



Work-Life Balance and Workload on Employee Work Stress

Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai

Ahmad Husnul Khotimah^{1*}, Rio Nardo²

^{1,2}Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 23 Agus 2025

Revised: 22 Sept 2025

Accepted: 24 Sept 2025

Keywords:

Job Stress;

Work Life Balance.

Workload;

ABSTRACT

Job stress is a critical issue in human resource management within the public sector as it directly affects employee performance and organizational effectiveness. This study aims to examine the influence of *work life balance* and workload on job stress among civil servants at the Directorate of Procurement and Rank, National Civil Service Agency. A quantitative approach with a survey method was employed, where data were collected through a Likert scale questionnaire distributed to the entire population of 57 employees using a total sampling technique. Data analysis involved validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t tests, and coefficient of determination with the assistance of SPSS version 30.0. The findings indicate that *work life balance* has a significant negative effect on job stress, while workload has a significant positive effect on job stress. These results suggest that maintaining a healthy *work life balance* can reduce employee stress levels, whereas excessive workload increases job pressure. Practically, this study provides insights for government institutions in designing human resource management strategies, particularly by promoting proportional workload distribution and supporting employees' *work life balance*, in order to mitigate job stress and enhance organizational effectiveness.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Ahmad Husnul Khotimah*

Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia

Email: ahmad.092111003@student.binawan.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling strategis dalam organisasi karena menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Dalam birokrasi pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif. Optimalisasi kinerja ASN tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan kesejahteraan kerja. Salah satu persoalan yang banyak dihadapi ASN adalah stres kerja, yaitu keadaan tertekan secara emosional maupun mental akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk menghadapinya (Yuli Asih et al., 2018). Stres kerja dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, menurunkan kepuasan kerja, bahkan memicu gangguan kesehatan fisik maupun psikologis (Sartika, 2023).

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga pemerintah non kementerian memiliki fungsi strategis dalam pengelolaan manajemen ASN secara nasional. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan, sebagai salah satu unit penting di BKN, bertanggung jawab dalam proses pengadaan dan kepangkatan pegawai di seluruh Indonesia. Tugas tersebut menuntut ketelitian dan kecepatan tinggi, dengan volume kerja yang besar dan tenggat waktu yang ketat. Observasi awal menunjukkan bahwa sebagian pegawai menghadapi tekanan kerja yang berat, yang diperparah oleh terganggunya *work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kondisi ini berpotensi meningkatkan stres kerja pegawai pada unit tersebut.

Secara teoretis, *work life balance* dipahami sebagai kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional sehingga tidak menimbulkan konflik peran (Marecki, 2023). Peningkatan *work life balance* diyakini dapat menurunkan stres kerja karena individu lebih mampu mengendalikan beban emosional yang muncul (Pasamar, 2020). Sebaliknya, beban kerja mencakup jumlah dan kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Apabila melebihi kapasitas individu, beban kerja dapat menimbulkan kelelahan, ketegangan dan meningkatkan stres kerja (Hutami Pramesti & Piartrini, 2020).

Hasil penelitian terdahulu mendukung hubungan negatif antara *work life balance* dan stres kerja. (Sitanggang & Ikhrum W, 2021) membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu menurunkan stres pegawai BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian yang dilakukan (Urba & Soetjiningasih, 2022) menemukan korelasi negatif signifikan pada karyawan BULOG, sedangkan penelitian oleh (Yuswandi et al., 2023) menyatakan *work life balance* yang baik menurunkan stres kerja perawat. Pada penelitian (Dian Kartika & Gede Riana, 2024) juga menunjukkan hubungan negatif signifikan di sektor jasa. Namun, penelitian (Rolli Paramata et al., 2024) menunjukkan hasil berbeda, di mana *work life balance* justru berpengaruh positif terhadap stres kerja, menandakan adanya ketidakkonsistenan empiris.

Pada variabel beban kerja, sebagian besar penelitian menemukan pengaruh positif terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Dian Kartika & Gede Riana, 2024) serta (Rolli Paramata et al., 2024) menunjukkan semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi stres yang dialami. Penelitian (Putra Edy Wirawan, 2022) menambahkan bahwa *work life balance* dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menurunkan dampak beban kerja terhadap stres kerja. Penelitian oleh (Setiani & Novitasari, 2023) pada Puskesmas Bantul juga mendukung temuan bahwa beban kerja berhubungan positif terhadap stres kerja. Sementara itu, penelitian oleh (Nur Pratama & Rokhmi Fuadati, 2021) menemukan bahwa konflik interpersonal bersama beban kerja memperburuk stres kerja pegawai PSBTPH. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh (Jayce S. Tungka et al., 2023) menunjukkan

hasil berbeda, yakni beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan, karena bagi sebagian pegawai beban kerja justru dapat menjadi motivasi.

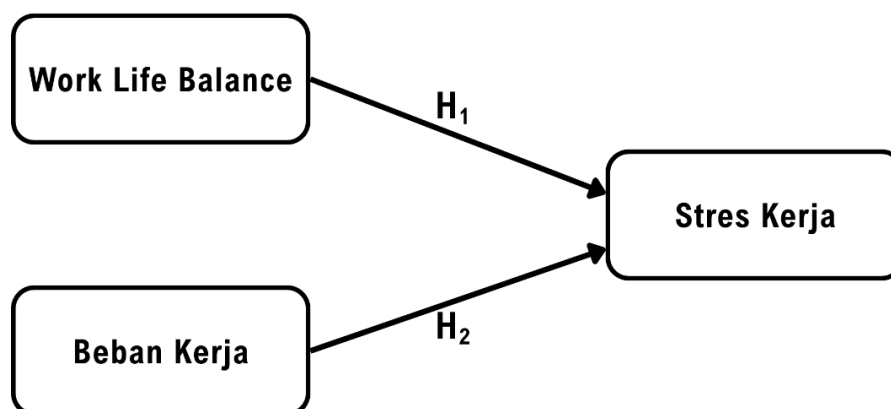
Berbagai hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya dua kesenjangan penting. Pertama, terdapat inkonsistensi empiris dalam pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap stres kerja, baik dari sisi signifikansi maupun arah hubungan. Kedua, penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor swasta, pendidikan dan kesehatan, sementara kajian pada sektor birokrasi pemerintahan pusat masih terbatas. Padahal, pegawai ASN di BKN menghadapi tekanan administratif yang tinggi dan konteks birokrasi yang berbeda dengan sektor lainnya.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap stres kerja ASN pada Direktorat Pengadaan dan Kependidikan di BKN. Penelitian ini memiliki kebaruan dari sisi objek yaitu pegawai ASN di lembaga pemerintah pusat, metode yang digunakan adalah total sampling, terhadap seluruh populasi 57 pegawai, serta penggunaan indikator terkini untuk mengukur antar variabel. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik sekaligus rekomendasi praktis bagi BKN dalam merumuskan kebijakan pengelolaan kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan landasan teori dan temuan penelitian terdahulu, dapat disusun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antarvariabel penelitian. *Work life balance* dipandang sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat stres kerja. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah tekanan psikologis yang muncul. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam membagi peran berpotensi meningkatkan stres kerja. Di sisi lain, beban kerja juga diyakini berpengaruh terhadap stres kerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, baik dari segi jumlah maupun kompleksitas, serta keterbatasan waktu penyelesaian, dapat menjadi pemicu meningkatnya stres. Dengan demikian, kerangka konseptual penelitian ini menempatkan *work life balance* dan beban kerja sebagai variabel independen yang diasumsikan berpengaruh terhadap stres kerja sebagai variabel dependen.

Untuk memperjelas hubungan tersebut, kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan uraian teori, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk hipotesis. *Work life balance* diduga berpengaruh terhadap stres kerja pegawai, karena keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi menentukan tingkat tekanan psikologis yang dialami. Demikian pula, beban kerja diduga berpengaruh terhadap stres kerja, mengingat tuntutan pekerjaan yang tinggi berpotensi menimbulkan ketegangan dan kelelahan. Atas dasar tersebut, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Work life balance* terhadap Stres Kerja

Work life balance merupakan kemampuan individu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang (Marecki, 2023). Teori keseimbangan peran menjelaskan bahwa semakin tinggi keseimbangan yang dirasakan, semakin rendah konflik peran sehingga stres kerja berkurang (Pasamar, 2020). Sejumlah penelitian mendukung hubungan negatif antara *work life balance* terhadap stres kerja (Dian Kartika & Gede Riana, 2024; Sitanggung & Ikham W, 2021; Urba & Soetjningsih, 2022; Yuswandi et al., 2023). Namun, penelitian oleh (Rolli Paramata et al., 2024) menemukan hasil sebaliknya. Inkonsistensi ini menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut di sektor birokrasi.

H1: *Work life balance* berpengaruh terhadap stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban kerja adalah jumlah dan kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Hutami Pramesti & Piartrini, 2020). Teori stres kerja menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin besar ketegangan psikologis yang dirasakan (Robbins & Judge, 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja (Dian Kartika & Gede Riana, 2024; Rolli Paramata et al., 2024; Setiani & Novitasari, 2023). Meski ada temuan berbeda yang dilakukan oleh (Jayce S. Tungka et al., 2023), sebagian besar studi mendukung bahwa beban kerja meningkatkan stres.

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai ASN. Populasi penelitian adalah seluruh ASN Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan di Badan Kepegawaian Negara, dengan objek penelitian sebanyak 57 pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik total sampling digunakan sehingga seluruh pegawai dijadikan responden dalam penelitian ini. Cara ini dipilih agar data yang diperoleh mewakili kondisi aktual secara menyeluruh dan mengurangi potensi bias. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju).

Variabel *work life balance* diukur dengan 12 item yang mencakup empat indikator: *Work Interference With Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference With Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Variabel beban kerja diukur melalui 9 item yang meliputi jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, serta waktu dan tenggat

penyelesaian. Variabel stres kerja diukur dengan 9 item yang mencerminkan indikator fisiologis, psikologis dan perilaku. Seluruh indikator dipilih berdasarkan teori dan penelitian terdahulu agar sesuai dengan konteks ASN di birokrasi pemerintahan. Sebelum analisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik IBM SPSS versi 30.0, disertai uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 57 kuesioner diterima dan dianalisis dengan tingkat pengembalian respons 100%. Karakteristik responden adalah pegawai ASN Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan di BKN; mayoritas berjenis kelamin perempuan (57,89%), berada pada rentang usia 31–40 tahun (40,35%), memiliki masa kerja >10 tahun (40,35%) dan sebagian besar berpendidikan S1 (54,39%). Profil ini menunjukkan bahwa sampel didominasi pegawai berpengalaman dalam lingkungan birokrasi pusat sehingga hasil cenderung mencerminkan kondisi nyata unit kerja tersebut.

Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan menggunakan Tingkat Capaian Responden (TCR), yang bertujuan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap item pernyataan dalam kuesioner, sehingga dapat memberikan deskripsi mengenai kondisi *work life balance*, beban kerja dan stres kerja pada pegawai ASN. Nilai TCR dihitung dari skor aktual dibandingkan dengan skor ideal, kemudian ditafsirkan ke dalam kategori tertentu, yaitu; tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis TCR disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Analisis Deskriptif Tingkat Capaian Responden (TCR)

Variabel	Rata-rata	TCR	Kategori
<i>Work life balance</i>	3.86	77.61%	Cukup Baik
Beban Kerja	3.57	71.70%	Cukup Baik
Stres Kerja	3.29	65.60%	Cukup Baik

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Hasil analisis deskriptif pada Tabel 1, menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berada pada kategori “cukup baik” dengan rata-rata 3,86 dan TCR 77,6%. Indikator dengan nilai tertinggi adalah *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) (rata-rata 4,46; TCR 89,06%), yang menandakan bahwa kehidupan pribadi pegawai, seperti dukungan keluarga dan suasana rumah yang kondusif, berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Indikator *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) juga berada pada kategori “baik” (rata-rata 4,27; TCR 85,38%), mencerminkan bahwa pekerjaan turut memberi kontribusi positif terhadap kehidupan pribadi. Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah adalah *Work Interference With Personal Life* (WIPL) (rata-rata 3,03; TCR 60,6%), menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa pekerjaan masih sering mengganggu waktu pribadi mereka.

Variabel beban kerja juga berada dalam kategori “cukup baik” dengan rata-rata 3,57 dan TCR 71,70%. Indikator tertinggi adalah Jumlah Pekerjaan (rata-rata 3,68; TCR 73,69%), yang menunjukkan bahwa pegawai merasakan volume tugas harian yang tinggi, seperti pengelolaan dokumen administrasi dan surat menyurat. Indikator Kompleksitas Tugas memperoleh rata-rata 3,60 dan TCR 71,87% (kategori “cukup baik”), menandakan bahwa pegawai menghadapi pekerjaan yang menuntut keterampilan analitis dan pemahaman teknis. Adapun indikator terendah adalah Waktu dan Deadline (rata-rata

3,43; TCR 68,53%), yang menunjukkan tekanan tenggat waktu meskipun sebagian besar pegawai masih mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja.

Sementara itu, variabel stres kerja berada pada kategori “cukup baik” dengan rata-rata 3,29 dan TCR 65,60%. Indikator tertinggi adalah Fisiologis (rata-rata 3,59; TCR 71,70%), yang mencerminkan adanya gejala fisik seperti sakit kepala, gangguan tidur dan kelelahan otot akibat beban kerja. Indikator Psikologis memiliki rata-rata 3,46 dengan TCR 69,36%, menunjukkan adanya tekanan emosional berupa kecemasan, berkurangnya motivasi dan kesulitan berkonsentrasi. Indikator terendah adalah Perilaku (rata-rata 2,83; TCR 56,08%), yang termasuk kategori “kurang baik” dan menunjukkan bahwa stres mulai memengaruhi aspek perilaku pegawai, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, serta penurunan kualitas interaksi sosial di lingkungan kerja.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%, di mana item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden pada setiap konstruk, yang diukur melalui nilai Cronbach’s Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach’s Alpha melebihi 0,60. Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk seluruh variabel penelitian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Hasil Uji Validitas	Cronbach’s Alpha	Keterangan
<i>Work life balance</i>	12	Seluruh item valid ($r > 0.2609$)	0.742	<i>Reliabel</i>
Beban kerja	9	Seluruh item valid ($r > 0.2609$)	0.771	<i>Reliabel</i>
Stres kerja	9	Seluruh item valid ($r > 0.2609$)	0.788	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Hasil pengujian pada Tabel 2, uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *work life balance* (X1.1–X1.12), beban kerja (X2.1–X2.9) dan stres kerja (Y1–Y9) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2609), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X2.9 sebesar 0,746, sedangkan nilai terendah pada item X1.12 sebesar 0,379, namun keduanya tetap memenuhi kriteria validitas. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach’s Alpha $\geq 0,60$, yaitu 0,742 untuk *work life balance*, 0,771 untuk beban kerja dan 0,788 untuk stres kerja. Nilai tersebut menegaskan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk penelitian yang ditetapkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antarvariabel independen, yang dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Sementara itu,

uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji kesamaan varians residual, sehingga model regresi yang diperoleh bersifat homoskedastis. Hasil pengujian asumsi klasik disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator Hasil	Keterangan
Normalitas residual	Sig. = 0.200	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tol = 0.748; VIF = 1.336	Tidak ada multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig. WLB = 0.342; Sig. BK = 0.509	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Pada Tabel 3, hasil Uji asumsi klasik menunjukkan model regresi memenuhi kriteria kelayakan. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov pada residual sebesar 0,200 dengan jumlah sampel 57 responden. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga residu regresi dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,748 dan nilai VIF sebesar 1,336. Nilai tersebut memenuhi kriteria (tolerance > 0,10 dan VIF < 10), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model. Uji heteroskedastisitas juga menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,342 untuk *work life balance* dan 0,509 untuk beban kerja, keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu *work life balance* dan beban kerja, terhadap variabel dependen yaitu stres kerja. Melalui regresi linier berganda dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel secara parsial serta arah hubungan yang terjadi. Hasil analisis regresi linier berganda ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien (β)	t-hitung	Sig. (p)	Keterangan
Konstanta	23.480			
<i>Work life balance</i>	-0.299	-2.684	0.010	Negatif dan signifikan
Beban kerja	0.454	3.694	0.001	Positif dan signifikan

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4, menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 23,480 - 0,299X_1 + 0,454X_2$$

Konstanta sebesar 23,480 mengindikasikan bahwa ketika *work life balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai stres kerja (Y) diprediksi sebesar 23,480. Nilai ini hanya bersifat matematis sebagai titik awal model dan tidak dimaknai secara empiris karena kondisi tersebut tidak mungkin terjadi dalam praktik.

Koefisien regresi untuk variabel *work life balance* sebesar -0,299 dengan nilai signifikansi 0,010 (<0,05) menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti semakin baik

keseimbangan kehidupan kerja pegawai, semakin rendah tingkat stres yang dialami. Sebaliknya, koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,454 dengan nilai signifikansi 0,001 (<0,05) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin besar pula tingkat stres kerja pegawai, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% serta memperhatikan nilai p-value. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau p-value lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 4, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar -2,684 dengan signifikansi 0,010 (<0,05), lebih besar daripada t tabel 2,00488. Hal ini menegaskan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki pegawai, semakin rendah tingkat stres yang mereka alami. Sementara itu, variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,694 dengan signifikansi 0,001 (<0,05), juga lebih besar dari t tabel 2,00488. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami.

Dengan demikian, kedua hipotesis penelitian terbukti diterima. Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji t

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H ₁	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja pegawai ASN Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan di BKN	Diterima
H ₂	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai ASN Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan di BKN	Diterima

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R² menunjukkan proporsi variasi stres kerja yang dapat dijelaskan oleh *work life balance* dan beban kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Semakin besar nilai R², semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinan (R^2)

R	R Square	Variabel
0.538	0.289	<i>Work life balance</i> (X1)
0.597	0.357	Beban Kerja (X2)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki nilai R^2 sebesar 0,289. Hal ini berarti *work life balance* mampu menjelaskan 28,9% variasi stres kerja, sedangkan 71,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai ini mengindikasikan adanya pengaruh yang cukup kuat, meskipun tidak dominan. Sementara itu, variabel beban kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,357, yang berarti mampu menjelaskan 35,7% variasi stres kerja, sementara 64,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang relatif lebih besar dan lebih dominan dibandingkan *work life balance* dalam menjelaskan tingkat stres kerja pegawai ASN Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan di BKN.

Pembahasan

Penelitian ini menganalisis pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai ASN Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan di BKN. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki nilai R^2 sebesar 0,289 atau 28,9%, yang berarti pengaruhnya cukup kuat meskipun tidak dominan, sementara 71,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai R^2 dari variabel beban kerja sebesar 0,357 atau 35,7%, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh lebih besar dan lebih dominan dibandingkan *work life balance* dalam menjelaskan variasi stres kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai ASN Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan di BKN. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -2,684 dan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, serta koefisien regresi sebesar -0,299. Dengan demikian, secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja, yang berarti H_1 diterima. Hasil deskriptif memperkuat temuan ini di mana indikator *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) memperoleh nilai tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga, suasana pribadi yang kondusif, serta pengalaman kerja yang membangun berkontribusi positif terhadap kondisi psikologis pegawai. Dukungan ini terbukti menjadi buffer penting terhadap stres kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Urba & Soetjningsih, 2022), (Sitanggang & Ikham W, 2021) dan (Yuswandi et al., 2023) yang sama-sama menemukan bahwa WLB mampu menekan tingkat stres kerja. Namun, temuan berbeda dari penelitian oleh (Rolli Paramata et al., 2024) yang menunjukkan pengaruh positif WLB terhadap stres kerja menegaskan bahwa konteks organisasi, budaya kerja dan kualitas kebijakan fleksibilitas berperan besar dalam menentukan arah hubungan tersebut. Upaya menjaga WLB justru dapat meningkatkan stres kerja apabila tidak diiringi dengan dukungan kebijakan yang jelas atau apabila pegawai merasa bersalah menggunakan hak fleksibilitas.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai ASN Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan di BKN. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,353 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, serta nilai koefisien regresi positif sebesar 0,375. Dengan demikian, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja, yang berarti H_2 diterima. Hal ini sejalan dengan teori bahwa volume pekerjaan yang tinggi, deadline ketat dan kompleksitas administratif akan meningkatkan tekanan psikologis. Indikator jumlah pekerjaan dan kompleksitas tugas yang relatif tinggi dalam analisis deskriptif menguatkan temuan ini. Pegawai ASN Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan di BKN dituntut untuk mengelola dokumen, surat menyurat, hingga pengangkatan pegawai dengan standar akuntabilitas yang ketat dan tenggat waktu yang padat. Kondisi ini mendorong munculnya gejala stres kerja baik fisiologis (kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur) maupun psikologis (kecemasan, menurunnya motivasi). Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dian Kartika & Gede Riana, 2024), (Nur Pratama & Rokhmi Fuadati, 2021), (Putra Edy Wirawan, 2022), serta (Setiani & Novitasari, 2023), yang semuanya menegaskan bahwa beban kerja merupakan faktor dominan penyebab stres kerja di berbagai organisasi publik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai ASN. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Hasil analisis deskriptif juga memperlihatkan bahwa indikator Work Enhancement of Personal Life (WEPL) memperoleh nilai capaian tertinggi, yakni 82,8% dengan kategori sangat baik. Hal ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang dijalani pegawai tidak hanya menjadi tuntutan, tetapi juga memberikan manfaat positif bagi kehidupan pribadi, seperti peningkatan keterampilan maupun kesejahteraan, sehingga mendukung terciptanya keseimbangan hidup. Selain itu, beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator jumlah pekerjaan memperoleh nilai capaian tertinggi sebesar 80,5% dengan kategori baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa volume pekerjaan yang dihadapi pegawai cukup tinggi, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan meningkatkan tingkat stres kerja.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu dicermati. Pertama, desain penelitian bersifat *cross sectional* sehingga hanya menangkap hubungan pada satu titik waktu dan tidak dapat menjelaskan perubahan stres kerja sepanjang siklus tugas tahunan. Kedua, penggunaan data kuesioner berbasis persepsi membuka kemungkinan adanya *response bias* dari responden. Ketiga, ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada satu direktorat di BKN, sehingga hasilnya belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke instansi atau sektor publik lainnya. Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal untuk menangkap perubahan hubungan variabel, menambahkan variabel lain seperti dukungan organisasi atau konflik kerja dan keluarga sebagai mediator maupun moderator, memperluas sampel ke instansi berbeda, serta memanfaatkan data objektif seperti jam kerja aktual dan catatan kehadiran agar hasil lebih valid serta mengurangi bias subjektif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Badan Kepegawaian Negara, khususnya Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan, yang telah memberikan izin serta dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para responden yang dengan sukarela meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian. Selain itu, penulis berterima kasih khususnya kepada para peneliti terdahulu yang karyanya menjadi sumber referensi utama. Apresiasi juga disampaikan kepada redaksi Jurnal Cakrawala: Management Science Journal atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan dalam proses publikasi artikel ini. Tidak lupa, penulis berterima kasih kepada rekan sejawat dan pihak-pihak lain yang telah memberikan masukan berharga demi kesempurnaan naskah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dian Kartika, P., & Gede Riana, I. (2024). Peran Work-Life Balance dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar). *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 5(1). <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe>
- Hutami Pramesti, I. A. A., & Piartrini, P. S. (2020). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2663. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p10>
- Jayce S. Tungka, Rita N. Taroreh, & Debry C.A. Lintong. (2023). *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Karyawan Dan Profesionalisme Terhadap Stres Kerja Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado*.
- Marecki, Ł. (2023). *Impact of work-life balance on employee productivity and well-being*.
- Nur Pratama, A., & Rokhmi Fuadati, S. (2021). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stress Kerja UPT Pengawasan Dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan Dan Hortikultura. *Jurnal Mahasiswa STIESIA*.
- Pasamar, S. (2020). Why a strong work-life balance system is needed? *Cuadernos de Gestion*, 20(3), 99–107. <https://doi.org/10.5295/cdg.180903sp>
- Putra Edy Wirawan, R. (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>
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2024). *Organizational behavior*. Pearson Education, Limited.
- Rolli Paramata, M., Abdullah, J., & Olivya Runtukahu, R. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Worklife Balance Terhadap Stres Kerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Cabang Gorontalo The Influence Of Workload And Worklife Balance On Employee Job Stress at PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Branch Gorontalo*. 13, 443–452. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Sartika, D. (2023). *Stres Kerja* (A. Tri Putranto, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com

- Setiani, R., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja (Studi pada Puskesmas Kasihan 1 Bantul). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 3(1), 270–289.
- Sitanggang, P. H., & Ikhran W, M. A. D. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja (Studi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Yuli Asih, G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja* (Vol. 1). Semarang University Press.
- Yuswandi, Nadirawati, & Yulystiana, R. (2023). Work Life Balance Menurunkan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan Kartika*, 18(3), 2023.