



PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT. BANK DANAMON INDONESIA, TBK. CABANG GORONTALO

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORKLIFE BALANCE ON EMPLOYEE JOB STRESS AT PT. BANK DANAMON INDONESIA, TBK. BRANCH GORONTALO

Moh. Rolli Paramata¹⁾, Yakup²⁾, Julie Abdullah³⁾, Resita Olivya Runtukahu⁴⁾

¹⁻⁴⁾(Prodi Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Gorontalo, Indonesia)

E-mail: rolliparamata@gmail.com¹⁾, yakup.ug@gmail.com²⁾, julieabdullah99@gmail.com³⁾, sita.runtukahu@yahoo.com⁴⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan worklife balance terhadap stres kerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Cabang Gorontalo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari pengisian kuisioner. Populasi penelitian adalah berjumlah 59 orang responden dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Temuan penelitian ini adalah (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, (2) worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, (3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap worklife balance.

Kata Kunci: Beban Kerja; Worklife Balance; Stres Kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of workload and worklife balance on employee job stress at PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Gorontalo Branch. The data used in this study were sourced from questionnaire responses. The population of the study consisted of 59 respondents using a census method. The analytical technique used was multiple regression analysis. The findings of this study are (1) workload has a positive and significant effect on job stress, (2) worklife balance has a positive and significant effect on job stress, (3) workload has a positive and significant effect on worklife balance.

Keywords: Workload; Worklife Balance; Job Stress

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. MSDM mengajarkan pentingnya memperlakukan karyawan sebagai aset terpenting dalam organisasi (Abubakar et al., 2022). Karyawan memberikan kontribusi yang besar dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Ketersediaan SDM yang potensial dan berharga mendorong munculnya motivasi dari dalam diri untuk terus mengembangkan perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga mengurangi kesulitan dalam persaingan kerja. Dalam menghadapi arus globalisasi yang cepat, karyawan atau anggota organisasi dituntut untuk bekerja secara efisien dan efektif agar hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan, dan produktivitas perusahaan sangat bergantung pada mereka. Oleh karena itu, manajemen karyawan yang baik sangatlah penting agar mereka merasa nyaman. Kesejahteraan karyawan harus menjadi perhatian utama perusahaan untuk memastikan loyalitas dan kinerja yang optimal (Danisa & Komari, 2023). Sebaliknya, ketidaknyamanan kerja dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas.



Stres kerja merupakan kondisi di mana seseorang merasakan tekanan yang memengaruhi baik fisik maupun mentalnya ketika menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Hal ini membuat individu merasa tidak nyaman dan tegang dalam menjalankan aktivitasnya (Farisi & Utari, 2022). Lebih lanjut (Dewi, 2023) mengemukakan bahwa dalam konteks psikologi, stres mencerminkan tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme sebagai upaya untuk beradaptasi atau menyesuaikan diri terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapi. Selanjutnya beban kerja mengacu pada kapasitas atau kemampuan tubuh manusia untuk menangani atau menerima tugas-tugas pekerjaan yang diberikan (Yusnia et al., 2021). Ketika seseorang diberikan tanggung jawab atau beban pekerjaan yang melebihi kapasitas atau batas kemampuannya, hal ini dapat menimbulkan tekanan emosional yang memicu terjadinya stres pada individu (Yuslinda et al., 2023).

Selain beban kerja, faktor *worklife balance* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja. Menurut Delecta (2011:1) dalam (Hidayat et al., 2017), *worklife balance* adalah kemampuan individu untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan komitmen keluarga mereka, sekaligus memperhatikan tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Karyawan yang memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi bisa menghasilkan kinerja yang baik (Amelia et al., 2023). Jika seseorang mengalami beban kerja yang berlebihan, maka sulit bagi mereka untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, yang pada akhirnya dapat memicu stres kerja.

Dalam konteks pengaruh beban kerja dan *worklife balance* terhadap stres kerja, penulis mengidentifikasi adanya perbedaan hasil penelitian pada penelitian terdahulu seperti misalnya penelitian yang dilakukan oleh (Maharani & Budianto, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap stress kerja. Penelitian (Yuslinda et al., 2023) menemukan bahwa *Worklife Balance* tidak memberikan pengaruh terhadap Stres Kerja.

Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa *worklife balance* (keseimbangan hidup kerja) dapat menjadi solusi untuk mengatasi stres kerja. Dengan menciptakan keseimbangan antara beban kerja di tempat kerja dan kehidupan pribadi, individu dapat mencapai kualitas hidup yang lebih baik, seimbang, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien tanpa mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *worklife balance* terhadap stres kerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Cabang Gorontalo.

METODOLOGI

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Wilayah Gorontalo yang berjumlah 59 orang. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus.

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi dengan 2 model analisis. Analisis ini merupakan metode untuk menerangkan dan mencari hubungan kausal antar variabel. Analisis jalur digunakan untuk menelaah hubungan antara model kausal yang telah dirumuskan peneliti atas dasar pertimbangan teoretis dan pengetahuan tertentu. Dengan demikian analisis regresi berganda untuk menguji seperangkat hipotesis kausal serta menafsirkan hubungan antar variabel. Adapun model persamaan analisis regresi modelnya adalah sebagai berikut :



$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_2 = b_0 + b_1X_1$$

Dimana :

Y : Stres Kerja

X₁ : Beban Kerja

X₂ : Worklife Balance.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Model Regresi

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS di peroleh hasil sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 1. Model Persamaan Regresi I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.074	2.089		1.472	.147
	X ₁	.510	.088	.543	5.783	.000
	X ₂	.418	.095	.413	4.398	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresinya adalah : $Y = 3,074 + 0,543X_1 + 0,413X_2$.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 3,074, memberikan arti jika beban kerja (X₁) stress kerja (X₂) bernilai 0, maka worklife balance akan kontan pada angka 3,074.
2. Koefisien regresi beban kerja (b₁) = 0,543. Memberikan makna setiap peningkatan skor beban kerja sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan worklife balance sebesar 0,543, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.
3. Koefisien regresi stress kerja (b₂) = 0,413. Memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor stress kerja sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan worklife balance sebesar 0,413, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.
5. Dari persamaan regresi diatas, dapat diketahui bahwa variable yang dominan berpengaruh terhadap variable worklife balance adalah variable beban kerja (X₁)

Tabel 2. Model Persamaan Regresi II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.319	2.634		3.538	.001
	X ₁	.748	.073	.806	10.285	.000

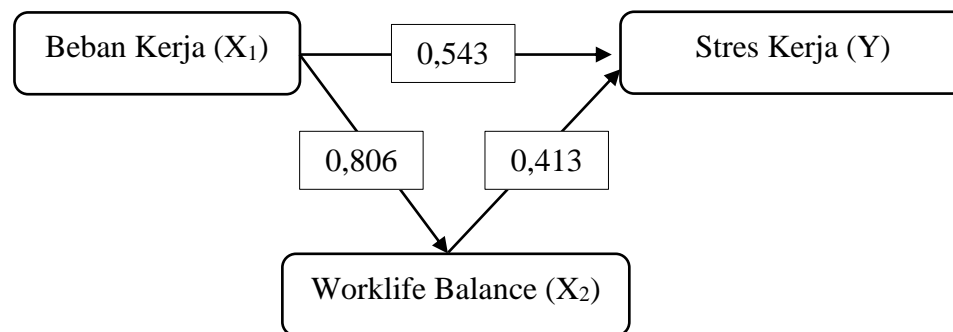
a. Dependent Variable: X₂

Sumber: Data diolah, 2023

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 9,319, memberikan arti jika beban kerja (X_1) bernilai 0, maka stress kerja akan kontan pada angka 9,319.
2. Koefisien regresi beban kerja (b_1) = 0,806, memberikan makna setiap peningkatan skor beban kerja sebesar satu satuan akan diikuti peningkatan stress kerja sebesar 0,806, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam keadaan tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, maka dapat digambarkan model struktur hubungan antar variable yang diteliti, sebagai berikut:



Gambar 1. Model struktur Hubungan Antar Variabel

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi diujikan untuk memastikan kecocokan model regresi atas variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara menghitung skor korelasi (R). Hasil perhitungan dengan diperoleh nilai korelasi (R) sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.827	.821	1.043	1.339

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023.

Pada tabel 3 diperoleh nilai korelasi (R) = 0,909, nilai mendekati 1 yang artinya terdapat hubungan kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan skor tersebut, memberikan makna jika manajemen beban kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) mengalami peningkatan akan diikuti dengan peningkatan skor worklife balance karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Hasil analisis diperoleh nilai korelasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.827	.821	1.043	1.339

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023.

Pada tabel 4 nilai koefisien determinasi atau R-Square (R^2) = 0,827 atau 82,7%. Hasil ini dapat menjelaskan kemampuan variabel independen yang terdiri ; beban kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) dalam menjelaskan variasi kenaikan worklife balance sebesar 82,7%. Sedangkan sisanya sebesar 17,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji t

Uji t atau pengujian secara parsial, yaitu pengujian variabel independen pengaruhnya terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian dengan tingkat sinifknasi yang disyaratkan.

Tabel 5. Uji Signifikansi Parsial

	Model	t-hitung	Sig.
1	Beban Kerja	5.783	0.000
	Stress Kerja	4.398	0.000

a. Dependent Variable: Worklife Balance

Sumber: Data diolah, 2023.

Dari tabel 5 dapat di jelaksikan sebagai berikut :

1. Nilai t-hitung pada variabel beban kerja = 5,783 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap worklife balance, maka hipotesis pertama dinyatakan diterima.
2. Nilai t-hitung pada variabel stress kerja = 4,398 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan secara parsial variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap worklife balance, maka hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Uji F (Fisher)

Uji F pengujian untuk memastikan apakah variabel independen (X) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan melalui perbandingan terhadap nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika ternyata nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka disimpulkan bahwa variabel independen (X) secara simultan dapat mempengaruhi variabel dependen (Y), dengan menggunakan degree of freedom 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05). Hasil pengujian dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 6. Uji Signifikansi Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.224	2	145.612	133.945	.000 ^b
	Residual	60.878	56	1.087		
	Total	352.102	58			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah, 2023.

Pengujian pengaruh simultan (F test) pada tabel 6, didapatkan nilai F hitung sebesar 133,945 dengan nilai signifikansi = 0,000 karena $p < 0,05$. Dari hasil ini, maka secara bersama – sama beban kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap worklife balance. Jadi hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

Rangkuman Hasil Koefisien Regresi

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Pengaruh Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Nilai (Sig)	Hasil Pengujian	Koefisien Determinasi
$X_1 \rightarrow Y$	0,543	0,000	H ₁ diterima	0,827
$X_2 \rightarrow Y$	0,413	0,000	H ₂ diterima	
$X_1 \rightarrow X_2$	0,806	0,000	H ₃ diterima	
Simultan	133,945	0,000	H ₄ diterima	

Sumber: Data diolah, 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear, diperoleh nilai regresi beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,543 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat stres kerja yang dialami juga akan semakin meningkat. Beban kerja merupakan proses atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Hal ini mencakup banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan, seperti jam kerja yang tinggi, tekanan kerja yang besar, atau tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diemban.

Beban kerja memiliki dimensi yang meliputi beban waktu, beban mental usaha, dan beban tekanan psikologis. Beban waktu mencerminkan seberapa banyak waktu yang tersedia selama melakukan pekerjaan, sementara beban mental usaha menunjukkan tingkat konsentrasi dan kompleksitas pekerjaan. Di sisi lain, beban tekanan psikologis mencakup risiko, kebingungan, stres, frustrasi, atau kecemasan yang timbul dalam menjalankan tugas. Terdapat dua faktor yang memengaruhi beban kerja, yaitu faktor eksternal seperti jenis tugas, struktur organisasi, dan lingkungan kerja, serta faktor internal seperti kondisi fisik dan psikologis individu.



Stres kerja sering kali disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk tugas yang berlebihan yang tidak seimbang dengan kemampuan individu, kurangnya keterampilan dari supervisor, batasan waktu yang terlalu ketat, kurangnya kepercayaan dalam menangani tanggung jawab, ambiguitas peran, perbedaan nilai antara individu dan perusahaan, frustrasi, perubahan dalam jenis pekerjaan, dan konflik peran. Untuk mengurangi stres kerja, beberapa langkah dapat diambil seperti manajemen waktu yang efektif, relaksasi, istirahat yang cukup, belajar mendengarkan, meningkatkan lingkungan kerja, menghindari memikirkan hal-hal kecil, tidur yang cukup, mencari bimbingan, bergaul dengan orang-orang yang optimis, mengidentifikasi pemicu stres, dan mengendalikan pikiran.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dengan stres kerja karyawan, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dialami, semakin buruk pengaruhnya terhadap stres kerja karyawan. Hal ini sering terjadi pada karyawan yang kesulitan menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu karena jumlah pekerjaan yang banyak dan tekanan dari perusahaan, yang pada akhirnya menyebabkan kelelahan dan stres. Sebagai hasilnya, pekerjaan harus diulang pada hari berikutnya, menciptakan siklus yang menambah beban kerja dan stres karyawan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jaeni, 2021); (Yuslinda et al., 2023) (Raharja & Heryanda, 2021), (Setiabudi & Nurjanah, 2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan stres kerja. Ini mengindikasikan bahwa semakin besar beban kerja yang harus ditangani dan diselesaikan dalam waktu yang terbatas oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres yang terjadi.

Pengaruh Worklife Balance terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear, diperoleh nilai regresi worklife balance terhadap stres kerja sebesar 0,413 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari worklife balance terhadap stres kerja. Ini mengindikasikan bahwa ketidakseimbangan dalam worklife balance atau ketidakmampuan merasakan keseimbangan tersebut dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres kerja. Worklife balance merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengatur keseimbangan antara kehidupan kerja, seperti karier dan pencapaian target, dengan kehidupan pribadi, seperti keluarga dan hobi, sehingga memastikan kenyamanan dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Worklife balance adalah kesetimbangan antara peran individu dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, mengakui bahwa individu memiliki peran ganda. Ketidakseimbangan di mana kehidupan kerja mendominasi kehidupan pribadi atau keluarga dapat menyebabkan stres kerja. Stres kerja terjadi ketika karyawan merasa tertekan karena tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, kadang-kadang disertai dengan masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan faktor lain yang tak terhindarkan. Stres kerja bisa dirasakan sebagai ketidaknyamanan karena individu merasa tidak mampu mengatasi tuntutan, peristiwa, dan situasi di tempat kerja dengan sumber daya yang dimilikinya. Faktor-faktor yang bisa menyebabkan stres kerja meliputi faktor lingkungan, seperti perubahan yang tidak pasti dalam organisasi, faktor organisasional seperti tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, serta faktor individual yang terkait dengan kondisi kehidupan pribadi, seperti masalah ekonomi, keluarga, dan kepribadian karyawan itu sendiri.



Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Efendi & Suwarsi, 2022), (Ekaristy & Liswandi, 2022), (Piscesta, et al, 2022) yang menunjukkan bahwa *worklife balance* memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan stres kerja. Ini mengindikasikan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Namun, hasil penelitian oleh (Jaeni, 2021); (Pradnyani & Rahyuda, 2022) menunjukkan hasil yang berbeda, dimana ditemukan adanya pengaruh negatif antara *worklife balance* dan stres kerja karyawan.

Pengaruh Beban kerja terhadap *Worklife Balance*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear, didapatkan nilai regresi beban kerja terhadap *worklife balance* sebesar 0,806 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap *worklife balance*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah pula tingkat *worklife balance* yang dirasakan. Fenomena ini terjadi karena waktu yang seharusnya dialokasikan untuk kehidupan keluarga atau pribadi tidak lagi dapat dinikmati, karena telah terkuras oleh beban kerja yang terlalu berat. Beban kerja mencakup berbagai faktor seperti tuntutan tugas, waktu, lingkungan kerja, tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi terhadap pekerjaan. Tekanan untuk mencapai target yang tinggi dalam waktu yang singkat seringkali menjadi pendorong utama dari tingginya beban kerja. Dengan demikian, beban kerja merujuk pada dampak yang dirasakan akibat aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari.

Beban kerja memiliki dampak langsung yang terkait dengan tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Semakin rendah beban kerja, semakin mudah pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan di kantor, aktivitas fisik mendorong karyawan untuk berkerja, pekerjaan diselesaikan dengan cepat, kesuksesan dalam melakukan pekerjaan lebih sering tercapai, kepuasan terhadap hasil pekerjaan dirasakan, dan motivasi untuk mencapai performansi meningkat. Dampak positif ini akan berimplikasi pada ketersediaan waktu untuk kehidupan keluarga dan pribadi.

Salah satu aspek dari *worklife balance* adalah keseimbangan waktu. Hubungan antara waktu kerja dan waktu luang penting untuk mencapai keseimbangan dalam kehidupan kerja. Waktu luang memberikan kesempatan untuk menikmati kesenangan pribadi, bersama keluarga, atau bersama orang-orang terdekat. Aspek lainnya adalah partisipasi aktif, yang menekankan pentingnya berpartisipasi dalam berbagai kegiatan, baik itu acara formal maupun kegiatan sehari-hari seperti seni, olahraga, dan aktivitas keluarga. Keseimbangan kebahagiaan juga menjadi aspek penting, karena kebahagiaan dan kesejahteraan merupakan elemen utama dari keseimbangan kehidupan kerja.

Worklife balance mencerminkan kemampuan seorang karyawan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini merupakan kondisi di mana seorang karyawan dapat mengatur waktu dengan baik, menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan kehidupan keluarga. Karyawan yang mampu menjalankan *worklife balance* dengan baik cenderung lebih produktif, memiliki kinerja yang tinggi, merasa puas, bahagia, dan kreatif. Dukungan dari manajemen perusahaan juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *worklife balance*.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan, 2022), yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *worklife balance*. Ini



menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan sebagai tuntutan pekerjaan, semakin tidak dirasakannya waktu untuk kehidupan keluarga atau pribadi..

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menemukan beberapa hal penting. Pertama, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami. Kedua, worklife balance juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, menunjukkan bahwa kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan tingkat stres kerja. Ketiga, beban kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap worklife balance, yang menandakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menghambat tercapainya keseimbangan antara waktu bekerja dan waktu untuk keluarga serta kehidupan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, perlu memperhatikan beban kerja karyawan agar tidak menimbulkan stres yang berkepanjangan yang bisa mengakibatkan penurunan kinerja. Kedua, pentingnya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara organisasi memberikan waktu untuk berwisata bersama keluarga. Ketiga, untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk menambah variabel lainnya, seperti komitmen kerja, kepemimpinan, dan variabel lainnya yang dapat memengaruhi hasil penelitian.

REFERENSI

- Abubakar, A., Karundeng, D. R., & Ibrahim, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Koperasi)*. CV. Green Publisher Indonesia.
- Amelia, F. R., Daud, I., & Shalahuddin, A. (2023). Influence Of Work-Life Balance And Job Stress To Employee Performance Mediated By Job Satisfaction On Millenial Employees. *Enrichment : Journal of Management*, 13(5), 3067–3081.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*.
- Dewi, V. T. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Procurement and Fixed Assets (PFA) Di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tangerang Selatan. *ATAMA Indonesian Multidiscipline Journal*, 1(2), 122–137.
- Efendi, K. R. N., & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Work Life Balance dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Dungus Cariang Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 1257–1260. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4228>
- Ekaristy, M. Y., & Liswandi, L. (2022). The Influence of Teleworking, Work Stress, and Workload Toward Work-Life Balance During Wfh (Case Study in South Jakarta). *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(2), 101–110. <https://doi.org/10.33370/jmk.v19i2.885>



- Farisi, S., & Utari, R. U. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Hidayat, F. N., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2017). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) P2b Apb Jabar. *Prosiding Manajemen*, 3(2), 1153–1159.
- Jaeni. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan PT BPR Arisma Mandiri Brebes*. Skripsi thesis, Universitas Pancasakti Tegal.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Management Review*, 3(2), 327–332. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Piscesta, F., Febriana, S., & Putranto, Y. A. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang*.
- Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.
- Raharja, K., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 201. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31936>
- Setiabudi, A., & Nurjanah, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(19), 1–10.
- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Yuslinda, Y., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Unsur Pimpinan dilingkup Fakultas USN Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 202–212.
- Yusnia, E., Wahjoedi, T., & Emmywati. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Di PT Abason Baby Product Surabaya. *Media Mahardika*, 1–15.