

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA MELALUI WORK LIFE BALANCE (STUDI PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PASURUAN)

Raka Putra Edy Wirawan

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya

Email: raka.18117@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The point of this research is to decide the impact of work load on work stress intervened by work life balance at the Department of Transportation in Pasuruan City. The factors of this study are work load, work stress, and work life balance. Work load is various cycles or activities that should be finished by laborers inside a specific timeframe. Work Stress is negative emotional conditions in the form of tension that affect the emergence of physiological reactions. Work life balance is about how an individual looks for balance among work and individual life. This study is a quantitative method that using questionnaire from 60 respondents in the traffic field of the Department of Transportation in Pasuruan City. The results obtained in this study indicate that (1) Work load has a significant positive effect on work stress. (2) Work load has a significant positive effect on work life balance. (3) Work life balance has a significant negative effect on work stress. (4) Work life balance mediate work load on work stress.

Keywords: Workload, Work stress, Work Life Balance

Abstrak

Inti dari penelitian ini adalah untuk memutuskan dampak beban kerja terhadap stres kerja yang diintervensi oleh work life balance pada Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Faktor-faktor dalam penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Beban kerja adalah berbagai siklus atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Stres kerja adalah kondisi emosi negatif berupa ketegangan yang mempengaruhi timbulnya reaksi fisiologis. Work life balance adalah tentang bagaimana seorang individu mencari keseimbangan antara pekerjaan dan dengan kehidupan individu. Penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dari 60 responden bidang lalu lintas Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Hasil yang bisa diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. (2) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. (3) Work life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap work stress. (4) Work life balance memediasi beban kerja terhadap stres kerja.

Kata kunci: *Beban kerja, Stres kerja, Work Life Balance*

PENDAHULUAN

Stres merupakan bagian yang tidak terhindarkan dari peran seorang karyawan dalam suatu organisasi. Ada banyak faktor mengapa karyawan mengalami stres yaitu biologis, social, experiential, dan spiritual. Dari hal-hal tersebut maka sangat penting untuk menangani stres kerja karyawan, karena jika karyawan memiliki stres yang tinggi yang berlebihan maka akan menimbulkan masalah kesehatan seperti depresi, cemas, dan gangguan mental.

Dalam menjalankan suatu pekerjaan seorang pekerja dapat mengalami stres kerja. Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan, baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Hal ini akibat dari beban kerja yang berlebihan serta desakan waktu bisa

mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan stres. Menurut Suci R. Mar'ih (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Salah satu cara untuk meminimalisir stres yaitu *work life balance*. *Work life balance* bisa diartikan sebagai pembagian waktu antara kegiatan pribadi dan kerja berdasarkan prioritas (Oktaviani, 2018). *Work life balance* yaitu bagaimana karyawan mencari keseimbangan di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Menyeimbangkan kerja dengan kehidupan individu seringkali menjadi hambatan pekerja (Wambui *et al.* 2017). Keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius di tempat kerja merupakan variabel penting yang harus diperhatikan organisasi dalam menyusun strategi supaya tekanan kerja dapat dikurangi. Dalam upaya untuk mengurangi stres kerja, Perusahaan/instansi sebaiknya melakukan keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius, karena sangat penting bagi organisasi/kantor untuk memahami bahwa karyawan bukan hanya menangani masalah dikantor, namun juga di luar kantor.

Dalam penelitian sebelumnya, Maria A. (2021) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan pada stress, yang berarti bahwa jika beban kerja pada karyawan berkurang maka stress karyawan juga menurun dan begitu juga sebaliknya. Sama dengan penelitian Satrya *et al* (2018) juga menyebutkan beban kerja berpengaruh positif pada stress. Begitu juga dengan Nafi (2020) dalam penelitiannya juga menyebutkan ada pengaruh positif beban kerja terhadap stress.

Siti Nurwahyuni (2019) menyebutkan beban kerja berdampak negatif pada *worklife balance*. Namun dalam penelitian umartiwi (2017) beban kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*. Hanna S. (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada pengaruh negatif *work life balance* pada stress kerja. Satriansyah (2019) dalam penelitiannya menyebutkan *work life balance* berdampak negatif signifikan pada stress kerja. Afrianty *et al* (2018) menyebutkan bahwa *work life balance* memediasi beban kerja terhadap stress kerja.

Menurut wawancara dengan kabid lintas dan beberapa pegawai di dinas perhubungan kota pasuruan, diketahui sebuah fenomena yaitu lebih banyaknya pekerjaan yang diterima dibandingkan dengan jumlah pegawai disana akibat dari pandemi covid-19, sehingga mengakibatkan beban kerja yang cukup banyak. Untuk meminimalisir stress kerja akibat beban kerja yang cukup banyak, mereka melakukan refreshing seperti liburan, melakukan hobi-hobi bersama keluarga. Hal ini menunjukkan *Work Life Balance* diperlukan untuk mengurangi stress kerja. Berdasarkan hal-hal diatas, penulis bermaksud meneliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh Beban kerja terhadap Stress Kerja Melalui *Work Life Balance*"

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja seperti yang disebutkan oleh Paramitadewi (2017) dapat dicirikan sebagai serangkaian aktivitas yang wajib dilaksanakan oleh unit atau pemegang posisi dengan kurun waktu tertentu. Beban kerja yaitu sebagai kontras antara batas atau kapasitas pekerja dan tuntutan yang wajib dihadapi. Sesuai Koesoemowidjojo (2017) mencirikan tanggung jawab sebagai siklus dalam memutuskan jumlah pekerjaan SDM yang bekerja, digunakan, dan diharapkan untuk menyelesaikan tugas untuk jangka waktu tertentu. Seperti yang diungkapkan oleh Hartono dkk (2020), beban kerja adalah bermacam-macam aktifitas yang

dilaksanakan oleh pekerja maupun pemegang posisi. Menurut Satrya *et al* (2018) menyatakan beban kerja sebagai aktivitas yang wajib dilakukan oleh pekerja pemegang posisi dengan tujuan tertentu.

Stres Kerja

Ekawarna (2018), stress kerja yaitu tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Mangkunegara (2017) stress yaitu suatu sensasi ketegangan yang dialami oleh karyawan dalam mengelola pekerjaan. Hasibuan (2017) mencirikan stress kerja sebagai keadaan tegang yang memengaruhi perasaan, cara berpikir dan kondisi individu. Oemar (2017) mencirikan stress kerja sebagai suatu kondisi seorang individu menghadapi ketegangan karena kondisi yang memengaruhi dirinya. Susanti dkk (2019) mencirikan stres adalah kejadian dimana individu dihadapkan *opportunity*, *request*, atau *resource* terkait kemauan individu dan yang hasilnya dilihat menjadi tidak pasti dan penting.

Work Life Balance

Menurut Wijayati *et al* (2019), Work life balance adalah kapasitas menyesuaikan pekerjaan dan kehidupan individu, memenuhi tanggung jawab, bertanggung jawab untuk berbagai aktifitas di luar pekerjaan. Menurut Nurhabiba (2020) menyatakan bahwa *work life balance* dapat menyebabkan seorang karyawan berusaha di antara setidaknya dua pekerjaan di mana pekerjaan itu sama-sama penting baginya dan mungkin akan menjadi kewajibannya. Sesuai Pandiangan (2018) *work life balance* adalah ide yang mencakup penetapan batas yang tepat antara pekerjaan (panggilan dan keinginan) dari satu sudut pandang dan kehidupan (kegembiraan, relaksasi, keluarga, dan pergantian peristiwa yang mendalam) di sisi lain. Afrianty *et al* (2018) mendefinisikan bahwa Work life balance adalah seseorang yang secara bersama-sama terikat di-dalam pekerjaan maupun keluarga, dan puas dengan peran pekerjaan dan keluarganya.

Hubungan Antar Variabel

Afrianty *et al* (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa beban kerja sangat memengaruhi stress. Artinya bahwa semakin tinggi beban yang diberikan maka semakin tinggi stress kerja. Maria A. (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa ada dampak positive masif dari beban kerja pada stress kerja. Rosyia (2020) juga menyebutkan bahwa beban kerja memengaruhi stress kerja. Muhadir (2018) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa ada hasil positif yang bermanfaat antara beban kerja dan stress kerja. Hairpuddin dkk (2020) dalam studinya menyebutkan beban kerja berdampak positive yang signifikan pada stress kerja. Satrya *et al* (2018) menyebutkan beban kerja berdampak positif signifikan pada stress kerja.

H1: Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja.

Katarina *et al* (2019) mengungkapkan bahwa ada dampak negatif dan luar biasa antara beban kerja dan *work life balance*. Artinya semakin rendah beban kerja karyawan, maka semakin tinggi work-life balance karyawan. Siti Nurwahyuni (2019) beban kerja dan work life balance memiliki dampak negative. Andreas *et al* (2021) menyatakan bahwa beban kerja berdampak negative pada *work life balance*. Meskipun demikian, Purwati (2016) dalam studinya menyebutkan beban kerja berdampak signifikan pada Work life balance. Afrianty *et*

al (2018) menyebutkan dalam penelitiannya beban kerja berdampak negative pada *work life balance*. Sedangkan penelitian Umartiwi (2017) menyatakan bahwa beban kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

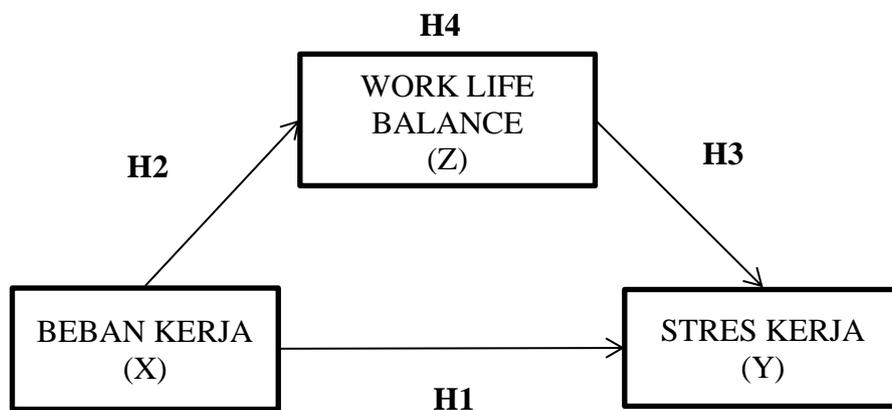
H2: Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap Work Life Balance.

Herdianti dkk (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa ada dampak negatif antara *work life balance* dengan stress kerja, artinya adalah jika work-life balance meningkat, maka stress kerja karyawan akan berkurang. Sebaliknya, ketika Work life balance rendah, stress akan tinggi. Nurwahyuni (2019) mengungkapkan bahwa ada dampak negatif dan luar biasa dari work life balance terhadap stress kerja. Hanna S. (2018) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa ada dampak yang negative work life balance pada stress kerja. Satriansyah (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *work life balance* berdampak negatif pada stress kerja. Elisa (2021) berpendapat bahwa *work life balance* memengaruhi stress kerja. Afrianty et al (2018) dalam penelitiannya menyebutkan work life balance berdampak negative pada stress kerja.

H3: *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja.

Afrianty et al (2018) dalam penelitiannya menyebutkan work life balance memediasi pengaruh beban kerja terhadap stress kerja. Begitu juga dengan penelitian Marcheila (2022) juga menyebutkan bahwa work life balance dapat memediasi hubungan antara variabel beban kerja terhadap stress kerja. Artinya adalah beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap stress kerja, dan dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap stress kerja melalui work life balance.

H4: Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja melalui *Work Life Balance*.



METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani, Gadingrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67134. Dalam pengambilan sampel yaitu melalui kuesioner dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria yaitu sample yang diambil adalah pegawai tetap. Didapat sample sebanyak 60 orang di bagian lalu lintas. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer yang didapat survei kuesioner responden. Data sekunder didapat dari buku, jurnal yang mendukung dan variabel yang berkaitan dengan data primer.

Skala likert digunakan sebagai skala pengukuran, yaitu skor 1 - 5 dengan penjelasan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), neutral (N), setuju (S), sangat setuju (SS). Prosedur pemeriksaan informasi dalam penelitian ini adalah dengan memanfaatkan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan program SmartPLS 3. Harahap (2018) mengungkapkan kelebihan yang dimiliki oleh PLS, yaitu: tidak mendasarkan pada berbagai asumsi, jumlah sampel yang dibutuhkan relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam convergent validity item pernyataan valid jika mempunyai nilai outer loadings $>0,7$. namun pada penelitian tahap awal jika nilai loadings 0,50-0,60 sudah cukup. Dari hasil uji validitas pada variabel beban kerja semua item pertanyaan valid. Variabel stres kerja semua item pertanyaan valid. Variabel work life balance semua item pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas

Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Konstruk mempunyai reliabilitas yang baik apabila memiliki nilai Composit Reliabel $> 0,70$. Sedangkan nilai cronbach alpha dapat memperkuat hasil uji composite reliability. Dari pengujian didapatkan nilai sebagai berikut :

Tabel 1.2 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Beban Kerja	0,901	0,875
Stres Kerja	0,890	0,858
Work Life Balance	0,880	0,844

Sumber: Output Smart PLS 3.0

Terlihat dari tabel di atas nilai Composit Reliabel $> 0,70$, sehingga telah memenuhi prasyarat komposite reliabel dan dapat dikatakan reliabel. Sedangkan untuk nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ yang membuktikan bahwa nilai tersebut reliabel.

Evaluasi Inner Model

1. Analisis R-Square

Diketahui nilai R-Square pada tabel model beban kerja pada Stress kerja memiliki nilai 0,515 yang dapat disimpulkan bahwa beban kerja mampu memengaruhi stress kerja sebesar 51,5% dan sisanya 48,5% terpengaruh variable lainnya

Tabel 2.1 R-square model

Variable	R - Square
Beban Kerja	
Stres Kerja	0,515

Work Life Balance	0,647
-------------------	-------

Sumber: Output Smart PLS 3.0

Terlihat nilai R-Square pada tabel variable beban kerja pada work life balance memiliki nilai 0,647 artinya tekanan/beban kerja mampu memengaruhi work life balance sebesar 64,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian sebesar 35,3%.

2. Uji Hipotesis

Pengujian bootstrapping digunakan untuk mengukur setiap hubungan yang dihipotesiskan. Pada gambar dibawah ini dapat dilihat nilai Inner model dari ketiga variabel.

Tabel 2.2 Path Coefficients

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	T-Statistics	P-Value	Kesimpulan
Beban Kerja → Stres Kerja	0,964	7,564 > 1,96	0,000	Hipotesis Diterima
Beban Kerja → Work Life Balance	0,804	21,748 > 1,96	0,000	Hipotesis Diterima
Work Life Balance → Stres Kerja	-0,342	2,377 > 1,96	0,018	Hipotesis Diterima

Terlihat nilai t-statistic dampak beban kerja pada stress kerja adalah $7,564 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan pengaruh besar antara beban kerja dan stress kerja. Coeficient estimate menunjukkan angka positif yang menggambarkan hubungan langsung yang sesuai sebesar 0,964 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja, semakin tinggi stress kerja.

Nilai t-statistik dampak beban kerja pada work-life balance senilai $21,748 > 1,96$, dan p - value $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap worklife balance. Estimasi koefisien menunjukkan positif, menggambarkan hubungan proporsional 0,804, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan Work life balance yang lebih tinggi, dan sebaliknya.

Besarnya t-statistik pengaruh worklife balance pada stress kerja adalah $2,377 > 1,96$ dan p - value $0,018 < 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan work-life balance pada stres kerja. Nilai estimasi koefisien sebesar -0,342 menunjukkan nilai negative.

Tabel 3.1 Direct and Indirect effect

	Original Sample	T-Statistics	P-Value	Kesimpulan
Beban kerja → Stres Kerja	0,964	7,564	0,000	Hipotesis Diterima
Beban kerja → Work life balance → Stress kerja	-0,275	2,217	0,027	Hipotesis Diterima

Diketahui nilai koefisien dampak langsung beban kerja pada stress kerja adalah 0,964 dan nilai t-statistic 7,564 > 1,96 yang artinya signifikan. Sedangkan dampak tidak langsung beban kerja pada stress kerja melalui work life balance adalah - 0,275 dan nilai t-insights adalah 2,217 > 1,96 yang berarti signifikan.

Dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh secara direct pada stress kerja dan dapat berpengaruh secara indirect pada stress kerja melalui keseimbangan hidup kerja. Nilai coefisien pengaruh langsung serta tidak langsung bisa dihitung yaitu:

Dirrect Effect = Beban Kerja → Stres Kerja = 0,964

Indirect Effect = Beban kerja → Work life balance → Stres kerja = 0,804 x - 0,342 = - 0,275

Dari perhitungan berikut diperoleh kesimpulan direct effects > indirect effects.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress.

Menurut inner model diketahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja memiliki pengaruh yang positif, berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima maka semakin tinggi juga stres kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Beban kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam memengaruhi Stres kerja karyawan pada karyawan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

Menurut hasil deskriptif responden, dalam item pertanyaan “Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan memiliki target yang tinggi” memiliki hasil yang paling tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data beban kerja setiap tahunnya yang semakin meningkat dari tahun 2019, 2020, dan 2021 akibat dari pandemi covid-19. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dinas perhubungan kota pasuruan memiliki beban kerja yang semakin meningkat sehingga menimbulkan tingkat stres kerja yang tinggi. Konsisten dengan wawancara dengan karyawan yang sangat cocok dengan perusahaan, karyawan yang berpangkat lebih tinggi mengatakan bahwa mereka merasa perusahaan mempunyai visi/misi yang ingin mereka capai bersama, sehingga mereka merasa bertanggung jawab pada tugasnya.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian terdahulu Sulaiman dkk (2020) berpendapat work load memiliki dampak yang signifikan pada stress kerja. Begitu juga dengan Muhadir (2018) juga menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress

Pengaruh Beban Kerja terhadap Work Life Balance

Dari uji hipotesis dapat diketahui Beban Kerja berdampak positive dan signifikan pada work life balance, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis 2 diterima.

Dari data statistik deskriptif, Beban kerja mampu menjadi faktor kontekstual dalam memicu peningkatan work life balance. Ketika karyawan merasa memiliki beban kerja yang banyak, hal itu bisa menjadi sebuah stimulus munculnya work life balance yang signifikan dan positif. Hal ini menunjukkan sebuah fenomena ketika karyawan memiliki beban kerja tinggi, mereka ingin segera menyelesaikan tugas di tempat kerja supaya tidak mengganggu saat bersama keluarga. Selaras dengan hasil wawancara pada karyawan yaitu karyawan ketika ada tugas kerja yang cukup banyak maka mereka ingin segera menyelesaikan tugas tersebut agar tidak mengganggu mereka saat bersama keluarga.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya tentang dampak positif dari beban kerja pada Work life balance, seperti Umartiwi (2017) menunjukkan beban kerja berdampak positive pada Work life balance.

Pengaruh work life balance terhadap stress kerja

Dari Uji hipotesis dapat diketahui bahwa work life balance berpengaruh negative dan signifikan terhadap stress kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Berdasarkan hasil estimasi *inner model* diketahui bahwa pengaruh work life balance terhadap stress kerja memiliki pengaruh negatif. Nilai p-value menunjukkan hasil signifikan, hal ini menunjukkan bahwa work life balance termasuk faktor dalam memicu stress kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang berdampak negative work-life balance pada stress kerja, seperti penelitian Rizky & Afrianty (2018) yang menyebutkan work-life balance berdampak negative pada stress kerja.

Pengaruh Beban kerja terhadap Stress Kerja melalui Work Life Balance

Dalam uji hipotesis, dapat ditunjukkan work life balance memediasi secara tidak langsung dampak antara beban kerja pada stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap stress kerja, dan dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap stress kerja melalui work life balance.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara fundamental mampu memicu stress kerja yang termediasi dengan adanya work life balance. Work life balance terbukti memiliki pengaruh yang cukup dominan untuk memengaruhi stress kerja. Temuan ini sama dengan penelitian Rizky & Afrianty (2018) yang berpendapat bahwa terdapat peran work-life balance yang memediasi antara beban kerja dan stress kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa

- 1) Beban kerja berdampak positive dan signifikan pada stress kerja. Yang berarti bahwa semakin naik beban kerja, semakin tinggi juga stress kerja yang diterima. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t-statistic $7,564 > 1,95$, p-value $0,000 < 0,05$, dan coefficient estimate

menunjukkan angka positif yaitu 0,964. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja.

- 2) Beban kerja berdampak positif pada *Work life balance*. Yang artinya bahwa semakin banyak beban kerja yang didapat, semakin baik *Work life balance*. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t-statistic $21,748 > 1,95$, p-value $0,000 < 0,05$, dan coefficient estimate menunjukkan angka positif yaitu 0,804. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap *work life balance*.
- 3) *Work Life Balance* memiliki dampak negatif pada stres. Yang berarti bahwa semakin tinggi *work life balance* semakin rendah stress kerja, begitu pula sebaliknya. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t-statistic $2,377 > 1,95$, p-value $0,018 < 0,05$, dan coefficient estimate yaitu -0,342. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan *work life balance* terhadap stres kerja.
- 4) Beban kerja memiliki dampak signifikan pada stres kerja melalui *Work life balance*. Artinya *work life balance* memiliki pengaruh yang besar untuk memengaruhi stres kerja.

Saran

Sebagian dari tujuan di atas telah menunjukkan hasil akhir dalam ulasan ini. Mengingat rangkaian tujuan ini, analisis dapat memberikan beberapa gagasan sebagai berikut: (1) Dilihat dari hasil variabel beban kerja di atas, maka sebaiknya disarankan bagi Dinas Perhubungan Kota Pasuruan untuk memberikan beban tugas yang sesuai dengan keahlian pegawai. (2) Dilihat dari hasil variabel stres kerja di atas, maka sebaiknya disarankan bagi Dinas Perhubungan Kota Pasuruan untuk tidak memberikan beban kerja yang berlebihan agar tidak meningkatkan stres. (3) Dilihat dari hasil variabel *work life balance* di atas, maka sebaiknya disarankan bagi Dinas Perhubungan Kota Pasuruan untuk memberikan waktu kerja yang lebih fleksibel sehingga karyawan dapat lebih membagi waktunya bersama keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, W, T., Rizky D. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan Work Life Balance sebagai variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.61 No. 4 Agustus 2018.
- Aprilia, Katarina Harum Putri. 2019. Skripsi. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Perawat IGD Wanita. Unika Soegijapranata Semarang
- Belayeth Hussain, A.H.M., Endut, N. (2018). Do decent working conditions contribute to work– life balance A study of small enterprises in Bangladesh. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 12 No. 1, 2018, pp. 90-104.
- Ekawarna. 2018. Manajemen konflik dan stres. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta. ISBN 978-602-444-401-3
- Hakim, Diaz Destin. Ike Agustina. 2019. Skripsi. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Fotografer di Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Hartono, W. & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama).
- Hasibuan. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Jaeni. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan work Life balance terhadap Stres Kerja karyawan PT. BPR Arisma Mandiri Brebes. <http://repository.upstegal.ac.id/3143/>

- Kerdpitak, C., Jermisittiparsert, K. (2020) The Effects of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry. A multifaceted review journal in the field of pharmacy. E-ISSN 0976-2779 P-ISSN 0975-8453.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Raih asa sukses. Jakarta. ISBN 978-979-013-235-1
- Khalil, M., Hairianie, A., Wadhida, M., Fatihah, N. (2020). work stress, Work load, Work life balance, and intention to leave among employees of an insurance company in Malaysia. International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 21, Issue 2 (April). ISSN 2289-1552.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Maszura, Leni. 2020. Thesis. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Dimensi-Dimensi Big-Five Personality Terhadap Work-Life Balance. Program Magister Psikologi Profesi Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara Medan
- Meharunisa, S. (2019). Work-Life Balance and Job Stress Among Female Faculties in India's Higher Education Institutions. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), Volume-8, Issue-2S11.
- Munandar, A., Musnadi, S., Sulaiman. (2019). The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency. DOI 10.4108/eai.3-10-2018.2284357
- Nurwahyuni, Siti. (2019). "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui worklife balance (Studi kasus PT. Telkom Indonesia regional V)". Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1.
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234>
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support terhadap Work life balance pada karyawan. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Oemar, U. & Gangga, L. (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN, KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MUSI MANYUASIN. Vol.2, No.2
- Pandiangan, Hendrik. (2018). Flexible working arrangement dan pengaruhnya terhadap work-life balance pada driver layanan jasa transportasi online di kota Yogyakarta.
- Paramitadewi, F. K. (2017). Pengaruh beban kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p13>
- Pratama, P. Y. A., & Satria, I. H. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja terhadap Stres kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 8, 2018:4570-4598
- Rukhviyanti, Novi. 2011. Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi. Volume III Nomor 1 Mei. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity dan Work Overload Terhadap Kinerja. STAN Indonesia. Bandung

- Satrya, I. (2018). *PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL, BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI BALI*. E- Journal Manajemen Unud, 7 (8). ISSN ISSN: 2302-8912
- Singh dan Nayak. (2017). Mediating role of stress between work-family conflict and job satisfaction among the police officials Policing: An International Journal of Police Strategies & Management Article information:, (November 2015). <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2015-0040>
- Sirgy, Joseph. Lee Dong-Jin. 2016. Research Quality Life. Work Life Balance: an Integrative Review. Virginia Polytechnic Institute & State University, Blacksburg, Virginia
- Sugiyono, Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Susanti, F. & Aldi, Y. (2019). Pengaruh stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Padang.
- Umartwi, R. (2017). Hubungan antara persepsi Beban Kerja dengan Work Life Balance pada karyawan bagian produksi PT X. <https://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/1078/>
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work Life Balance on Employees performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. Kabarak Journal of Research % Innovation, 4(2), 60-79
- Wijayati, D. T., Atthohiri, N. A. (2021). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., Ilyas, T., & Younas, H. I. (2015). Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. American Journal of Social Science Research, 1(4), 221–225. <https://doi.org/https://doi.org/10.5121/ijfcst.2014.4403>

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA
MELALUI WORK LIFE BALANCE (STUDI PADA PEGAWAI
DINAS PERHUBUNGAN KOTA PASURUAN)**

Raka Putra Edy Wirawan

DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>

ISSN 2809-8544

