AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen
Volume 4, Number 2,November 2026, pp. 291-302
E-ISSN: 3046-4994
DOI: https://doi.org/10.70451/amanah.v4i2.1021

Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Alasmas Berkat Utama Kabupaten Tangerang

Aulia Dea Amanda[1], Noto Susanto[2]

[1,2] Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received August 11, 2026
Revised September 16, 2026
Accepted October 14, 2026
Available online November 01, 2026

Keywords:
Work-Life Balance, Workload, Job Stress

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance and workload on employees' job stress at PT. Alasmas Berkat Utama, Tangerang Regency. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population of this study consisted of 764 employees of PT. Alasmas Berkat Utama, Tangerang Regency. The sampling technique used was probability sampling with a simple random sampling approach. The sample size was determined using the Slovin formula with a 10% margin of error, resulting in 88 respondents. Data were collected through questionnaires distributed to the employees. The results of the analysis indicate that the work-life balance variable (X_1) has a negative and significant effect on job stress (Y), with a t-value of -6.256, which is greater than the t-table value of 1.987, and a significance value of 0.000 < 0.05. The workload variable (X_2) has a positive and significant effect on job stress, with a t-value of 12,017, which is greater than the t-table value of 1.987, and a significance value of 0.000 < 0.05. Furthermore, the F-test shows that work-life balance and workload simultaneously have a significant effect on job stress, with an F-value of 87.077, which is greater than the F-table value of 3.10, and a significance value of 0.000 < 0.05. These findings indicate that better work-life balance reduces employees' job stress, while higher workload increases employees' job stress at PT. Alasmas Berkat Utama, Tangerang Regency.

Kata Kunci:
Work Life Balance, Beban Kerja, Stres Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Alasmas Berkat Utama Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 764 karyawan PT. Alasmas Berkat Utama Kabupaten Tangerang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan pendekatan simple random sampling. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 88 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel work life balance (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (Y) dengan nilai t-hitung sebesar -6,256 lebih besar dari t-tabel 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Variabel beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai t-hitung sebesar 12,017 lebih besar dari t-tabel 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Uji F secara simultan menunjukkan bahwa work life balance dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai F-hitung sebesar 87,077 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,10 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa work life balance yang baik mampu menurunkan tingkat stres kerja karyawan, sedangkan beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat stres kerja karyawan di PT. Alasmas Berkat Utama Kabupaten Tangerang.

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

E-mail: auliadea992@gmail.com (Aulia Dea Amanda)

1. PENDAHULUAN

Persaingan dunia kerja yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia. Di balik pencapaian target dan pertumbuhan bisnis, kesejahteraan mental dan fisik karyawan sebagai aset paling berharga bagi organisasi sering kali terabaikan. Kondisi kerja yang tidak kondusif dapat memicu munculnya stres kerja yang, apabila tidak dikelola dengan baik, berdampak negatif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, hingga kesehatan jangka panjang karyawan. Tekanan untuk mencapai target yang tinggi, jam kerja yang panjang, beban tugas yang menumpuk, serta minimnya waktu untuk kehidupan pribadi menciptakan lingkungan kerja penuh tekanan yang rentan memicu stres kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) yang buruk turut memperparah kondisi tersebut. *Work life balance* merupakan kondisi penting bagi pegawai untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga pegawai memiliki kualitas hidup yang baik dan mampu menjalankan tanggung jawabnya secara optimal (Sijabat et al., 2021).

Stres kerja pada dasarnya merupakan kondisi tekanan yang dialami seseorang ketika tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi dirasakan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Dalam dunia kerja, stres kerja menjadi salah satu permasalahan yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, maupun perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan, menurunnya konsentrasi, gangguan emosional, serta berkurangnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, kondisi kerja yang mampu memberikan kenyamanan dan dukungan kepada karyawan dapat membantu menekan tingkat stres yang dialami. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat meningkatkan maupun menurunkan stres kerja agar mampu menciptakan kondisi kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan (Fransisca & Zendrato, 2024). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, stres kerja tidak hanya dipandang sebagai permasalahan individu, tetapi juga sebagai kondisi yang dapat memengaruhi efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Ilmiyah dan Anshori (2025), stres kerja merupakan isu penting dalam dunia kerja modern yang berdampak pada kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Stres kerja diartikan sebagai kondisi tekanan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Kondisi ini bersifat dinamis dan berkaitan dengan tuntutan atau hambatan yang hasilnya dirasakan tidak pasti namun penting. Dalam organisasi, stres kerja dapat muncul ketika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, batas waktu penyelesaian yang ketat, peran yang saling bertentangan, ketidakjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab, maupun kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Salah satu faktor yang penting dalam kaitannya dengan stres kerja adalah *work life balance*. *Work life balance* berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Karyawan tidak hanya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, tetapi juga memiliki kebutuhan untuk menjalankan kehidupan pribadi, berkumpul dengan keluarga, beristirahat, dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat tercapai, karyawan akan memiliki kesempatan untuk menjalankan berbagai perannya secara lebih proporsional. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan serta tekanan yang berpotensi meningkatkan stres kerja. *Work life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan sehingga dapat memberikan kepuasan dalam menjalankan kedua peran tersebut (Atthohiri & Wijayati, 2021). *Work life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam membagi perhatian dan waktu secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan personal. Keseimbangan tersebut mencakup kesempatan untuk beristirahat, meluangkan waktu bersama keluarga, maupun melakukan kegiatan yang bersifat pribadi. Dengan demikian, seseorang dapat dikatakan memiliki work life balance apabila mampu menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga secara bersamaan serta memperoleh kepuasan dari kedua aspek tersebut (Wirawan, 2022).

Selain *work life balance*, beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam memengaruhi stres kerja karyawan. Beban kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tuntutan tugas, target, serta waktu yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat membantu pekerjaan diselesaikan secara efektif. Namun, apabila tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan waktu maupun kemampuan yang dimiliki, karyawan dapat mengalami tekanan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan, baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya dapat meningkatkan stres kerja.

Menurut Hermawan (2022) Beban kerja menggambarkan keseluruhan pekerjaan atau tanggung jawab yang perlu dituntaskan oleh seorang individu dalam batas waktu tertentu. Besarnya beban tersebut menunjukkan tingkat tuntutan yang harus dipenuhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.. Beban

kerja tidak semata-mata ditentukan berdasarkan jumlah tugas yang diterima, tetapi juga dapat dilihat dari kompleksitas pekerjaan, besarnya tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan, serta batas waktu penyelesaian. Selain itu, kemampuan dan sumber daya individu turut memengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan. Beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan berpotensi memicu tekanan psikologis, kelelahan, dan gangguan terhadap kondisi kesehatan. Sebaliknya, pekerjaan dengan tuntutan yang terlalu rendah dapat membuat potensi dan kompetensi yang dimiliki karyawan tidak dimanfaatkan secara maksimal. Beban kerja merupakan keseluruhan tuntutan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingginya tuntutan pekerjaan, target yang harus dicapai, serta keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menjadi sumber tekanan bagi karyawan. Karyawan yang secara terus-menerus menghadapi beban kerja yang tinggi dapat mengalami kesulitan dalam menjaga kondisi fisik dan psikologisnya. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif dan mengurangi tekanan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengaturan dan pembagian beban kerja secara proporsional agar tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan bagi karyawan.

Urgensi penelitian mengenai work life balance dan beban kerja terhadap stres kerja semakin penting karena stres kerja merupakan permasalahan yang dapat muncul dalam berbagai lingkungan dan karakteristik pekerjaan (Carima, 2022). Perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan pencapaian target dan produktivitas, tetapi juga perlu mempertimbangkan kondisi psikologis serta kesejahteraan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Maharani & Tamara, 2024). Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi aspek yang dapat diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (Pemayun & Riana, 2025). Dengan demikian, pemahaman mengenai hubungan work life balance, beban kerja, dan stres kerja menjadi penting untuk memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan tekanan kerja karyawan.

beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh work life balance terhadap stres kerja masih menghasilkan temuan yang beragam. Paramata dkk. (2024) menemukan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap stres kerja, sedangkan Febriana dkk. (2022) menemukan bahwa work life balance berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Penelitian lain yang tercantum dalam kajian penelitian ini juga menunjukkan adanya hasil yang tidak signifikan mengenai hubungan work life balance terhadap stres kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara work life balance dan stres kerja masih perlu dikaji lebih lanjut pada objek dan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Di sisi lain, penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja juga menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian Carima (2022) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada objek penelitian yang diteliti. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dapat menghasilkan temuan yang berbeda sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan kondisi organisasi.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis keterkaitan antarvariabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek penelitian adalah karyawan PT Alasmas Berkat Utama yang beralamat di Jalan Bhuminas Raya No. 15, Talaga, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang.

Populasi penelitian berjumlah 764 karyawan. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 88 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju–Sangat Setuju), sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan arsip perusahaan. Kuesioner terdiri atas 44 butir pernyataan, yaitu 12 butir untuk variabel work life balance (X1), 12 butir untuk variabel beban kerja (X2), dan 20 butir untuk variabel stres kerja (Y).

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas (koefisien korelasi product moment, dibandingkan dengan r tabel 0,2096 pada df = 86, α = 5%) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha dengan nilai kritis 0,70). Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), uji heteroskedastisitas (grafik scatterplot dan uji Glejser), serta uji autokorelasi (Durbin-Watson). regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi,, serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5%, menggunakan bantuan program SPSS versi 26.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas (X1) dan (X2)

X1	X2	r Tabel	Keputusan
0,828	0,722	0,2096	Valid
0,809	0,758	0,2096	Valid
0,792	0,797	0,2096	Valid
0,744	0,726	0,2096	Valid
0,863	0,683	0,2096	Valid
0,807	0,750	0,2096	Valid
0,821	0,780	0,2096	Valid
0,243	0,820	0,2096	Valid
0,766	0,870	0,2096	Valid
0,809	0,784	0,2096	Valid
0,852	0,771	0,2096	Valid
0,867	0,855	0,2096	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 1, Hasil pengujian validitas untuk variabel *Work Life Balance* dan Beban Kerja memperlihatkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung yang melampaui r tabel sebesar 0,2096. Oleh karena itu, seluruh item dapat dinyatakan valid dan memenuhi kelayakan untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas (Y)

Y	r Tabel	Keputusan
0,769	0,2096	Valid
0,855	0,2096	Valid
0,855	0,2096	Valid
0,790	0,2096	Valid
0,869	0,2096	Valid
0,801	0,2096	Valid
0,869	0,2096	Valid
0,849	0,2096	Valid
0,788	0,2096	Valid
0,854	0,2096	Valid
0,840	0,2096	Valid
0,901	0,2096	Valid
0,781	0,2096	Valid
0,777	0,2096	Valid
0,857	0,2096	Valid
0,834	0,2096	Valid
0,834	0,2096	Valid
0,863	0,2096	Valid
0,896	0,2096	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian validitas variabel Stres Kerja, seluruh butir pernyataan memperoleh nilai r hitung yang berada di atas r tabel sebesar 0,2096. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap item pengukuran pada variabel Stres Kerja memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

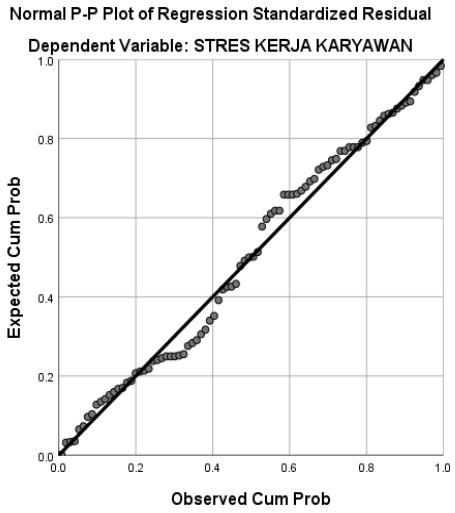
Tabel 3 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,934	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,940	0,70	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,978	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 3 hasil pengujian reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS versi 26, nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh pada seluruh variabel berada di atas batas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan grafik Normal Probability Plot tersebut, terlihat bahwa titik-titik data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa pola distribusi residual memenuhi kriteria normalitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kriteria	Keputusan
Work Life Balance (X1)	0,995	1,005	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja (X2)	0,995	1,005	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Work Life Balance dan Beban Kerja sama-sama sebesar 0,995. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada kedua variabel tersebut masing-masing sebesar 1,005. Nilai VIF tersebut masih berada di bawah batas 10,00, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

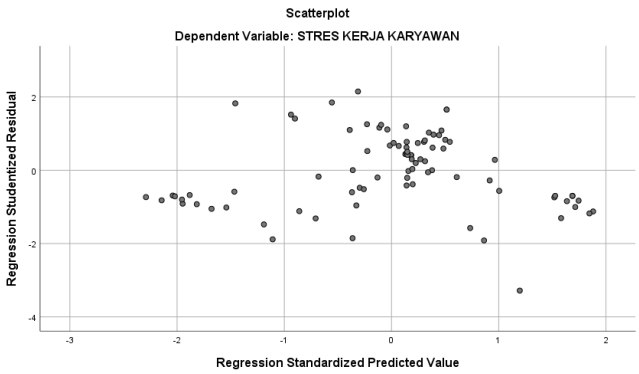
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.284[a]	.081	.070	10.45132751	2.049

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 5, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,049. Pengujian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 88 (n = 88) dengan jumlah variabel independen sebanyak 2 (k = 2). Berdasarkan tabel Durbin-Watson pada tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai dL

sebesar 1,6071 dan dU sebesar 1,6999. Nilai tersebut kemudian digunakan dalam pengambilan keputusan dengan membandingkan DW terhadap batas dU dan 4-dU, yaitu 1,6999 dan 2,3001. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,049 berada di antara dU dan 4-dU sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut, persebaran titik terlihat acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Regresi Linier Sederhana

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *Work Life Balance* (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96.857	7.748		12.501	.000
	WORK LIFE BALANCE	-.549	.165	-.339	-3.339	.001

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Tabel 6 menunjukkan hasil nilai konstanta sebesar 96,857 mengindikasikan bahwa ketika *Work Life Balance* (X1) tidak mengalami perubahan atau bernilai 0, maka tingkat Stres Kerja (Y) diperkirakan sebesar 96,857. Koefisien regresi *Work Life Balance* sebesar -0,549 menunjukkan adanya hubungan berlawanan arah dengan Stres Kerja. Artinya, setiap kenaikan satu satuan *Work Life Balance* diperkirakan menurunkan Stres Kerja sebesar 0,549 satuan. Sebaliknya, penurunan satu satuan *Work Life Balance* akan diikuti oleh peningkatan Stres Kerja sebesar 0,549 satuan

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.305	5.103		4.763	.000
	BEBAN KERJA	1.085	.112	.722	9.672	.000

Sumber: Data output SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 7, konstanta sebesar 24,305 menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja (X2) berada pada nilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka Stres Kerja (Y) diperkirakan memiliki nilai sebesar 24,305. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 1,085 menunjukkan adanya hubungan positif dengan Stres Kerja. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja akan diikuti oleh kenaikan Stres

Kerja sebesar 1,085 satuan. Sebaliknya, apabila Beban Kerja berkurang satu satuan, maka Stres Kerja diperkirakan menurun sebesar 1,085 satuan.

Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Regresi Linier Berganda

Variabel	B (Unstandardized Coefficients)	Std. Error	Beta (Standardized Coefficients)	t Hitung	Sig.
Konstanta	51.408	6.067	-	8.473	0,000
Work Life Balance (X1)	-.632	.101	-.390	-6.256	0,000
Beban Kerja (X2)	1.124	.094	.748	12.017	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 8 hasil regresi linier berganda, nilai konstanta sebesar 51,408 menunjukkan bahwa apabila variabel Work Life Balance (X1) dan Beban Kerja (X2) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Stres Kerja (Y) berada pada angka 51,408. Koefisien regresi *Work Life Balance* sebesar -0,632 menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah, artinya setiap peningkatan satu satuan *Work Life Balance* akan menurun kan Stres Kerja sebesar 0,632 satuan, sedangkan apabila *Work Life Balance* menurun satu satuan maka Stres Kerja akan meningkat sebesar 0,632 satuan. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 1,124 menunjukka hubungan yang searah, artinya setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja akan meningkatkan Stres Kerja sebesar 1,124 satuan, sedangkan apabila Beban Kerja menurun satu satuan maka Stres Kerja akan ikut menurun sebesar 1,124 satuan.

Koefisien Korelasi

Tabel 9 hasil Uji Koefisien Korelasi (X1) Terhadap (Y)

		Work Life Balance	Stres Kerja
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	-.339**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	88	88
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.339**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	88	88

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan hasil analisis hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai sebesar 0,339, yang apabila mengacu pada kriteria interprestasi berada pada kisaran 0,20-0,399, sehingga dapat dikategorikan memiliki hubungan yang rendah.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X2) Terhadap (Y)

		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	88	88
Stres Kerja	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	88	88

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 10 menyajikan hasil uji korelasi antara variabel Beban Kerja (X2) dengan Stres Kerja (Y). Dari hasil analisis diperoleh nilai sebesar 0,722, yang jika mengacu pada kriteria interpretasi berada pada rentang 0,60-0,799, sehingga termasuk dalam kategori hubungan kuat.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820[a]	.672	.664	10.90903

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan hasil analisis korelasi antara *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (Y) secara bersama-sama terhadap Stres Kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai sebesar 0,820, yang berada pada rentang 0,80-1,000, sehingga dapat dikategorikan memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel independen dengan Stres Kerja memiliki keterkaitan yang sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 12 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820[a]	.672	.664	10.90903

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 12 Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,672. Setelah dikonversikan ke dalam persentase, diperoleh nilai KD = 0,672 × 100% = 67,2%. Artinya, *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Stres Kerja (Y) sebesar 67,2%. Sementara itu, sebesar 32,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 13 Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B (Unstandardized Coefficients)	Std. Error	Beta (Standardized Coefficients)	t Hitung	Sig.
Work Life Balance (X1)	-.549	.165	-.339	-3.339	.001
Beban Kerja (X2)	1.085	.112	.722	9.672	.000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 13 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -3,339 dengan tingkat signifikansi 0,001, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,98793. Nilai absolut t hitung (3,339) lebih besar daripada t tabel (1,98793) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, Work Life Balance terbukti berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima.

Sedangkan hasil uji parsial pada variabel Beban Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 9,672 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,98793 (9,672 > 1,98793), sedangkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, Beban Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja (Y).

Uji F

Tabel 14 Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20725.487	2	10362.744	87.077	.000[b]
	Residual	10115.592	85	119.007		
	Total	30841.079	87			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 14, diperoleh nilai F hitung sebesar 87,077 dengan F tabel 3,10 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Karena F hitung > F tabel, maka H0 ditolah dan Ha diterima. Artinya, *Work Life Balance* dan Beban Kera secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -3,339 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat Stres Kerja yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah *Work Life Balance*, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor penting dalam membantu karyawan mengurangi tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. Karyawan yang mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memiliki keterlibatan yang seimbang, serta memperoleh kepuasan dalam menjalankan kedua aspek tersebut cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, tekanan, serta kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan maupun kebutuhan pribadi. Secara teoritis, *Work Life Balance* merupakan kondisi ketika individu mampu membagi waktu, keterlibatan, dan kepuasan secara seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut dapat membantu karyawan menjaga kondisi psikologis dan mengurangi kemungkinan munculnya stres akibat tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan melalui pengaturan waktu kerja yang sesuai, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriana et al. (2022) yang menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja pada akuntan pendidik di Kota Palembang. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Pemayun dan Riana (2025) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Selain itu, penelitian Safitri dan Suratman (2026) juga menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada Penyuluh Keluarga Berencana di Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian Setyoningtias dan Wardoyo (2026) turut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap job stress pada karyawan sektor kesehatan. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa *Work Life Balance* memiliki peran penting dalam mengurangi tingkat stres kerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan, mengatur waktu, serta menjaga kondisi psikologisnya. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tekanan dan menyebabkan munculnya stres kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan *Work Life Balance* karyawan melalui pengaturan waktu kerja yang baik, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta penciptaan kondisi kerja yang mendukung agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan secara optimal tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 9,672 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, koefisien regresi sebesar 1,085 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja akan diikuti oleh peningkatan Stres Kerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan mengalami tekanan karena harus menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu yang terbatas, memenuhi target pekerjaan, serta mempertahankan kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut apabila berlangsung secara terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental dan pada akhirnya meningkatkan stres kerja. Menurut Hotmarina et al. (2023), beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Berdasarkan pengertian tersebut, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan tekanan dalam menjalankan pekerjaan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan tekanan dan membuat karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia dapat membantu karyawan menjalankan tugas dengan lebih efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara tepat melalui pembagian tugas yang sesuai, penyesuaian target dengan kemampuan karyawan, serta pengaturan waktu kerja yang efektif agar beban kerja tidak berlebihan dan tingkat stres kerja karyawan dapat diminimalkan.

Hasil penelitian Sugiharto et al. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan di PT Primus Sanus Cooking Oil Industrial. Artinya, semakin tinggi beban

kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan. Kondisi tersebut dapat terjadi karena tuntutan pekerjaan, jumlah tugas, serta target penyelesaian pekerjaan yang meningkat dapat menimbulkan tekanan dalam bekerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Yuliyanti dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan pabrik. Selain itu, penelitian Arsanti dkk. (2024) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian Amelia dan Rino (2024) turut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Kondisi ini terjadi karena beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tekanan dalam menyelesaikan tugas, terutama ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan waktu dan kemampuan karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara tepat agar tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan sehingga tingkat stres kerja dapat diminimalkan.

Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung sebesar 87,077, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,10, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja Karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi dapat muncul dari kombinasi antara kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dengan besarnya tuntutan pekerjaan yang diterima. Work Life Balance yang baik dapat membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang, sedangkan Beban Kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan yang dirasakan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Ketika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang rendah dan pada saat yang sama menerima beban kerja yang tinggi, kondisi tersebut dapat meningkatkan kemungkinan munculnya stres kerja.

Secara teoritis, menurut Pemayun dan Riana (2025), Work Life Balance yang baik dapat membantu mengurangi dampak beban kerja terhadap stres kerja karyawan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan Work Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peranan yang berbeda namun saling berkaitan dalam memengaruhi kondisi stres kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat menjadi sumber tekanan, sedangkan Work Life Balance yang baik dapat menjadi salah satu faktor yang membantu karyawan dalam menghadapi tekanan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Paramata dkk. (2024) yang secara khusus menguji Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Gorontalo. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja serta Work Life Balance juga memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Penelitian Priandari dan Adnyani (2023) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, sedangkan Work Life Balance berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pengelolaan Work Life Balance dan Beban Kerja secara bersamaan merupakan hal yang penting dalam upaya mengurangi Stres Kerja Karyawan. Perusahaan perlu menciptakan pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, menetapkan target yang realistis, memberikan waktu istirahat yang memadai, serta mendukung karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan pengelolaan kedua aspek tersebut secara baik, tekanan kerja yang dirasakan karyawan dapat diminimalkan sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara lebih optimal.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, dapat diketahui bahwa *Work Life Balance* dan Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan. *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan. Sebaliknya, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Secara simultan, *Work Life Balance* dan Beban Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 87,077 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,10, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan

nilai R Square sebesar 0,672 atau 67,2%, yang berarti *Work Life Balance* dan Beban Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Stres Kerja sebesar 67,2%, sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Beban Kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan tingkat Stres Kerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja sekaligus mengelola beban kerja secara tepat agar tekanan yang dirasakan karyawan dapat diminimalkan dan karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, antara lain dengan memberikan waktu istirahat yang cukup, mengatur beban kerja secara proporsional, dan mendorong karyawan agar tetap memiliki waktu untuk keluarga maupun aktivitas di luar pekerjaan. Perusahaan juga perlu mengevaluasi pembagian beban kerja dan target pekerjaan agar sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tanpa harus sering bekerja melebihi jam kerja normal. Selain itu, peningkatan komunikasi dan hubungan yang harmonis antar karyawan maupun dengan atasan perlu terus didorong untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan menekan tingkat stres kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi stres kerja, seperti dukungan sosial atau kepuasan kerja, serta memperluas cakupan penelitian pada sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

5. DAFTAR PUSTAKA

Amelia, D., & Rino, R. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 8*(3), 39994–40002.

Arsanti, D., Widjajani, S., & Annisa, N. N. (2024). Pengaruh beban kerja dan work family conflict terhadap stres kerja (Studi pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo). *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6*(1). https://doi.org/10.37729/volatilitas.v6i1.4218

Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(3), 1092–1100. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100

Carima, W. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan. Schema: *Journal of Psychological Research, 7*(2), 59–70. https://doi.org/10.29313/schema.v7i2.11031

Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap stres kerja pada akuntan pendidik di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA), 1*(2), 129–140. https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655

Fransisca, V., & Zendrato, Y. (2024). Dampak stres kerja terhadap produktivitas karyawan di Hypermart Cibubur Junction. Equilibrium Point: *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7*(2). https://doi.org/10.46975/ebp.v7i2.579

Hermawan, E. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3*(4), 379–387. https://doi.org/10.31933/jimt.v3i4.939

Hotmarina, L. G., Ismail, E., & Miskah, A. (2023). Beban kerja, budaya organisasi dan seni kepemimpinan perawat pada masa pandemi memengaruhi stres di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Jiwa, 11*(3), 511–520. https://doi.org/10.26714/jkj.11.3.2023.511-520

Ilmiyah, Z. F., & Anshori, M. I. (2025). Analisis hubungan stres kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan studi kasus: Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 8*(2), 1502–1511. https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1316

Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management, 22*, a2369. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369

Paramata, M. R., Yakup, Y., Abdullah, J., & Runtukahu, R. O. (2024). Pengaruh beban kerja dan worklife balance terhadap stres kerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Cabang Gorontalo. *Jurnal Dimensi, 13*(2), 443–452. https://doi.org/10.33373/dms.v13i2.6290

Pemayun, A. A. I. R. N., & Riana, I. G. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dimediasi oleh work life balance. *E-Jurnal Manajemen, 14*(6), 411–426. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i6.p03

Priandari, N. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Peran work life balance memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen, 12*(3), 218–237. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i03.p01

Safitri, M. Y., & Suratman, M. (2026). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 7*(4), 3167–3178. https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i4.7636

Setyoningtias, W., & Wardoyo, D. T. W. (2026). Pengaruh work-life balance terhadap job stress dan job performance melalui employee engagement pada karyawan RS XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen, 14*(2), 310–327. https://doi.org/10.26740/jim.v14n2.p310-327

Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi beban kerja dan stres kerja berdampak burnout pada pekerja pelaut berkebangsaan Indonesia. Jurnal Sains dan Teknologi Maritim, 22(1), 75–92. https://doi.org/10.33556/jstm.v22i1.270

Sugiharto, O., Suherman, E., & Khalida, L. R. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan di PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 7*(5).

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

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

Yuliyanti, I. D., Yulianto, H., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan Pabrik Ungaran Sari Garment Pringapus III Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, 5(1), 13–19