

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN WORK
LIFEBALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PADA PEGAWAI BKPP
KABUPATEN SLEMAN)**

Oleh

Amalia Sholekhah¹, Sri Ekanti Sabardini²
^{1,2}Prodi Manajemen STIM YKPN Yogyakarta
Email: diniekwanti@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of workload on work stress with work life balance as a mediating variable in Sleman Regency BKPP employees. The population in this study were all BKPP Sleman Regency civil servants, using non-probability sampling techniques with saturated sampling techniques. The number of respondents in this research was 71 employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires. Instrument test, normality test, classical assumption test, hypothesis test using process macro regression. Hypothesis testing in this research uses regression analysis and bootstrapping Process Macro v4.2 for SPSS 26 proposed by Andrew. F. Hayes. The results of the study showed that workload had a positive effect on work stress, workload had no effect on work life balance, work life balance had no effect on work stress, and work life balance was unable to mediate the effect between workload and work stress. The influence of workload on work stress with work life balance as a mediating variable is shown to be 33.8%. This figure can be seen from the Adjusted R Square results and the remaining 66.2% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *Workload, Work Stress, Work Life Balance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi suatu instansi pemerintah. Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang sangat penting dalam keberhasilan suatu instansi dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan instansi yang efektif dan efisien. Apabila sumber daya manusia tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka akan mengganggu kelangsungan operasional dalam sebuah instansi. Suatu instansi tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan tanpa kehadiran sumber daya manusia (Ambar et al., 2023). Tetapi seringkali sumber daya manusia dituntut oleh instansi untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja membuat pegawai

merasa stres. Dunia kerja modern seringkali menuntut karyawan untuk menanggung beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan dapat menjadi pemicu stres kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan fisik pegawai.

Setiap tugas yang dilaksanakan oleh pegawai dapat memberikan beban tersendiri untuk pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Dalam praktiknya setiap pegawai yang bekerja mempunyai tingkat beban kerja yang berbeda-beda. Budiasa (2021) menyebutkan bahwa beban kerja merupakan persepsi dari pekerja terhadap jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu dan usaha yang diperlukan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan. Evaluasi beban kerja dapat dilakukan dengan menghitung total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas spesifik. Jika seorang

pekerja berhasil menyelesaikan tugas-tugas tersebut dan mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan yang muncul, maka pekerjaan tersebut tidak akan dianggap sebagai beban kerja. Namun, jika seorang pekerja menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi masalah yang timbul, maka tugas-tugas tersebut akan menjadi beban kerja. Dengan demikian, beban kerja merupakan hal yang dirasakan sebagai melebihi kemampuan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Pegawai sering menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja, yang dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi karena berbagai masalah yang muncul di instansi. Budiasa (2021) menyatakan bahwa stres kerja adalah respon yang muncul ketika seseorang merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kondisi atau kecocokan individu dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Stres pekerjaan timbul ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan dan tekanan kerja dengan kemampuan serta pengetahuan individu tersebut. Orang yang mengalami stres dalam pekerjaan cenderung menunjukkan reaksi emosional dan perilaku tertentu sebagai upaya mengatasi tekanan yang mereka rasakan.

Menurut Handoko dalam Makatita (2022) menyatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres akan semakin meningkat jika seseorang terus-menerus dihadapkan pada masalah. Dampaknya, stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan, mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, serta menurunkan prestasi kerjanya. Ini menunjukkan bahwa stres yang berlebihan pada para pekerja sebaiknya dihindari dan bisa dicegah. Manajemen sumber daya manusia perlu ditekankan dalam instansi untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan tidak melebihi kapasitas manusia.

Jika beban kerja terlalu berat, hal ini dapat menyebabkan stres pada pegawai dan berpotensi menghambat pencapaian target yang telah ditetapkan oleh instansi.

Salah satu cara untuk mengurangi stres kerja yaitu dengan *work life balance*. Menurut Greenhaus et al., dalam Nurwahyuni (2019) *work life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, yang diharapkan dapat memenuhi kepuasan bagi individu yang menjalankan kedua tugas tersebut. Ketidakseimbangan *work life balance* bisa menjadi masalah bagi sebuah instansi jika tidak diatur dengan baik, sehingga penting untuk menjaga keseimbangan antara aktivitas di tempat kerja dan kehidupan pribadi di rumah agar mencapai *work life balance* yang optimal. Apabila tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan lebih banyak waktu dihabiskan ditempat kerja dan sedikit waktu dihabiskan dirumah akan mempengaruhi *work life balance* karyawan. Apabila pegawai berhasil mencapai keseimbangan *work life* yang optimal, mereka akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas di lingkungan kantor. Untuk mengurangi stres kerja, instansi sebaiknya menciptakan keseimbangan antara aktivitas yang bersifat menyenangkan dan serius. Penting bagi instansi atau kantor untuk menyadari bahwa pegawai tidak hanya berurusan dengan masalah di tempat kerja, tetapi juga di luar tempat kerja. Besar harapan dengan adanya *Work Life Balance* ini, para karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya hanya untuk pekerjaan saja, tetapi juga mempunyai kehidupan lain di luar dunia pekerjaan, seperti di keluarga, kehidupan sosial, sehingga tercipta suatu keseimbangan yang akan membuat mereka menjadi bahagia dan puas dalam bekerja. Hal ini tidak hanya berlaku untuk perusahaan dengan target pekerjaan yang spesifik, tetapi juga relevan bagi instansi pemerintahan seperti Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sleman.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sleman merupakan unsur penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan pegawai. Melaksanakan tugas di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) adalah pekerjaan yang penuh tantangan. Dengan adanya berbagai tuntutan seperti penyelesaian target, beban kerja kompleks, dan tanggung jawab yang tinggi, pegawai BKPP kerap menghadapi risiko peningkatan stres kerja. Situasi ini muncul karena tekanan dari beban kerja yang intens dan sulitnya menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dengan kehidupan pribadi. Beban kerja di BKPP mengharuskan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan. Beberapa pegawai BKPP Kabupaten Sleman menghadapi situasi di mana pekerjaan yang diterima melebihi jumlah pegawai yang ada, dan target kerja yang ditentukan oleh instansi secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangannya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai sehingga dapat mengakibatkan beban kerja yang cukup banyak dan menimbulkan stres kerja (Koesomowidjojo, 2017). Untuk mengurangi stres yang dihasilkan oleh beban kerja yang tinggi, pegawai melakukan kegiatan penyegaran, seperti *refreshing*/liburan, mengejar hobi bersama keluarga, dan melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*Work Life Balance*) menjadi

penting untuk mengatasi stres kerja. Fenomena ini menjadi pemicu stres kerja pegawai, dan menghambat kelancaran pelaksanaan tugas mereka. Meski demikian, beban kerja tidak selalu menjadi beban yang berat jika *work life balance* terjaga. Dengan kata lain, dampak beban kerja terhadap stres kerja dapat diminimalisir menggunakan pencapaian *work life balance* yang seimbang.

Terdapat perbedaan penelitian terdahulu tentang stres kerja dengan beban kerja dan variabel mediasi yaitu *work life balance*. Hasil penelitian Rizky & Afrianty (2018), Wirawan (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan pada penelitian Sari et al., (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Pada penelitian Nurwahyuni (2019), Latama et al., (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance*. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Ambar et al., (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Penelitian ini tidak sejalan dengan Rosnani et al., (2023) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *work life balance*. Pada penelitian Ni Putu Sukma Priandari (2023), Ayu et al., (2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan NoorHidayat et al., (2017) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap stres kerja.

Hasil penelitian terdahulu Ayu et al., (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan dimediasi oleh *work life balance*. Pada penelitian Rizky & Afrianty (2018) menyatakan bahwa *work life balance* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan Natanael et al., (2023) menyatakan bahwa beban kerja mengintervensi stres kerja tidak berpengaruh keseimbangan kehidupan kerja.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja merupakan serangkaian tugas atau aktivitas yang dikerjakan oleh seorang pegawai atau unit dalam organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017).

Koesomowidjojo (2017) mengemukakan indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan. Seorang pegawai bagaimana memiliki pemahaman yang baik atas pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, hendaknya sebuah instansi atau organisasi memiliki SOP agar pegawai yang bekerja mudah dalam mengoperasikan pekerjaannya.
2. Penggunaan Waktu Kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, terkadang sebuah organisasi tidak memiliki SOP sehingga biasanya penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.
3. Target yang Harus Dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Oleh karena itu, dibutuhkan penetapan waktu baku dalam menyelesaikan pekerjaan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah situasi yang terus berubah di mana seseorang menghadapi tuntutan, peluang, atau sumber daya yang relevan dengan keinginannya, yang sering kali membuat mereka merasa tidak pasti dan perlu. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Secara lebih khusus, stres dikaitkan dengan kendala dan tuntutan (Robbins & Judge, 2017).

Robbins & Judge (2017) mengemukakan indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Gejala Fisiologis. Kekhawatiran awal terhadap stres diarahkan pada kondisi fisik gejala psikologis. Stres bisa mengubah cara tubuh bekerja, meningkatkan denyut jantung, pernapasan, dan tekanan darah, serta

menyebabkan sakit kepala, dan risiko serangan jantung. Tuntutan pekerjaan yang menimbulkan stres dengan peningkatan kerentanan terhadap penyakit saluran pernapasan atas dan buruknya fungsi sistem kekebalan tubuh, terutama bagi individu dengan efikasi diri yang rendah. Pekerjaan terkait dengan risiko lebih tinggi untuk penyakit jantung koroner. Tingkat kelelahan psikologis yang tinggi di unit kerja berkaitan dengan tingkat absensi karena sakit yang berarti.

2. Gejala Psikologis. Ketidakpuasan kerja adalah efek psikologis yang paling sederhana dan paling nyata dari stres. Namun stres muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya, ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, kebosanan, dan penundaan. Stres akibat beban kerja yang tinggi berhubungan dengan tekanan darah yang lebih tinggi dan kesejahteraan emosional yang lebih rendah.
3. Gejala Perilaku. Gejala stres yang berhubungan dengan perilaku meliputi penurunan produktivitas, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan, serta perubahan kebiasaan makan, peningkatan kebiasaan merokok atau konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Tingkat stres yang rendah hingga sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Individu kemudian sering kali melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intens, atau lebih cepat. Namun terlalu banyak stres memberikan tuntutan yang tidak dapat dicapai pada seseorang, yang berakibat pada rendahnya kinerja. Ambiguitas peran, konflik peran, beban peran berlebihan, ketidakamanan kerja, ketidakpastian lingkungan, dan hambatan situasional semuanya secara konsisten

mempengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif. Tantangan stres dapat meningkatkan kinerja pekerjaan dalam lingkungan kerja yang mendukung, sedangkan stres yang menghambat dapat mengurangi kinerja pekerjaan di semua jenis lingkungan kerja.

Work Life Balance

Parkes & Langford (2008) mengemukakan *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, memenuhi komitmen dan bertanggung jawab dengan kegiatan diluar pekerjaannya. Menurut McDonald dan Bradley dalam Anggreni & Budiani (2021) *work life balance* merupakan perasaan puas akan keterlibatannya di dalam pekerjaan, dimana peran tersebut seimbang dengan peran lain diluar pekerjaannya. Hal tersebut juga didefinisikan oleh Ariawaty & Cahyani (2019) bahwa *work life balance* adalah kondisi di mana seseorang mencapai kepuasan dan kebahagiaan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa adanya konflik antara keduanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*. McDonald dan Bradley dalam Ganapathi (2016) mengemukakan indikator *work life balance* sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*). Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan.
3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*). Keseimbangan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

Hubungan beban kerja dengan stres kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rizky & Afrianty (2018) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya,

semakin meningkatnya beban kerja akan memberikan peningkatan terhadap stres kerja. Hal yang sama juga dibuktikan pada penelitian Wirawan (2022) bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Hal itu berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja, semakin tinggi stres kerja. Namun pada penelitian Sari et al., (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan uraian hasil penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H1: Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman

Hubungan beban kerja dengan work life balance

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurwahyuni (2019) beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance*. Artinya jika semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan karyawan, sebaliknya jika semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin menurun *work life balance* yang didapat karyawan. Penelitian oleh Latama et al., (2022) juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambar et al., (2023) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Berdasarkan temuan dari penelitian tersebut, dapat diajukan hipotesis ke-2 dalam penelitian ini yaitu:

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work life balance* pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman

Hubungan work life balance dengan stres kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Sukma Priandari (2023) membuktikan bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap stres kerja. Artinya semakin meningkat *work life balance* yang dimiliki

pegawai maka stres kerja menurun. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ayu et al., (2023) juga membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh NoorHidayat et al., (2017) mengemukakan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap stres kerja.

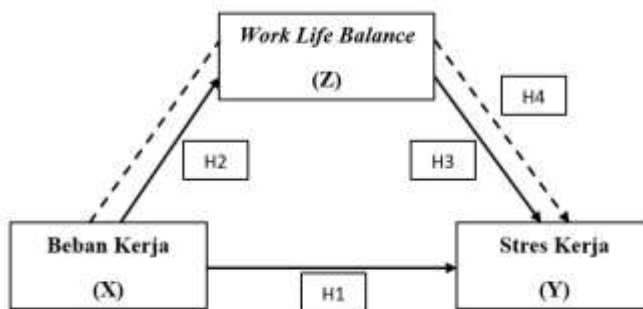
H3: *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman.

Hubungan beban kerja pada stres kerja dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi

Pada penelitian Ayu et al., (2023) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan dimediasi oleh *work life balance*, sehingga *work life balance* merupakan variabel mediasi pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja. Beban kerja merupakan tuntutan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya, apabila pegawai merasa keahlian/kemampuan yang dimilikinya tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka akan membuat pegawai merasa tidak berdaya dan memicu stres. Tingkat stres yang dirasakan karyawan akan memberikan dampak langsung kepada *work life balance*, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi antara hubungan beban kerja dengan stres kerja pegawai. Penelitian oleh Rizky & Afrianty (2018) membuktikan bahwa *Work life balance* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

H4: Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja melalui *work life balance* sebagai variabel mediasi pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman.

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Darmanah, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai (PNS) BKPP Kabupaten Sleman. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Jumlah populasi yang menjadi sampel sejumlah 71 pegawai.

Metode Analisis

Analisis dilakukan untuk menguji apakah instrument penelitian sudah valid dan reliabel dan untuk menguji hubungan antar variabel dan menguji pengaruh variabel sebagai mediasi dengan menggunakan SPSS.

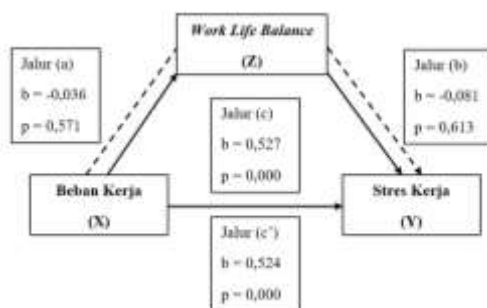
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 71 jumlah responden penelitian jumlah Pria 46% (33 pegawai) dan Perempuan 54% (38 pegawai). 51% berusia 50 tahun keatas, 31% berusia 31-40 tahun, 31% berusia 40-50 tahun, dan 8 % berusia <30 tahun. Responden dengan kategori pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 23 orang, D3 sebanyak 8 orang, D4 sebanyak 5 orang, S1 sebanyak 29 orang, dan tingkat Pendidikan terakhir S2 sebanyak 16 orang. 89% sudah menikah dan sisanya belum menikah. 8 orang responden masa kerjanya lebih dari 6 tahun.

n dengan kategori masa kerja dalam penelitian ini paling banyak yaitu dengan masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 58 orang.

Uji instrument penelitian menghasilkan semua item pertanyaan valid, dan dapat dipahami dengan baik oleh responden. Uji validitas menunjukkan bahwa semua butir item atau pertanyaan dari ketiga variabel Beban kerja (X), Stres kerja (Y), dan Work life balance (Z) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2335). Uji Reliabilitas pada variabel Beban kerja (X) sebesar 0,885 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 6, kemudian pada variabel Stres kerja (Y) nilai reliabel sebesar 0,941 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10, dan variabel Work life balance (Z) nilai reliabel sebesar 0,893 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 12.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi dan bootstrapping dengan menggunakan Process macro v4.2 SPSS 26. Process macro v4.2 SPSS 26 dikemukakan oleh Andrew. F Hayes. Uji hipotesis ini digunakan untuk menganalisis hasil dari regresi pada variabel serta melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung, termasuk untuk menilai apakah variabel dapat berperan sebagai mediator atau tidak. Berdasarkan output dari hasil Process Macro v4.2. maka diperoleh hasil pada tabel berikut:



Keterangan :

- ~ Efek langsung X ke Z: Jalur a
- ~ Efek langsung Z ke Y: Jalur b
- ~ Efek total X ke Y: Jalur c
- ~ Efek langsung X ke Y: Jalur c'

Beban Kerja yaitu $0,00 < 0,05$ yang artinya berpengaruh dan koefisien regresi sebesar 0,524 bernilai positif maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja.

Pada tabel hasil uji hipotesis, diketahui nilai signifikan variabel Beban Kerja yaitu $0,571 > 0,05$ yang artinya tidak berpengaruh terhadap Work Life Balance.

Pada tabel hasil uji hipotesis tersebut, diketahui nilai signifikan variabel Work Life Balance yaitu $0,613 > 0,05$ yang artinya tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja.

Dari hasil output process macro tersebut, dapat dilihat analisis regresinya mencakup pengaruh variabel X dan Z terhadap Y, serta pengaruh variabel X terhadap Z. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui bagaimana dan sampai seberapa jauh suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Dari analisis jalur yang dilakukan dengan menggunakan data diatas, terlihat bahwa terdapat hubungan tidak langsung antara variabel beban kerja dan stres kerja melalui work life balance yaitu:

~ Pengaruh langsung beban kerja (X) ke stres kerja (Y) = c'

~ Pengaruh tidak langsung X ke Z ke Y = a x b

~ Total pengaruh (beban kerja terhadap stres kerja) c = c' + (a x b)

Berdasarkan persamaan rumus yang disebutkan, sehingga dapat menghitung nilai dari analisis jalur dengan memasukkan nilai c', a, dan b sebagai berikut:

$$c' = 0,524$$

$$a \times b = -0,036 \times -0,081$$

$$c + (a \times b) = 0,524 + (-0,036 \times -0,081) = 0,527$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,524 dan pengaruh tidak langsung (diperoleh dari hasil $-0,036 \times -0,081$) = 0,0030.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa:

1) Jalur a menunjukkan pengaruh X ke Z.

Koefisien jalur a dari output di tabel adalah

sebesar -0,036 (bernilai negatif) dan tidak signifikan pada taraf $p = (0,571) > 0,05$ yang artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap work life balance. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap work life balance, ditolak.

- 2) Jalur b menunjukkan efek Z ke Y. Koefisien jalur b adalah sebesar -0,081 (bernilai negatif) dan tidak signifikan pada taraf $p = (0,613) > 0,05$ artinya work life balance tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh negatif terhadap stres kerja, ditolak.
- 3) Jalur c' menunjukkan pengaruh X ke Y atau efek langsung dari X ke Y. Koefisien jalur c' adalah sebesar 0,524 (bernilai positif) dan signifikan pada taraf $p = (0,000) < 0,05$ artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi *Adjusted R Square*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.598 ^a	.357	.331

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Beban Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel *Model Summary*, dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja (X) dan work life balance (Z) mampu menjelaskan sebesar 33,8% terhadap stres kerja (Y) angka tersebut dapat dilihat dari hasil *Adjusted R Square* dan sisanya sebesar 66,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Mediasi

Berdasarkan pada penelitian Hayes (2018), pengaruh tidak langsung diuji menggunakan interval kepercayaan bootstrap dengan 5000 sampel bootstrap. Ditemukan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0030 secara positif. Selain itu, hasil bootstrapping menunjukkan BootLLCI (Lower Limit Confidence Interval) = -0,0189 dan BootULCI (Upper Limit Confidence Interval) = 0,0523. Rentang BootLLCI dan BootULCI berkisar antara -0,0189 hingga 0,0523, yang mengandung nilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa estimasi tidak signifikan dan tidak terjadi efek mediasi. Hasil uji menolak H4, maka dapat disimpulkan work life balance tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Penelitian dibuktikan melalui hasil uji *Process Macro v4.2* yang menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja melalui nilai koefisien yang bernilai positif sebesar 0,524 dan diperoleh nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Artinya, semakin meningkat beban kerja yang dirasakan pegawai BKPP Kabupaten Sleman maka stres kerja di BKPP Kabupaten Sleman akan semakin meningkat. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizky & Afriani (2018) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap work life balance

Hasil uji *Process Macro v4.2* yang menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap work life balance melalui nilai koefisien yang bernilai negatif sebesar -0,036 dan diperoleh nilai signifikansi (sig) $0,571 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap work life balance pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman. Responden berjenis kelamin wanita, hal ini dapat menjadi salah satu alasan mengapa beban kerja tidak

berpengaruh terhadap *work life balance*. Wanita cenderung lebih mahir dalam mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka umumnya lebih efektif dalam mengelola waktu dan prioritas, sehingga mampu menghadapi beban kerja yang ada tanpa berdampak pada *work life balance*. Responden merasa bahwa beban kerja mereka rendah dan tidak sulit menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mencapai target kerja, serta mampu mengelola waktu kerja dan istirahat dengan baik. Angka *work life balance* dengan rata-rata jawabannya lebih dari 3,00 menunjukkan bahwa angkanya tinggi berarti pegawai BKPP Kabupaten Sleman sudah merasa kehidupan mereka sudah sangat puas. Pegawai BKPP Kabupaten Sleman merasakan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, pegawai dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan serta keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaannya, sehingga tidak dirasakan sebagai beban kerja. Mereka merasa memiliki keseimbangan yang baik antara waktu kerja dan waktu untuk kehidupan pribadi mereka. Berdasarkan karakteristik responden dan persepsi mereka terhadap beban kerja serta *work life balance*, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang rendah dan *work life balance* yang tinggi pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman menjadi faktor yang menjelaskan mengapa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *work life balance*.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosnani et al., (2023) membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *work life balance*.

Pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja melalui nilai koefisien yang bernilai negatif sebesar -0,081 dan diperoleh nilai signifikansi (sig) 0,613 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai BKPP

Kabupaten Sleman. Mayoritas responden berpendidikan S1, yang cenderung memiliki kemampuan manajemen waktu dan prioritas yang lebih baik, sehingga mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan jawaban dari hasil kuesioner untuk *work life balance* rata-rata nilainya tinggi yaitu diatas 3,00. Artinya *work life balance* sudah bagus. Pegawai BKPP Kabupaten Sleman merasakan dapat membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan, merasa puas dengan apa yang sudah didapatkan selama ini di dalam pekerjaan, kontribusi kerja dihargai dengan baik oleh instansi, serta dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain. Sehingga pegawai BKPP Kabupaten Sleman tidak berpengaruh karena *work life balance* nya sudah tinggi, sehingga stres kerjanya tidak terasa bagi mereka jadi tidak ada hubungannya. Kemudian jawaban dari hasil kuesioner untuk stres kerja rata-rata nilainya rendah yaitu dibawah 3,00. Berarti pegawai BKPP Kabupaten Sleman tidak mencari-cari alasan untuk menunda atau menghindari pekerjaan. Pegawai BKPP Kabupaten Sleman merasakan stres kerja itu tidak tinggi. Mereka merasakan pada saat bekerja tidak mudah marah dan cepat tersinggung, saat bekerja komunikatif, tidak banyak melamun, tidak merasa detak jantung dan tekanan darah meningkat, tidak merasa mudah lelah secara fisik, tidak merasa pusing kepala tanpa sebab yang jelas, tidak mengalami problem tidur, merasakan perilaku makan yang normal, serta tidak mencari-cari alasan untuk menunda atau menghindari pekerjaan. Sehingga tidak ada hubungannya *work life balance* dengan stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa *work life balance* yang tinggi dapat menjadi faktor pelindung bagi pegawai BKPP Kabupaten Sleman dalam menghadapi stres kerja. Penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh NoorHidayat et al., (2017) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi

Hasil uji Process Macro v4.2 yaitu pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* beban kerja ke stres kerja melalui *work life balance* yaitu memberikan hasil bahwa BootLLCI dan BootULCI mencakup nilai nol itu berarti tidak signifikan dan tidak mampu memediasi. Artinya *work life balance* tidak mampu memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis 2 yaitu beban kerja tidak berpengaruh terhadap *work life balance* dan hipotesis 3 yaitu *work life balance* tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Karena hipotesis 2 dan hipotesis 3 ditolak secara tidak langsung hipotesis 4 juga akan ditolak. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu Natanael et al., (2023) membuktikan bahwa beban kerja mengintervensi stres kerja tidak berpengaruh keseimbangan kehidupan kerja

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian ini adalah : 1) Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman. 2) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *work life balance* pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman. 3) *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman. 4) *Work life balance* tidak mampu memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman 5) Pengaruh beban kerja (variabel independen) dan *work life balance* (variabel mediasi) kecil yaitu sebesar 33,8% terhadap stres kerja (variabel dependen) dan 66,2% dipengaruhi oleh factor lain.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ambar, E., Putri, A., Rasistia, & Primadineska, W., Ilmu, S. T., Ykpn, M.,

& -Indonesia, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dprd Kab. Ngawi).

[2] Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi pada pegawai bank rakyat Indonesia (BRI) cabang Trenggalek. *Jurnal Penelitian Psikologi, Universitas Negeri Surabaya*, 8(8), 130–141.

[3] Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Bisma*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>

[4] Ayu, I. G., Ari, W., & Gede, C. I. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Bank BRI Gatsu Denpasar Tren transformasi digital terjadi di seluruh dunia termasuk Indonesia . Era transformasi digital merupakan konsekuensi era disrupsi atau era industri 4 . 0. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(09), 1866–1874.

[5] Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. In Cv. *Pena Persada*. Cv. Pena Persada.

[6] Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV. Hira Tech.

[7] Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ecodemica*, 4. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5908>

[8] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

[9] Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis |A Regression-Based*

- Approach (Second). The Guilford Press A Division of Guilford Publications, Inc.
- [10] Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- [11] Latama, Z. N., Muhardi, & Aspiranti, T. (2022). Pengaruh psychological distress dan beban kerja terhadap work-life balance perawat di pandemi-covid-19 effect of psychological distress and workload on work-life nurse balance in pandemic-covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 19(28), 10–19.
- [12] Makatita, B., Aponn, E. H., & Hahurya, J. J. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. Hasjrat Abadi Ambon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(3), 412–423.
- [13] Natanael, K., Christiana, M., Kalis, I., Daud, I., Rosnani, T., & Fahrana, Y. (2023). Enrichment: Journal of Management Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress. *Enrichment: Journal of Management*, 13(5).
- [14] Ni Putu Sukma Priandari, I. G. A. D. A. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(2), 218–237.
- [15] NoorHidayat, F., 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.
- [16] Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234>
- [17] Parkes, L. ., & Langford, P. H. (2008). *Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations*. 14(3), 267–284. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.22>
- [18] Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53. <http://administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2622/3016>
- [19] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- [20] Rosnani, T., Daud, I., Theresa, R., Kalis, M. C. I., & Fahrana, Y. (2023). Determinants and Consequences of Work-Life Balance. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 222. <https://doi.org/10.26418/jebik.v12i2.63084>
- [21] Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 288. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.431>
- [22] Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2004). The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition. *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*, 1–619. <https://doi.org/10.1002/0470013400>
- [23] Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. CV. Pena Persada.
- [24] 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.v1i10.31>

9