek lingkungan kerja untuk mendukung *work life balance* yang lebih baik.
- b. Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan Dehasen
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam merencanakan dan mengembangkan program intervensi manajemen kesehatan untuk mengatasi masalah yang ada berkaitan dengan hubungan stres kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* pada petugas rehabilitasi.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan bahan-bahan referensi dan masukan untuk penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian ini dengan variabel yang berbeda khususnya tentang hubungan stres kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* pada petugas rehabilitasi.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Iswandari, N. N., Murwati, M., & Handayani, T. S. (2023). Hubungan Usia Dan Tingkat Pendidikan Dengan Pengetahuan Ibu Tentang Seksualitas Dalam Kehamilan Di Wilayah Kerja Puskesmas Talang Rimbo Lama Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2023. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(4), 743-752.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19–32.
- Andriani, R., & Wijaya, D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap work life balance petugas rehabilitasi narkoba: Studi pada BNN Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 15(2), 143-158.
- AGUSTIN, S. T., ISWARI, I., & HANDAYANI, T. S. (2024). Hubungan Pendidikan Ibu Dan Dukungan Suami Dengan Tingkat Pengetahuan Ibu Hamil Tentang Tanda Bahaya Kehamilan Di Rumah Sakit Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. *Journal Of Midwifery*, 12(1), 10-17.
- Anugrah, P., & Priyambodo, A. (2021). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wfh. *Buku Abstrak Seminar Nasional*, 19(April), 340–349.
- Asih Yuli, G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja (Pertama)*. Semarang University Press Jl. Soekarno Hatta, Semarang
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2022). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1). <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>
- Cohen, dkk (1983). *Perceived Stress Scale*. Mind Garden, Inc.
- Darwin, Muhammad dkk. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. CV Media Sains Indonesia.
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Erisna, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Tri Dharma Artha Lampung Tengah. *Penelitian Mandiri Universitas Bandar Lampung*.
- Fitriani, Dewi, John E H J Foeh, and Henny A Manafe. (2022). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasa Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 3(2): 981–94
- GoodStats. (2024). *Indeks Work-Life Balance Negara-Negara di Dunia*. <https://data.goodstats.id/statistic/10-negara-dengan-work-life-balance-terbaik-di-dunia-2024-SgKIn>
- Hébert, M., Lavoie, F. and Blais, M. (2014) 'Post Traumatic Stress Disorder/PTSD in adolescent victims of sexual abuse: resilience and social support as protection factors', *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(3), pp. 685–694. <https://doi.org/10.1590/1413-81232014193.15972013>
- Hermawati, H., & Syofian, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 4(1), 77. <https://doi.org/10.32663/crmj.v4i1.1917>
- Heryana. Ade, (2020). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Pada Kesehatan Masyarakat*. Jakarta : (In Press).
- Hewitt, Paul G., et al. (2017). *Conceptual Integrated Science*. Pearson Addison Wesley.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Kusuma, I. W., Pratama, A. R., & Sari, D. P. (2023). Analisis faktor lingkungan kerja terhadap work life balance petugas Balai Rehabilitasi BNN Baddoka Makassar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(3), 201-215.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on

- Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>
- Maharani, S., Putri, A. K., & Rahman, F. (2025). Psychological safety dan team cohesion sebagai prediktor work life balance petugas BNN Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Psikologi Terapan Indonesia*, 7(1), 34-49.
- Muri, Yusuf. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2021). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Permanasari, R. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrah Raharjo Semarang*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427–437. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2015-0188>
- Pranatawijaya, Viktor., dkk. (2019). Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert dan Guttman. *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Rahmadani, E. E. (2023). “Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna ASli 1 Karanganyar”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
- Rahman, A., Sari, I. P., & Wijaya, T. (2024). Analisis longitudinal stres kerja dan work life balance pada petugas rehabilitasi BNN: Studi multi-provinsi di Indonesia. *Indonesian Journal of Psychology*, 21(3), 245-262.
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–18.
- Reger, R. W., dkk. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53.
- Ridner, S. (2014). Psychological Distress: Concept Analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 45, 536–546.
- Rizky, D., & Afrianti, T. W. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 47-53.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2022). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Salemba Empat.
- Rondonuwu, F. A. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>
- Sari, K. P., & Pratiwi, N. (2023). Hubungan antara stres kerja dan work life balance pada petugas konselor rehabilitasi narkoba di Balai Rehabilitasi BNN Lido. *Jurnal Psikologi Klinis Indonesia*, 19(4), 312-325.
- Yunanda, A. M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Universitas Brawijaya*. <http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/173>