

Pengaruh *Work Stress* terhadap *Work-Life Balance* pada Developer di Sagara Technology

Elsa Nurulita*, Suhana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*elsanurulita06@gmail.com, hansunisba@gmail.com

Abstract. Work-life balance is a topic that is currently being researched due to changes in the industry [1]. Job stress is an individual's feeling that deviates from its normal function as a result of obstacles and opportunities in the workplace [2]. This study aims to determine how much influence work stress has on the work-life balance of developers at Sagara Technology. Quantitative research method is used in this research. Research subjects are 42 developers at Sagara Technology. The measuring instruments used are the Work-Life Balance Scale developed by Fisher et al [3] and the Job Stress Scale developed by Parker & Decotiis [2]. Multiple linear regression is used as data analysis in this research. The results showed that 69.05% of developers at Sagara Technology have a low level of work stress and 73.81% of developers have a high level of work-life balance. This study also shows that simultaneously the aspects of work stress have an effect of 64% on work-life balance. Partially time stress aspect has an effect of 50.8% and the anxiety aspect has an effect of 13.2%.

Keywords: *Work Stress, Work-Life Balance, Developer.*

Abstrak. *Work-life balance* merupakan topik yang sedang marak diteliti karena perubahan-perubahan yang terjadi di industri [1]. *Work stress* merupakan perasaan individu yang menyimpang dari fungsi normalnya sebagai akibat dari hambatan dan peluang dalam pekerjaan yang dilakukan [2]. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work stress* terhadap *work-life balance* pada developer di Sagara Technology. Metode penelitian kuantitatif dipakai sebagai metode penelitian. Subjek penelitian adalah developer di Sagara Technology sebanyak 42 responden. Alat ukur yang dipakai adalah *Work-Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Fisher et al [3] dan *Job Stress Scale* yang dikembangkan oleh Parker & Decotiis [2]. *Multiple linear regression* merupakan analisis data yang dipakai dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 69.05% developer di Sagara Technology memiliki tingkat *work stress* yang rendah dan sebesar 73.81% developer di Sagara Technology memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi. Penelitian ini pun menunjukkan bahwa secara simultan, aspek dari *work stress* memberikan pengaruh sebesar 64% terhadap *work-life balance*. Secara parsial, aspek *time stress* memberikan pengaruh sebesar 50.8% dan aspek *anxiety* memberikan pengaruh sebesar 13.2%.

Kata Kunci: *Work Stress, Work-Life Balance, Developer.*

A. Pendahuluan

Work-life balance adalah topik yang sedang menjadi fokus penelitian dalam beberapa tahun terakhir [1]. Tercatat sebanyak 102 artikel telah dipublikasikan sejak tahun 2016-2019 yang membahas mengenai *work-life balance* [4]. Beberapa alasan yang menjelaskan bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi saling berhubungan dalam konteks karir adalah karena adanya perubahan dalam lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, dan keberagaman struktur keluarga seperti meningkatnya jumlah wanita yang bekerja di industri, pasangan *dual-earners*, *single parents*, dan banyaknya karyawan yang bertanggung jawab dalam merawat orang tuanya yang sudah tua, sehingga mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi [1].

Work-life balance sendiri didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mencapai tujuan dan memenuhi tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadinya [5][6]. Karyawan yang memiliki dua peran atau lebih dalam kehidupannya dapat mengalami *interferences* antar peran tersebut, tetapi usaha individu dalam mengelola perannya di kehidupan pribadi maupun pekerjaan dapat menyebabkan *enhancement* antar peran-peran tersebut yang berhubungan dengan meningkatnya kesehatan dan kesejahteraan individu [3][7].

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work stress* memiliki hubungan dengan *work-life balance* pada *manager HR*, *general management*, *finance*, *administrative*, *marketing*, *information technology*, *research and development*, *sales*, *purchasing*, dan *communication* di US, karyawan dari berbagai industri seperti badan hukum, rumah sakit, universitas, dan perhotelan [3][8][9]. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa *work stress* memiliki pengaruh sebesar 55% terhadap *work-life balance* pada 139 staf akademik di Universitas Australia [10].

Berdasarkan saran penelitian dari Bell et al [10] dan Shaleh & Nuraini [11], penelitian mengenai *work stress* dan *work-life balance* masih perlu untuk dilakukan pada konteks pekerjaan yang lain untuk mengetahui aspek dari *work stress* yang paling mempengaruhi tingkat *work-life balance* sehingga dapat dilakukan pencegahan dan penanganan yang sesuai.

Work stress sendiri didefinisikan sebagai perasaan individu yang menyimpang dari fungsi normalnya di tempat kerja sebagai hasil dari peluang, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan pekerjaan [2]. Survey yang dilakukan oleh *American Psychological Association* (APA) menunjukkan bahwa dari 1,501 karyawan di Amerika Serikat, sebanyak 79% mengalami *work stress*, nilai ini meningkat sebesar 38% sejak tahun 2019 [12].

Berbagai penelitian sudah pernah dilakukan sebelumnya mengenai *work stress* dan *work-life balance* pada pekerja di rumah sakit, universitas, hotel, dan badan hukum. Untuk menguji seberapa besar pengaruh *work stress* terhadap *work-life balance*, maka penelitian ini akan dilakukan pada developer di perusahaan IT, Sagara Technology sesuai dengan saran penelitian dari Shaleh & Nuraini [11]. Perusahaan teknologi informasi (IT) juga menjadi sasaran penelitian karena dalam 3 dekade terakhir, perusahaan IT muncul sebagai salah satu sektor industri paling penting dalam perkembangan ekonomi global [14][15]. Perkembangan industri sektor IT di Indonesia berkembang sebesar 7.8% pada kuartil I tahun 2021 dan berkembang sebesar 6.87% pada kuartil II tahun 2021 [16]. Mengingat potensi besar yang dimiliki sektor IT, maka transformasi digital didukung untuk cepat berkembang [17]. Peneliti tertarik untuk meneliti jabatan *developer* karena *software* dan *application developer* menjadi posisi yang peminatannya paling meningkat berdasarkan survey di tahun 2018 karena perkembangan revolusi industri 4.0 [18].

Pekerja IT yang pekerjaannya berhubungan dengan teknologi, perangkat lunak, perangkat keras, operasional sistem informasi, infrastruktur dan jaringan sehingga harus memperhatikan mulai dari pemeliharaan sistem, pengembangan produk hingga *troubleshooting* menyebabkan pekerja IT sibuk dan dituntut untuk selalu siaga dalam bekerja [19]. Berhubungan dengan berbagai tuntutan yang dimiliki pekerja IT, hal ini menyebabkan pekerja IT sering mengalami perpanjangan waktu kerja sehingga durasi kerja pun meningkat dan memiliki *deadlines* yang ketat tanpa *resources* yang dibutuhkan [13][20]. Karyawan yang merasa pekerjaannya memberikan tuntutan yang besar dapat menyebabkan karyawan tidak puas atas *work-life balance* yang dirasakan [21][22].

Dibanding industri lain, industri teknologi informasi memiliki tekanan yang lebih besar dalam bekerja sehingga menyebabkan lingkungan kerja yang stres [23]. *Work stress* yang

dirasakan oleh karyawan di perusahaan IT terjadi karena beberapa hal seperti perkembangan teknologi informasi yang pesat karena globalisasi dan internet menyebabkan terjadinya *information overload*, tuntutan untuk *up-to-date* terhadap perkembangan industri, meningkatnya laju kerja apabila perusahaan ingin mampu bersaing dengan kompetitor, tuntutan untuk merespon hal yang berhubungan dengan pekerjaan secara cepat [20][24][25]. Menurut penelitian, karyawan teknis di perusahaan IT memiliki tingkat *work stress* yang lebih tinggi karena mereka dituntut untuk menyesuaikan dengan tuntutan kompetensi dan perkembangan teknologi informasi apabila ingin bersaing di dunia kerja [26].

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan IT, Sagara Technology yang merupakan perusahaan perangkat lunak yang didirikan pada tahun 2014 [27]. Sagara Technology berhasil mengembangkan lebih dari 100 situs *website* dan lebih dari 20 aplikasi *mobile* [28]. Selain itu, Sagara Technology dinilai sebagai salah satu perusahaan IT terbaik dan terpercaya di Indonesia menurut Teknologi.id dan Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi [29][30]. Lalu menurut Clutch dalam Teknovidia, Sagara Technology merupakan perusahaan *software* top 5 di Indonesia [31].

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Bagaimana *work stress* pada developer di Sagara Technology? 2) Bagaimana *work-life balance* pada developer di Sagara Technology? dan 3) Seberapa besar pengaruh *work stress* terhadap *work-life balance* pada developer di Sagara Technology?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *work stress* dan *work-life balance* serta untuk menguji seberapa besar *work stress* mempengaruhi *work-life balance* pada developer di Sagara Technology.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan desain penelitian yang digunakan adalah hubungan prediktif [32]. Variabel dalam penelitian ini adalah *work stress* sebagai variabel independen dan *work-life balance* sebagai variabel dependen. *Work stress* adalah seberapa kuat perasaan tidak nyaman yang dirasakan developer karena hambatan dan peluang yang berhubungan dengan pekerjaan, sedangkan *work-life balance* adalah seberapa besar kemampuan developer dalam memenuhi tuntutan dari perannya di pekerjaan dan kehidupan pribadi yang saling mendukung dan menghambat.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Stress Scale* yang dikembangkan oleh Parker & Decotiis [2] yang sudah diadaptasi oleh Anggarini dan Indrayati [33], alat ukur ini terdiri dari 13 item yang menjelaskan aspek *work stress* yaitu *time stress* dan *anxiety*. Skala *likert* digunakan untuk skoring alat ukur yang bergerak dari skor (1) Sangat Tidak Setuju hingga (5) Sangat Setuju. Alat ukur lain yang digunakan adalah *Work-Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Fisher et al [3] dan diadaptasi serta dipublikasikan oleh Gunawan et al [34]. Alat ukur ini terdiri dari 17 item yang menjabarkan aspek *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *work enhancement of personal life* (WEPL), dan *personal life enhancement of work* (PLEW). Skala *likert* yang bergerak dari skor (1) Tidak Pernah hingga (5) Sangat Sering digunakan dalam skoring alat ukur. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh developer di Sagara Technology yang berjumlah 42 orang yang dijelaskan menggunakan analisis data *multiple linear regression*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran *Work Stress* pada Developer di Sagara Technology

Tabel 1. Gambaran Umum *Work Stress* Developer di Sagara Technology

Kategori	Frekuensi	%
<i>Work stress</i> Rendah	29	69.05
<i>Work stress</i> Tinggi	13	30.95
Total	42	100

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada developer di Sagara Technology, sebanyak 69.05% responden memiliki tingkat *work stress* yang rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa kebanyakan developer di Sagara Technology tidak merasakan perasaan yang menyimpang dari fungsi normalnya dan perasaan tidak nyaman dalam menghadapi hambatan maupun peluang yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan karakteristik responden, sebanyak 66.7% responden laki-laki dan seluruh responden perempuan memiliki tingkat *work stress* yang rendah. Hasil ini sesuai dengan riset Kirkcaldy et al [35] yang menampilkan bahwa tidak ada perbedaan mengenai tingkat *work stress* yang dialami perempuan maupun laki-laki, tetapi terdapat perbedaan dalam *coping strategies* yang dipilih dalam menghadapi situasi kerja yang menyebabkan stres. Berdasarkan karakteristik status pernikahan, 69.2% responden yang sudah menikah memiliki tingkat *work stress* rendah. Hasil ini serupa dengan penelitian Kirkcaldy et al [35] yang menampilkan bahwa individu yang sudah menikah, memiliki kontrol atas otonomi saat menjalani pekerjaan dan menghadapi situasi yang menimbulkan stres.

Selain itu, berdasarkan karakteristik usia, sebanyak 66.7% responden berusia 21-30 tahun dan seluruh responden dengan usia diatas 30 tahun memiliki tingkat *work stress* yang rendah. Hal ini dikarenakan individu yang lebih tua tidak lagi terlalu terbebani dengan permasalahan yang dihadapi sehari-hari karena sudah memiliki kemampuan dalam beradaptasi dengan pekerjaan dan sudah lebih yakin dengan *career pathways* kedepannya [35][36]. Lalu, berdasarkan karakteristik lama kerja, sebanyak 65.5% responden sudah bekerja selama 1-5 tahun dan 66,7% responden yang sudah bekerja diatas 5 tahun memiliki tingkat *work stress* rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian Chen et al [36] yang menunjukkan bahwa individu dengan pengalaman yang lebih banyak di dalam pekerjaan dan perusahaan, memiliki kemampuan yang lebih baik dalam beradaptasi dengan tuntutan dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga hal tersebut dalam meminimalisir *work stress* yang dirasakan individu.

Gambaran Work-Life Balance pada Developer di Sagara Technology

Tabel 2. Gambaran Umum *Work-Life Balance* Developer di Sagara Technology

Kategori	Frekuensi	%
<i>Work-Life Balance</i> Rendah	11	26.19
<i>Work-Life Balance</i> Tinggi	31	73.81
Total	42	100

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada developer di Sagara Technology, dapat dilihat bahwa sebanyak 73.81% responden mempunyai tingkat *work-life balance* yang tinggi. Hasil ini dapat diartikan bahwa developer di Sagara Technology kebanyakan dapat memenuhi tuntutan yang dimiliki dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaan. Tidak hanya itu, hal ini pun menunjukkan bahwa developer di Sagara Technology memiliki *resources* yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut sehingga dapat menunjang performanya di peran-peran yang dimilikinya.

Berdasarkan karakteristik responden, dapat dilihat bahwa sebanyak 71.8% responden laki-laki dan seluruh responden perempuan memiliki tingkat *work-life balance* tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Emslie et al [37] yang mengutarakan bahwa *work-life balance* tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin, tetapi bertentangan dengan riset Hill et al [38] dan Lyness & Judiesch [39]. Lalu berdasarkan status pernikahan, sebanyak 75.9% responden yang belum menikah memiliki tingkat *work-life balance* tinggi yang sesuai dengan penelitian Powell et al [40] bahwa individu yang belum menikah akan lebih mudah untuk meraih *work-life balance*. Selain itu, sebanyak 24.1% responden yang belum menikah menunjukkan tingkat *work-life balance* yang rendah, hal ini dapat disebabkan oleh persepsi bahwa individu yang belum menikah dapat diberikan beban pekerjaan yang lebih banyak [41].

Berdasarkan karakteristik usia, sebanyak 30.6% responden berusia 21-30 tahun memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah. Hal ini dijelaskan oleh Lundberg et al [42]

yang menyatakan bahwa tingkat *work-life balance* pada individu menurun ketika individu sudah mulai berkeluarga dan mengalami konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kemudian, berdasarkan karakteristik lama kerja, sebanyak 72.4% responden yang sudah bekerja 1-5 tahun dan sebanyak 66.7% responden yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Lester [43] yang menunjukkan bahwa individu yang sudah bekerja lebih lama di perusahaan merasa sudah memiliki pilihan dan kemampuan untuk mengatur jadwal kerja sehingga dapat lebih *engage* dengan kehidupan diluar pekerjaan.

Pengaruh *Work Stress* terhadap *Work-Life Balance* pada Developer di Sagara Technology

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah *work stress* berpengaruh secara negatif terhadap *work-life balance* pada developer di Sagara Technology sebesar 64% dan sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* tinggi yang dimiliki oleh kebanyakan developer merupakan hasil dari penghayatan atas tingkat *work stress* rendah yang dimiliki.

Tabel 3. Pengaruh *Work Stress* terhadap *Work-Life Balance* secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.621	6.18983

Menurut Beutell & Wittig-Berman [44], *work stress* merupakan salah satu bentuk dari *demand* yang bisa menguras *resources* developer ketika terjadi terus-menerus. Berdasarkan teori *conservation of resources*, *demand* di satu peran dapat menyebabkan kurangnya *resources* untuk memenuhi tuntutan peran yang lain sehingga dapat menyebabkan *work/nonwork interference* dan menyebabkan individu memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah [3][25][45]. Tingkat *work stress* pada kebanyakan developer yang rendah menyebabkan developer tidak memerlukan banyak *resources* atau tidak menguras *resources* secara berlebihan untuk memenuhi tuntutan di tempat kerja sehingga *work-life balance*-nya tinggi [46].

Tabel 4. Pengaruh *Work Stress* terhadap *Work-Life Balance* Secara Parsial

Work Stress	Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh (%)
	B	Zero-order	
<i>Anxiety</i>	-.191	-.690	13.2%
<i>Time Stress</i>	-.642	-.791	50.8%

Hasil lain yang didapatkan dari penelitian ini menampilkan bahwa terdapat pengaruh parsial dari aspek *work stress* yaitu *time stress* terhadap *work-life balance* pada developer di Sagara Technology sebesar 50.8%. Hal ini menunjukkan bahwa ketika developer merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan karena *deadlines* dan target hingga harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, maka hal ini dapat menyebabkan tingkat *work-life balance* developer rendah [10]. Sedangkan, aspek *work stress* lainnya yaitu *anxiety* tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap *work stress* yaitu sebesar 13.2%. Hasil ini menunjukkan bahwa rasa cemas, gelisah, gugup, takut yang dirasakan developer saat bekerja yang berhubungan dengan tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat *work-life balance* developer.

Maka dari itu, hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa *work stress* berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap tingkat *work-life balance* yang dirasakan developer. Sedangkan aspek *work stress* yaitu *time stress* memberikan pengaruh secara parsial

yang signifikan yaitu sebesar 50.8% dan aspek lainnya yaitu *anxiety* tidak memberikan pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 13.2%.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Sebesar 69.05% developer di Sagara Technology memiliki tingkat *work stress* rendah.
2. Sebesar 73.81% developer di Sagara Technology memiliki tingkat *work-life balance* tinggi.
3. Terdapat pengaruh *work stress* terhadap *work-life balance* pada developer di Sagara Technology sebesar 64%.
4. Terdapat pengaruh aspek *time stress* terhadap *work-life balance* pada developer di Sagara Technology sebesar 50.8%.
5. Terdapat pengaruh aspek *anxiety* terhadap *work-life balance* pada developer di Sagara Technology sebesar 13.2%.

Acknowledge

Terima kasih kepada pihak perusahaan dan seluruh developer di Sagara Technology yang sudah bersedia untuk membantu dan meluangkan waktunya untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E., "The contemporary career: A work-home perspective", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 361–388, 2014, doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324.
- [2] Parker, D. E., & Decotiis, T. A., "Organizational Determinants of Job Stress", In *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN PERFORMANCE*, vol. 32, 1983.
- [3] Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S., "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement", *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456, 2009, doi: 10.1037/a0016737.
- [4] S, T., & S.N, G., "A morphological analysis of the literature on employee work-life balance", *Current Psychology*, 2020, doi: 10.1007/s12144-020-00968-x.
- [5] Fisher, G. G., "Work/personal life balance: A construct development study". Dissertation, Ohio: Bowling Green State University, 2001.
- [6] Bulger, C.A. & Fisher, G.G., "Ethical imperatives of work/life balance", *Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organizations*, pp. 181-201), New York: Springer, 2012, doi: 10.1007/978-94-007-4059-4_10.
- [7] Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L., "Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover", *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249–265, 2006, doi: 10.1037/1076-8998.11.3.249.
- [8] Aziz, S., Wuensch, K. L., & Brandon, H. R., "A Comparison Among Worker Types Using a Composites Approach and Median Splits", *The Psychological Record*, 60(4), 627 – 64, 2010, doi: 10.1007/BF03395736.
- [9] Nurenda, A. M & Saraswati, M P, "Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan", *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 13(2), 84-94, 2017.
- [10] Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S., "Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics", *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25–37, 2012, doi: 10.7790/ejap.v8i1.320.
- [11] Shaleh, A. B., & Nuraini, Putri, "Examining gender role attitude as a moderator of personality, social support, and childcare responsibilities in women's work-life balance", *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2021, doi: 10.21580/pjpp.v6i2.9591.

- [12] Abramson, A. (2022, January 1), *Burnout and stress are everywhere* [Intenet], Available: <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>.
- [13] Padma, V., Anand, N., Gurukul, S. M. G. S., Javid, S. M. A. S. M., Prasad, A., & Arun, S., "Health problems and stress in Information Technology and Business Process Outsourcing employees", *Journal of Pharmacy and Bioallied Sciences*, 7(5), 9, 2015, doi: 10.4103/0975-7406.155764.
- [14] Cohen, B., (2001), *When can you start? Building better information technology skills and careers* [Information Technology Association of America], Available: <https://www.itaa.org/workforce/studies/01execsumm.htm>.
- [15] Maudgalya, T., Wallace, S., Daraiseh, N., & Salem, S., "Workplace stress factors and "burnout" among information technology professionals: a systematic review", *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 285–297, 2006, doi: 10.1080/14639220500090638.
- [16] Kusnandar, Viva Budy, (2021, Agustus 6), *Sektor Informasi dan Komunikasi Tumbuh 6,87% pada Kuartal II-2021* [Databoks], Available: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/08/06/sektor-informasi-dan-komunikasi-tumbuh-687-pada-kuartal-ii-2021>.
- [17] Yusuf, (2020, Oktober 04), *Masukin Era Revolusi Industri 4.0, Indonesia Perlu Manfaatkan Teknologi Digital* [Kominfo], Available: https://www.kominfo.go.id/content/detail/29885/masuki-era-revolusi-industri-40-indonesia-perlu-manfaatkan-teknologi-digital/0/berita_satker.
- [18] Cahyono, Agus, (2021, Agustus 10), *Industri Teknologi Indonesia dalam 5 Tahun Kedepan* [Skilvul], Available: <https://skilvul.com/blogs/industri-teknologi-indonesia-dalam-5-tahun-kedepan>.
- [19] Sukma, Deni, (2016, Agustus 30), *Work-Life Balance Pekerja IT* [ARENA LTE], Available: <https://arenalte.com/berita/industri/work-life-balance-pekerja/>.
- [20] Salanova, Marisa., José M. Peiró & Wilmar B. Schaufeli, "Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11:1, 1-25, 2002.
- [21] Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J., "The loss spiral of work pressure, work–home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study", *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131–149, 2004, doi: 10.1016/S0001-8791(03)00030-7.
- [22] Watts, J. H., "Allowed into a man's world. Meanings of work–life balance: Perspectives of women civil engineers as "minority" workers in construction, *Gender, Work and Organization*, 16, 37–57, 2009, doi: 10.1111/j.14680432.2007.00352.x.
- [23] Liputan6, (2013. Februari 06), *Daftar Tempat Kerja IT Paling Stres* [Liputan6], Available: <https://www.liputan6.com/tekno/read/505474/ini-daftar-tempat-kerja-it-paling-stres>.
- [24] Worrall, L., & Cooper, C. L, *The quality of working life: Survey of managers' changing experiences*, London: Chartered Management Institute, 2001.
- [25] Syrek, C. J., Apostel, E., & Antoni, C. H., "Stress in highly demanding IT jobs: Transformational leadership moderates the impact of time pressure on exhaustion and work–life balance", *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 252–261, 2013, doi: 10.1037/a0033085.
- [26] Tsai, W.-C., Chen, C.-C., & Liu, H.-L., "Test of a model linking employee positive moods and task performance", *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1570–1583, 2007, doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1570.
- [27] Sagaratechnology, (2022, Juni 19), *Company Profile* [Internet], Available: <https://sagaratechnology.com/en#solution-2>.
- [28] Forddanta, Dityasa H, (2019, Desember 6), *Sagara Technology sediakan solusi go digital* [Industri.kontan.co.id], Available: <https://industri.kontan.co.id/news/sagara-technology->

- sediakan-solusi-go-digital?page=2.
- [29] Amalia, Sarah, (2019, September 09), *15 Software House Terpercaya dan Terbaik di Indonesia* [Teknologi.id], Available: <https://teknologi.id/insight/15-software-house-terpercaya-dan-terbaik-di-indonesia-rekomendasi-teknologi-id>.
 - [30] Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi, (2021, Desember 02), *5 Perusahaan Software House dengan Digital Talent Terbaik* [Unida], Available: <https://unida.ac.id/teknologi/artikel/5-perusahaan-software-house-dengan-digital-talent-terbaik.html>.
 - [31] Dinata, Arga, (2021, Desember 1), *Software House Indonesia Terbaik dari Clutch* [Teknovidia.com], Available: <https://www.teknovidia.com/software-house-indonesia-terbaik-dari-clutch/>.
 - [32] Rahman, Agus Abdul, *Metode Penelitian Psikologi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2016.
 - [33] Anggarini, C. R., & Indrayanti, I, “Work stress in aircraft maintenance technicians: The role of work-life balance”, *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 18(1), 45, 2021, doi: 10.26555/humanitas.v18i1.17371.
 - [34] Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., Harding, D, “Realibilitas dan Validitas Konstruk Work Life Balance di Indonesia”, *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88-93, 2019, doi: 10.21009/JPPP.
 - [35] Kirkcaldy, B., Brown, J., & Cooper, C. L, “The demographics of occupational stress among police superintendents”, *Journal of Managerial Psychology*, 13(1/2), 90–101, 1998, doi: 10.1108/0268394981036915.
 - [36] Chen, W., Wong, T., Yu, T., Lin, Y., & Cooper, C. L, “Determinants of perceived occupational stress among Chinese offshore oil workers”, *Work & Stress*, 17(4), 287–305, 2003, doi: 10.1080/02678370310001647302.
 - [37] Emslie, C., Hunt, K., & Macintyre, S, “A gender, work–home conflict and morbidity amongst white-collar bank employees in the UK”, *International Journal of Behavioural Medicine*, 11(3), 127–134, 2004, doi: 10.1207/s15327558ijbm1103_1.
 - [38] Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M, “Finding an extra day, a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance”, *Family Relations*, 50(1), 49–65, 2001, doi: 10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x.
 - [39] Lyness, K. S., & Judiesch, M. K, “Gender egalitarianism and work–life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries”, *Applied Psychology: An International Review*, 63(1), 96–129, 2014, doi: 10.1111/apps.12011.
 - [40] Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E, “Introduction to special topic forum: Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives”, *Academy of Management Review*, 44(1), 54–71, 2019, doi: 10.5465/amr.2018.0310.
 - [41] Akanji, B., Mordi, C., Simpson, R., Adisa, T.A. and Oruh, E.S, "Time biases: exploring the work–life balance of single Nigerian managers and professionals", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 35 No. 2, pp. 57-70, 2020, doi: 10.1108/JMP-12-2018-0537.
 - [42] Lundberg, U., Mardberg, B., & Frankenhaeuser, M, “The total workload of male and female white-collar workers as related to age, occupational level, and number of children”, *Scandinavian Journal of Psychology*, 35(4), 315–327, 1994, doi: 10.1111/j.1467-9450.1994.tb00956.x.
 - [43] Lester, J, “Cultures of work–life balance in higher education: A case of fragmentation”, *Journal of Diversity in Higher Education*, 8(3), 139–156, 2015, doi: 10.1037/a0039377.
 - [44] Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U, “Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes”, *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 507–523, 2008, doi: 10.1108/02683940810884513

- [45] Hobfoll, S. E, “Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress”, *American Psychologist*, 44, 513–524, 1989.
- [46] Grawitch, M. J., Maloney, P. W., Barber, L. K., & Mooshegian, S. E, “Examining the nomological network of satisfaction with work–life balance”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 276–284, 2013, doi: 10.1037/a0032754.
- [47] Gozali, Zahra Raudia. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 27-32.